



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-02/22-01/151

URBROJ: 65-22-02

Zagreb, 29. rujna 2022.

ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA

PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 29. rujna 2022. godine.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Marina Piletića i državne tajnike Dragana Jelića i Ivana Vidiša.


PREDSJEDNIK
Gordan Jandroković



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

KLASA: 022-03/22-01/97
URBROJ: 50301-05/31-22-7

Zagreb, 29. rujna 2022.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

PREDMET: Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. – pročišćeni tekst i 5/14. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, br. 81/13., 113/16., 69/17., 29/18., 53/20., 119/20. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 123/20.), Vlada Republike Hrvatske podnosi Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Marina Piletića i državne tajnike Dragana Jelića i Ivana Vidiša.

 2
PREDSJEDNIK

Andrej Plenković

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

**PRIJEDLOG ZAKONA
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Zagreb, rujan 2022.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. podstavka 1. i članka 55. stavka 1. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. - pročišćeni tekst i 5/14. - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

a) Ocjena stanja

Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14.) je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine, a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu („Narodne novine“, broj 127/17.) koji je stupio na snagu 28. prosinca 2017. te Zakonom o izmjenama Zakona o radu („Narodne novine“, broj 98/19.) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2020.

Zakonom o radu se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.

Imajući u vidu razvoj suvremenog tržišta rada, kojeg je u značajnoj mjeri omogućila digitalizacija i automatizacija poslovnih procesa, kao i s tim vezane nove prakse koje podrazumijevaju sve fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada, a osobito nove oblike rada u području radnih odnosa, postaje nesporno da je važeći opći propis o radu u Republici Hrvatskoj, odnosno Zakon o radu, potrebno prilagoditi suvremenim okolnostima i novim standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije. Jednako tako, uslijed demografskih promjena koje su izražene u posljednjem desetljeću, u vidu pada nataliteta te starenja stanovništva i pojačanih migracija, a time i nedostatka radne snage na tržištu rada, važeći opći propis o radu, postao je preuzak zakonski okvir koji bi na odgovarajući način omogućio pokretanje gospodarstva i poduzetničkih aktivnosti, odnosno osigurao potrebnu kvalitetu radnih mjesta i primjerene plaće radnika te potrebnu ravnotežu njihova poslovnog i privatnog života.

Redefiniranje radnog zakonodavstva dio je Programa Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024., iz Programskog područja 1.1. Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaća, a u okviru kojega je naglašeno da je cilj, u dogovoru sa socijalnim partnerima, stvoriti kvalitetan okvir koji će maksimalno štititi radnike i poduzetnike, odnosno poticati poduzetničke aktivnosti, kao i zapošljavanje i rad uz zajamčene dostojanstvene uvjete rada.

Zakon o radu potrebno je uskladiti s novim EU direktivama i to Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., u daljnjem tekstu: Direktiva (EU) 2019/1152) te Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan

snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L, 188, 12.7.2019., u daljnjem tekstu: Direktiva (EU) 2019/1158). Ujedno, Zakonom o radu potrebno je provesti i mjere utvrđene Nacionalnom razvojnom strategijom do 2030. godine kao hijerarhijski najvišim nacionalnim aktom strateškog planiranja, a nastavno na koji je donesen i Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine te koji, kao srednjoročni akt strateškog planiranja, također sadrži mjere koje se provode putem Zakona o radu.

Pri tome se posebna pažnja posvećuje i provedbi ciljeva zadanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. - 2026. (u daljnjem tekstu: NPOO), kao važnom strateškom dokumentu koji Republiku Hrvatsku obvezuje na unaprjeđenje radnog zakonodavstva. NPOO rezultat je planskog instrumenta kojim je Europska unija odgovorila na ekonomsku i društvenu krizu uzrokovanu pandemijom bolesti COVID-19, a provedba utvrđenih reformi omogućit će Republici Hrvatskoj iskorištavanje značajnih financijskih sredstava za strukturne reforme i ulaganja radi gospodarskog oporavka i stjecanja otpornosti države i gospodarstva u razdoblju krize.

Stoga je jedna od reformi, uvrštenih u navedeni planski dokument, i reforma u komponenti C4.1. R4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva koja polazi od činjenica da su se tijekom 2020. i 2021. godine, i to zbog nepredviđenih i izvanrednih okolnosti uzrokovanih epidemijom bolesti COVID-19, ali isto tako i zbog snažnih potresa koji su zadesili pojedine dijelove Republike Hrvatske, događale različite krizne situacije koje su značajno utjecale na tržište rada, a uslijed kojih je kriznih situacija uočen problem nedostatnosti kvalitetnog zakonskog okvira na području općeg radnog zakonodavstva, koji bi na primjeren način mogao odgovoriti takvim izazovima.

S jedne strane, ne postoji odgovarajući pravni okvir koji bi pokretao gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti te zaštitio poduzetnike od nepotrebnih administrativnih opterećenja i troškova rada te od nelojalne konkurencije u obavljanju njihove djelatnosti, a s druge strane, nisu u dostatnoj mjeri osigurani radnicima dostojanstveni uvjeti njihova rada, osobito ne oni koji predstavljaju jasne kriterije za određivanje adekvatnih plaća te prava koja će im jamčiti kvalitetu radnih mjesta i bolju ravnotežu njihova poslovnog i privatnog života u Republici Hrvatskoj, sukladno demografskim i reformskim ciljevima ekonomskog i društvenog oporavka.

Problem nedostatnosti važećih normi, odnosno nepostojanje odgovarajućih normi, unutar važećeg zakonskog okvira na području rada, ima za posljedicu nepoticažno okruženje za razvoj inovativnih i suvremenih oblika rada te njihove prilagodljive organizacije u okolnostima novih komunikacijskih tehnologija. Istodobno, takva manjkavost pravnog okvira potiče neprijavlivanje rada, a što za posljedicu ima tzv. radno siromaštvo.

Poseban problem koji se predlaže riješiti izmjenama i dopunama važećeg Zakona o radu jest problem iznimno visokog udjela ugovora o radu na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima, a osobito udjela takvoga rada koji se obavlja na temelju ugovora sklopljenih za vrlo kratko trajanje, što je dodatno aktualizirano i širokim mogućnostima sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Radnici u takvim okolnostima ne smatraju svoj radni odnos kvalitetnim jer su izloženi dugotrajnoj neizvjesnosti i nemogućnosti planiranja života i obitelji, na što je ukazalo i istraživanje koje je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s agencijom Promocija plus d.o.o. u travnju 2021.

Prema podacima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje o izlascima iz nezaposlenosti za prethodnih nekoliko godina konstantan je udio od oko 90 % novosklopljenih ugovora o radu na

određeno vrijeme. Nadalje, prema podacima Hrvatskoga zavoda za mirovinsko osiguranje o evidentiranim osiguranicima, od 2015. pa do 2019. godine, koja je bila predpandemijska godina, konstantan je udio ugovora o radu na određeno vrijeme od oko 25 %, što je izrazito visok udio, ako se uzme u obzir činjenica da ugovori na određeno vrijeme predstavljaju iznimku radnog zakonodavstva, a ugovori na neodređeno vrijeme pravilo. Kao posljedica gospodarske krize uzrokovane pandemijom bolesti COVID-19 navedeni udio se nešto smanjio te se posljednje dvije godine kreće na razini od oko 22 % ugovora o radu na određeno vrijeme.

S druge strane, prema međunarodno usporedivim službenim podacima Eurostata Hrvatska je 2019. godine imala 15,2 % privremenih ugovora, što je značajno više od prosjeka EU 27 koji je iznosio 13,5 %. Podaci objavljeni za 2020. i 2021. godinu nešto su povoljniji za Republiku Hrvatsku što se tiče ukupnog udjela ovakvih ugovora. Međutim, glede kratkotrajnih ugovora koji traju do tri mjeseca, Republika Hrvatska se nalazi na vrhu ljestvice europskih država po udjelu takvih ugovora o radu koji se prema Eurostatovim definicijama smatraju prekarnim ugovorima o radu. Naime, dok je prosjek EU 27 tek 1,7 % ugovora iznimno kratkoga trajanja, Republika Hrvatska je i nadalje vodeća europska država s udjelom od čak 4,2 % takvih ugovora.

Dosljedno rješavanju problematike povezane s ugovorima o radu na određeno vrijeme, te imajući u vidu obilježja stalnih sezonskih poslova koji se, također, sada obavljaju putem ugovora o radu na određeno vrijeme, a zbog činjenice neprekidnosti staža osiguranja zapravo približavaju ugovorima na neodređeno vrijeme, potrebno je i za stalne sezonske poslove otvoriti mogućnost sklapanja ugovora trajne naravi, uz uvažavanje potreba poslodavca za specifičnom organizacijom rada i interesa radnika koji tako rade iz sezone uz sezonu. Ujedno, ni postojeće zakonsko rješenje nije fleksibilno prema radniku koji je sada onemogućen u zasnivanju drugih radnih odnosa za vrijeme sezonskog prekida rada zbog čega postoji rizik od neprijavljenoga rada.

Važeće zakonske odredbe koje prepoznaju mogućnost dodatnog rada, odnosno rada za drugog poslodavca u okolnostima kada radnik već radi u punom radnom vremenu, nisu usklađene s potrebama tržišta rada. Ograničenja koja postojeći Zakon o radu nameće predstavljaju kruti okvir, administrativno opterećuju matičnog poslodavca te odvrćaju radnika od mogućnosti ostvarivanja dodatne zarade odnosno pogoduju 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 izražena zainteresiranost kako radnika, tako i poslodavaca za takvim radom. Naime, prema posljednjim dostupnim podacima koje ovo tijelo prati na mjesečnoj razini, radi se o svega oko 8.000 takvih ugovora o radu.

Nadalje, samo jedna zakonska odredba odnosi se na uređenje rada od kuće, a opće je poznato da je u okolnostima pandemije bolesti COVID-19 rad od kuće s jedne strane, sačuvao zdravlje građana, a s druge sačuvao 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, dakle na onaj s izdvojenog mjesta rada, najčešće iz doma radnika. Ujedno, ono što predstavlja nepovratnu promjenu u načinu obavljanja rada u nizu kompanija, a potaknuto spomenutom pandemijom, je činjenica da su se mnogi radnici i poslodavci lako snašli u novim uvjetima i da im način rada od kuće radnika predstavlja mogućnost korištenja mnogih benefita koje namjeravaju ostvariti i u redovnim okolnostima nakon pandemije.

Naime, prema istraživanju koje je proveo Eurofound, proizlazi da je 2019. godine, dakle u predpandemijskoj 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 % onih 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. To se odnosi, primjerice, na poslove medicinske sestre, konobara, vodoinstalatera itd., dakle, poslove koji traže manualni rad odnosno rad u izravnoj vezi sa strankama koji nije moguće obavljati od kuće. Time 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).

Nastavno na navedeno, ocjenjuju se nedostatnima mogućnosti za pomirenje poslovnog i privatnog života radnika, kako u pogledu mogućnosti rada od kuće, tako i u pogledu utjecaja radnika na promjenu trajanja i rasporeda radnog vremena. Ujedno, važeći Zakon o radu ne uzima u obzir demografske pokazatelje iz kojih proizlazi značajan udio starijeg stanovništva i rastući trend potreba za pružanjem skrbi, kao što ne prepoznaje niti hitne obiteljske razloge kao razlog za pravo radnika na odsutnost s posla.

Opisano je potrebno uskladiti i s novom Direktivom (EU) 2019/1158 koja radi ostvarenja ravnoteže profesionalnih i privatnih potreba radnika, postavlja minimalne standarde za radnike koji su roditelji djece mlađe životne dobi i za one koji pružaju osobnu skrb članovima obitelji ili kućanstva te s Direktivom (EU) 2019/1152 koja zahtijeva transparentnost i predvidivost rada i u situaciji koja omogućuje radniku da u dogovoru s poslodavcem slobodno bira mjesto rada.

Nadalje, nedostatnost općeg propisa o radnim odnosima ogleda se i u nepostojanju bilo kakvih zapreka za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca na poslovima vezanim za rad i provođenje aktivnosti s djecom i maloljetnicima, odnosno kod poslodavca koji istovremeno u određenoj organizacijskoj jedinici zapošljava ili omogućava stručnu praksu maloljetnika (učenje temeljeno na radu), odnosno kod poslodavca koji je organizator aktivnosti u kojima istovremeno sudjeluju djeca. Imajući u vidu pojedinačne posebne propise, koji svaki iz svog aspekta, radi posebne zaštite djece i maloljetnika, poznaju određene posebne okolnosti koje na strani radnika stvaraju zapreku za rad na spomenutim poslovima, ukazuje se potrebnim takve minimalne standarde, koji će biti univerzalno primjenjivi, regulirati i općim propisom.

Obzirom da važeći Zakon o radu ne sadrži definiciju plaće, ocjenjeno je potrebnim definirati pojam plaće i sve komponente koje čine plaću radnika odnosno jasno propisati njezinu strukturu. Naime, u različitim nacionalnim propisima već postoje određenja plaće, pa opći propis o radu treba povezati i s takvim propisima te pojam plaće u smislu Zakona o radu učiniti usporedivim s drugim povezanim propisima.

Istodobno, okolnosti vezane uz pandemiju bolesti COVID-19 ukazale su na manjkavost odredbe o naknadi plaće u slučaju prekida rada do kojeg nije došlo niti zbog krivnje radnika niti zbog krivnje poslodavca. Važeća zakonska odredba propisuje računanje naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (osim ako nije drukčije ugovoreno). Stoga je potrebno unaprijediti zakonsko rješenje koje će omogućiti veću otpornost poslodavca na moguće izvanjske, neočekivane promjene na tržištu, poštujući pritom pravo radnika na zaradu kojom sebi može omogućiti život u takvom privremenim izvanrednim okolnostima.

Programom Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024. istaknuto je i posebno izdvojeno područje socijalnog dijaloga te se Vlada obvezala na oslušivanje zahtjeva sindikata i potreba poslodavaca. Sindikalne središnjice su u okviru preliminarnih konzultacija o Zakonu o radu istaknule zahtjev za rješavanjem dugogodišnjeg problema članova sindikata u odnosu na nečlanove, a vezano za korištenje prava iz kolektivnih ugovora, pri čemu je zahtjev usmjeren na omogućavanje ugovaranja većeg opseg prava za članove sindikata u odnosu na nečlanove i to iz razloga što članovi financiraju rad sindikata odnosno kolektivno pregovaranje, a prava ugovorena kolektivnim ugovorima potom se, sukladno važećem radnom zakonodavstvu, primjenjuju na sve radnike.

U prosincu 2021., analizirano je 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 %. Republika Hrvatska se s takvim udjelom svrstala u donji dio ljestvice EU država prema broju radnika na koje se primjenjuju kolektivni ugovori.

Stoga se ocjenjuje potrebnim, a na to obvezuje i NPOO, poduzeti dozvoljene afirmativne mjere kojima će se ispraviti prisutne neravnoteže te time provesti kako nacionalne tako i europske politike usmjerene jačanju sindikalnog djelovanja i socijalnog dijaloga, ne dovodeći u pitanje jednako pravo svih na udruživanje. Imajući u vidu pravnu narav kolektivnog ugovora kao ugovora obveznoga prava (što je ustvrdio Ustavni sud još 2003. godine), isti se ukazuje kao najpogodniji način ispravljanja položaja pripadnika jedne skupine radnika (koja financijski doprinosi kolektivnom pregovaranju) u odnosu na drugu (koja ne doprinosi, ali koristi ugovorena prava).

Vezano za načine prestanka ugovora o radu, postojeći Zakon o radu, između ostaloga, kao razlog za prestanak istog propisuje navršenih 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 ispunjavanja navedenih uvjeta ovisi o volji obje ugovorne strane. Iako je odredba usklađena sa Zakonom o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, br. 157/13., 151/14., 33/15., 93/15., 120/16., 18/18. - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 62/18., 115/18., 102/19. i 84/21.) koji iste uvjete navodi kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa pokazalo se nužnim izmijeniti odredbe vezane uz kasniji prestanak radnog odnosa onog radnika koji će, bez obzira na ostvarene uvjete ostati i dalje zaposlen. U tom slučaju, poslodavac će biti rasterećen obveza prema radniku koji se odnose na ostvarivanje prava na otkazni rok i otpremninu, pri čemu bi se uravnotežili interesi obje ugovornih strana i tako doista omogućio dulji ostanak radnika u svijetu rada. Naime, uzimajući u obzir odredbe Konačnog prijedloga zakona o mirovinskom osiguranju koje će stupiti na snagu 1. siječnja 2023., za dulji ostanak u svijetu rada, uvećanje (tzv. bonifikacija) će iznositi 0,45 % za svaki mjesec dužeg rada, a najviše do 27 % za pet godina, u odnosu na dosadašnji od 0,34 % do 20,4 %, čime se u okviru mirovinskog osiguranja, stimulira i nagrađuje kasnije umirovljenje i dulji ostanak u svijetu rada, a što u konačnici povoljno utječe na adekvatnost mirovine.

Ujedno se ističe da radnici iskazuju interes za nastavljanjem rada u radnom odnosu i nakon stjecanja uvjeta za mirovinu. Naime, službeni podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje ukazuju na izrazito povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena u kratkom vremenskom razdoblju, nakon što je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, broj 115/18.) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2019. te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona

o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, broj 84/21.) koji je stupio na snagu 1. kolovoza 2021., proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Slijedom navedenih razloga ukazuje se potrebnim redefinirati određene zakonske odredbe općeg propisa o radu i to odredbe o pravu radnika na otkazni rok i otpremninu u slučaju otkazivanja ugovora od strane poslodavca, a koje destimuliraju poslodavce da zadrže radnika u radnom odnosu nakon navršenih 65 godina života.

Ključni izazov suvremenoga radnog zakonodavstva je uređenje rada koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi. Tzv. platformski rad je jedan je od novih oblika organizacije rada koji se razvija zahvaljujući brzo razvijajućoj digitalnoj tehnologiji. Karakterizira ga algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima te promatrano sa stajališta radnih odnosa, stvaranje trostranih odnosa između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (tzv. klijent) i posebne tvrtke partnera na tržištu ili posrednika u tom odnosu, koji se u Hrvatskoj najčešće naziva agregator.

Danas diljem EU-a više od 28 milijuna ljudi, većinom mlađih generacija, radi putem digitalnih radnih platformi. Procjenjuje se da će do 2025. godine ta brojka narasti na 43 milijuna. Pojavljuje se najčešće vezano uz aktivnosti vožnje odnosno dostave, zatim u segmentu domaćinstva, ali i vezano uz različite profesionalne zadatke te slične mikro zadatke.

Pozitivna obilježja digitalnih radnih platformi se naročito odnose na inovacije, otvaranje radnih mjesta i poboljšavanje konkurentnosti zemlje. One pružaju dodatni prihod ljudima, uključujući one kojima je pristup tržištima rada otežan. Negativna obilježja platformskog rada su ta što mogu rezultirati nesigurnim radnim uvjetima i neadekvatnim pristupom socijalnoj zaštiti te netransparentnom djelovanju na tržištu.

Stoga se ocjenjuje nužnim, s jedne strane osigurati održivi rast digitalnih radnih platformi i transparentnost njihova rada, odnosno, s druge strane osigurati da radnici, kao i osobe na koje se ne može primijeniti zakonska pretpostavka o radnom odnosu, a koje rade putem takvih platformi na temelju druge pravne osnove, imaju dostojne radne uvjete.

Slijedom iznesenih podataka i obrazloženja, može se zaključiti da postojeće stanje iziskuje reformske promjene općeg propisa o radu.

b) Osnovna pitanja koja treba urediti Zakonom

Osnovna pitanja koja se trebaju urediti Zakonom, odnose se na materiju koju uređuju sljedeće zakonske odredbe:

Ugovor o radu na određeno vrijeme:

- sprječavanje sklapanja neopravdanih ugovora o radu na određeno vrijeme propisivanjem iznimne mogućnosti sklapanja svakog ugovora o radu na određeno vrijeme samo kada za to unaprijed postoji objektivni razlog, propisivanje najvećeg dopuštenog broja takvih uzastopno sklopljenih ugovora tijekom razdoblja od najduže tri godine, bolje definiranje uzastopnih ugovora, zatim propisivanje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme iznimno od navedenih propisanih pravila te mogućnost redovitog otkazivanja toga ugovora
- propisivanje odgovarajuće zaštite radnika koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme:

- propisivanje dodatnih uvjeta rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme – mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme)

Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu:

- pravo radnika na dostupne, jasne i potpune podatke o radnom odnosu

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove:

- destimuliranje sklapanja ugovora na određeno vrijeme kod sezonskog rada te uređenje ugovora o radu za stalne sezonske poslove (na određeno i na neodređeno vrijeme) koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada (mogućnost zapošljavanja sezonskog radnika kod drugog poslodavca tijekom prekida obavljanja posla; poslodavac nije obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ako prethodno o tome s radnikom sklopi pisani sporazum; obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove)

Rad na izdvojenom mjestu rada:

- poticanje inovativnih oblika rada od kuće radnika odnosno rada na daljinu, te fleksibilnih radnih uvjeta radnika vezanih uz takve oblike rada (u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti, kao i na prijedlog radnika radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza); obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu (trajanje takvog rada, evidencija radnog vremena, naknada troškova nastalih takvim radom i sl.)

Upućivanje radnika u inozemstvo:

- ograničenja i odgovarajuća zaštita radnika prilikom upućivanja u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga

Dodatan rad:

- pravo radnika na dodatno zaposlenje; dozvoljavanje dodatnog rada u skladu s kretanjima na tržištu rada (osam sati tjedno bez godišnjeg ograničenja, odnosno iznimno najviše do 16 sati tjedno); propisani uvjeti rada takvog radnika – načelo razmjernosti plaće i materijalnih prava; način određivanja godišnjeg odmora

Nove i dopunjene odredbe zakonodavnog okvira kojim se povećava razina zaštite djece i maloljetnika u području rada:

- materija koja nije bila uopće uređena ili nije bila uređena zakonskim aktom

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu:

- propisivanje dodatnih uvjeta rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu – mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme)

Niz zakonskih odredbi o pravima iz radnog odnosa radnika koji ostvaruju roditeljska i roditeljska prava u skladu s posebnim propisom:

- zakonskim odredbama zajamčena ravnopravnost prilika za korištenje roditeljskih prava muškaraca i žena tijekom ostvarivanja njihovih prava iz radnog odnosa (korištenje očinskog dopusta, dodatna pravna zaštita radnika korisnika očinskog dopusta)

Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje:

- preciznije uređenje sadržaja ugovora te prava ustupljenog radnika na naknadu plaće u slučaju kada je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je ranije prestala potreba

za njegovim radom, kao i u slučaju kada je zaposlen na neodređeno vrijeme, a nije ustupljen korisniku; definiranje obveza agencije i korisnika tijekom propisanog trajanja vremena ustupanja radnika

Zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika:

- potpunije propisana prava i mogućnost produžetka trajanja probnog rada

Niz zakonskih odredbi o radnom vremenu:

- vidovi organizacije radnog vremena (minimalna predvidivost rada; jednak i nejednak raspored; zaštita određenih kategorija radnika i njihovo pravo na fleksibilno uređenje radnog vremena – roditelji s djecom do osam godina života, radnik koji pruža osobnu skrb članu obitelji)

Plaćeni i neplaćeni dopust:

- detaljnije određenje slučajeva za koje se odobrava plaćeni dopust te uvođenje prava na neplaćeni dopust do pet dana radniku koji pruža osobnu skrb članu obitelji

Nova odredba koja uređuje pravo radnika na odsutnost s posla zbog hitnih razloga:

- pravo koje je izraz zahtjeva direktive kojom se uređuje ravnoteža između poslovnog i privatnog života radnika

Dopunjene i izmijenjene odredbe o mogućnosti drukčijeg uređenje radnog vremena, noćnog rada i odmora:

- propisivanje iznimke od primjene odredbi Zakona o radu o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru i na pomorce, kao i brisanje potrebe dobivanja prethodnog mišljenja ministra nadležnog za pomorstvo prilikom donošenja pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima

Niz zakonskih odredbi o plaći:

- potpuno i pravilno definirani pojmovi plaće i svi sastavni dijelovi plaće, radi jasnog povezivanja tih pojmova s odredbama propisa koji uređuju minimalnu plaću, oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada te odgovarajućim programskim mjerama (mjere za smanjenje jaza u plaćama između žena i muškaraca; mjere za poticanje zapošljavanja i rasta plaća)
- potpunije odredbe o načinu utvrđivanja kriterija za povećanu plaću te o načinu utvrđivanja visine naknade plaće, osobito radi iznimne mogućnosti osnovanog umanjenja visine naknade plaće u slučaju prestanka rada zbog nastanka izvanrednih okolnosti

Prestanak ugovora o radu:

- odredbe o otkaznom roku, tijeku otkaznog roka i otpremnini koje su redefinirane i kojima se drukčije uređuje pravo na otpremninu i otkazni rok, potiču se poslodavci na zadržavanje u radnom odnosu radnika koji ostaju u radnom odnosu i nakon ispunjenja uvjeta za mirovinu

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa:

- preciznije se određuje način dostave odluka (i elektroničkim putem) u skladu s pravom radnika na dostupne, jasne i potpune podatke o radnom odnosu

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima:

- zajamčena je pravna zaštita radnika koji su podnijeli zahtjev za ostvarivanje propisanih prava

Zaštita dostojanstva radnika:

- odredbe o imenovanju osoba ovlaštenih za primanje pritužbi, usklađene sa standardima vezanim za ravnopravnost spolova te ojačane obvezom poslodavca da se o imenovanju savjetuje s radničkim vijećem

Obveza obavješćivanja:

- odredbe o obvezi obavješćivanja u pogledu dodatnog rada i strukture zapošljavanja po spolu usklađene su sa zahtjevima vezanim uz dodatno zaposlenje i sa standardima vezanim uz ravnopravnost spolova

Jačanje sindikalnog djelovanja:

- propisivanje odredbi koje uspostavljaju ravnotežu između financijskih obveza članova sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora i ugovorenih prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici

Dostava kolektivnih ugovora nadležnom tijelu:

- obvezna dostava ministarstvu nadležnom za rad (ustroj jedinstvene nacionalne baze sklopljenih kolektivnih ugovora, kao jedne od pretpostavki za kvalitetu i promicanje sindikalnog dijaloga)

Zakon o radu dopunjuje se novom glavom s naslovom – Rad putem digitalnih radnih platformi:

- uspostava zakonskog okvira za uređenje prava i radnih uvjeta radnika te osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi
- uspostava zakonskog okvira za transparentno obavljanje poduzetničkih aktivnosti digitalnih radnih platformi na tržištu rada

Propisivanje prekršaja i sankcija.

c) Posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći

Učinci koji se stupanjem na snagu Zakona očekuju u području uređenja radnih odnosa su sljedeći:

- veće zakonsko ograničenje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme (objektivnim razlogom, brojem uzastopnih ugovora, trajanjem ugovora, pretpostavkom o postojanju istoga poslodavca u slučaju povezanih poslodavaca, dozvoljenim načinom sklapanja ugovora uz propisane iznimke – zamjena nenazočnog radnika, rad na projektu financiran iz fondova EU, na temelju zakona ili kolektivnog ugovora) u skladu s NPOO te propisivanje mogućnosti prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno umjesto na određeno vrijeme), u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- sprječavanje zlouporaba ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme i smanjenje njihova broja
- brisanje odredbe prema kojoj se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na neodređeno i onoga sklopljenog na određeno

vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno istim ugovorom (u skladu s ciljevima NPOO)

- potpuniji sadržaj pisanog ugovora o radu s podacima o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- potpunije uređenje ugovora o radu za stalne sezonske poslove koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada, odnosno potrebama poslodavaca i radnika (u skladu s ciljevima NPOO)
- potpunije uređenje rada na izdvojenom mjestu rada, kao rada od kuće radnika ili na daljinu, propisivanjem širega obveznog sadržaja ugovora o radu, obveza i prava poslodavca te obveza i prava radnika (u skladu s NPOO), osobito prava na prilagodbu rada od kuće u slučaju osobnih potreba radnika (bolest ili invaliditet, trudnoća ili roditeljske obveze prema djeci do osme godine, pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili kućanstva) u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima, Direktive (EU) 2019/1158
- potpunije uređenje zakonskih odredbi o ustupanju radnika u povezano društvo i upućivanju radnika u inozemstvo, propisivanjem širega obveznog sadržaja ugovora o radu te obveznih obavijesti u vezi s radom u inozemstvu, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- mogućnost dodatnog rada radnika bez obveze pristanka matičnog poslodavca, s radnim vremenom do osam sati tjedno i iznimno duže, do 16 sati tjedno, pod zakonom propisanim uvjetima, kako bi se poticalo zapošljavanje i zakonit rad te djelovalo u pravcu suzbijanja neprijavljenoga rada (u skladu s NPOO)
- potpunije zakonsko uređenje zabrane dječjeg rada te posebne zaštite djece u području rada i to odredbama o dozvoljenom izvođenju aktivnosti djece uz prethodno odobrenje nadležnog tijela i ograničenju trajanja tih aktivnosti djece te odredbama o posebnim dužnostima zaštite maloljetnika i djece u radnom okruženju od osoba protiv kojih se vodi postupak ili koje su bile pravomoćno osuđene za određena kaznena djela (u skladu s programskim i planskim mjerama)
- proširenje kategorije zaštićenih radnika koji koriste neko od roditeljskih ili roditeljskih prava i na radnike koji koriste očinski dopust i to u zakonskim odredbama o zabrani otkazivanja, odredbama o pravu izvanrednog otkazivanja te povratka na prethodne poslove i o pretpostavci rada u punom radnom vremenu, usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158
- potpunije uređenje zakonskih odredbi o radu ustupljenih radnika putem agencija za privremeno zapošljavanje (sadržaj ugovora o radu i trajanje rada usklađeni s odredbama o radu na određeno te sa zahtjevima Direktiva (EU) 2019/1152 te o obvezama agencije i korisnika u odnosu na ustupljenog radnika)
- mogućnost produženja probnog rada pod propisanim uvjetima zbog opravdanih slučajeva, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- potpunije određenje razloga i vremena provedbe osposobljavanja radnika u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- jasne i sustavno razdijeljene zakonske odredbe o organizaciji radnog vremena i minimalnoj predvidivosti rada ovisno o vidovima organizacije radnog vremena te zaštititi pojedinih kategorija radnika u slučaju nejednakog rasporeda, prekovremenog rada, rada u nepunom radnom vremenu, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- propisivanje mogućnosti prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (prelazak na rad u punom radnom vremenu radnika koji rade u nepunom radnom vremenu), u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152

- mogućnost uređenja fleksibilnih radnih uvjeta privremenim prijelazom s punog na nepuno radno vrijeme (roditelji s djecom do osme godine i pružatelji osobne skrbi) u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158
- potpunije uređena odredba o plaćenom dopustu za važne osobne potrebe, za obrazovanje u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 te prilikom darivanja krvi i krvnih sastojaka
- propisano pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima Direktive (EU) 2019/1158
- novo propisano pravo na odsutnost s posla zbog iznimnih osobnih razloga radnika u kojima je potrebna njegova trenutačna nazočnost, u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima radi uspostave ravnoteže poslovnog i privatnog života, iz Direktive (EU) 2019/1158
- propisivanje iznimke od primjene odredbi Zakona o radu o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru i na pomorce radi horizontalnog usklađivanja s posebnim propisima kojima je uređena predmetna materija
- jasne i dosljedne zakonske odredbe o plaći, usklađene s odgovarajućim programskim mjerama te s propisima koji uređuju minimalnu plaću i propisima o oporezivanju dohotka od nesamostalnog rada (u skladu s NPOO)
- potpunije odredbe o utvrđivanju povećane plaće i o naknadi plaće, utvrđivanju visine naknade plaće te iznimnog način utvrđivanja umanjene visine naknade plaće u slučaju prestanka rada zbog nastanka izvanrednih okolnosti, odnosno više sile (u skladu s NPOO)
- dopuna zakonske odredbe o tijeku otkaznog roka i o otkaznom roku prema kojoj pravo na otkazni rok neće ostvarivati radnik kojemu je otkazan ugovor o radu, a stekao je uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu (u skladu s NPOO)
- dopuna zakonske odredbe prema kojoj radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu, ako mu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a radnik je stekao uvjete za starosnu mirovinu (u skladu s NPOO)
- potpunija odredba o načinu dostave odluka, potvrda i drugih isprava iz radnog odnosa i elektroničkim putem, usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- izričito propisivanje zaštite radnika od mogućeg dovođenja u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje zakonom propisanih prava (uključujući zaštitu od nepovoljnog postupanja, zaštitu od otkaza, utvrđenje neopravdanih razloga za otkaz, utvrđenje tereta dokazivanja, sankcioniranje poslodavca), usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- u postupcima vezanim za zaštitu dostojanstva radnika, dopuna odredbe prema kojoj su poslodavci koji zapošljavaju više od 75 radnika dužni imenovati dvije osobe različitog spola ovlaštene za rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, dok oni koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, i dalje imaju dužnost imenovanja samo jedne osobe, a tako imenovane osobe mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca; s tim u vezi – dopuna odredbe o obvezi savjetovanja poslodavca s radničkim vijećem prilikom imenovanja osoba ovlaštenih za rješavanje pritužbi
- potpuna i točna odredba o obvezi obavješćivanja, usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 i Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.)
- jačanje sindikalnog djelovanja kroz mogućnost ugovaranja kolektivnim ugovorom većeg opsega prava za radnike koji su članovi sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, osim prava na plaću i određenih materijalnih prava, pri čemu se propisuje i ograničenje vezano za visinu materijalnih prava koja se tako mogu ugovarati (u skladu s NPOO)

- obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene, ministarstvu nadležnom za rad, uključivo i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, koje će kao jednu od projektnih aktivnosti utemeljiti jedinstvenu bazu kolektivnih ugovora (u skladu s NPOO; ESF projekt)
- propisivanje načina obavljanja rada putem digitalnih radnih platformi, određenje pojmova i propisivanje posebnih prava i obveza poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisivanje pravne pretpostavke radnog odnosa, propisivanje minimalne razine prava i zaštite drugih fizičkih osoba pri obavljanju rada za digitalnu radnu platformu te propisivanje prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu (u skladu s NPOO)
- propisani prekršaji za slučaj kršenja novih zakonskih odredbi i propisane učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije za djela prekršaja
- propisane odgovarajuće prijelazne odredbe vezane za stupanje na snagu novih zakonskih odredbi.

Posljedice navedenih učinaka, koji se očekuju stupanjem na snagu Zakona su:

- ispunjeni ciljevi vezani za programske i planske mjere Vlade Republike Hrvatske u području rada te
- ispunjene obveze preuzimanja u hrvatsko radno zakonodavstvo akata Europske unije, u skladu s obvezama Republike Hrvatske kao države članice.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) članak 2. mijenja se i glasi:

„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999.)
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20.8.1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5.3.2014.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008.)
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20.1.1998.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003.)
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.)
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12.8.1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22.3.2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992.)
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29.7.1991.)
- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)
- Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019.)

– Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.

Članak 2.

Članak 12. mijenja se i glasi:

„(1) 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.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) 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.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.

(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“.

Članak 3.

U članku 13. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:

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

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 90 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.

Članak 4.

U članku 14. stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanoj obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.

Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.

Članak 5.

Članak 15. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne plaće, dodacima na osnovnu plaću te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka uz plaću na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.“.

Članak 6.

Naslov iznad članka 16. mijenja se i glasi: „*Ugovor o radu za stalne sezonske poslove*“.

Članak 16. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

(2) Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovoga Zakona, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećava u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim razdobljima se smanjuje ili u potpunosti nestaje (npr. poslovi u djelatnosti poljoprivrede, ugostiteljstva, turizma).

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

(4) Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova i to:

1. da zbog privremenog prekida, radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili

2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

(5) Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova, s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, niti obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

(7) Osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje

2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni

3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana

4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

(8) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obvezom iz stavka 5. ovoga članka uplaćivao.

(9) Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu, u kojoj opseg prava i obveza nisu manji u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

(10) Umjesto podatka iz stavka 7. točaka 1. i 4. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.“.

Članak 7.

Naslov iznad članka 17. mijenja se i glasi: „*Rad na izdvojenom mjestu rada*“.

Članak 17. mijenja se i glasi:

„(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće radnika ili na daljinu.

(2) Rad od kuće radnika je rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca.

(3) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje svoje mjesto rada, koje je promjenjivo i ovisi o volji radnika.

(4) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada, pod uvjetom da narav posla i mali rizik utvrđen sukladno propisima o zaštiti na radu to omogućava.

(5) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi na kojima, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.

(6) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad od kuće.

(7) Za rad iz stavka 6. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.“

Članak 8.

Iza članka 17. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 17.a, 17.b i 17.c koji glase:

„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od deset radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu

5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točaka 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

(4) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca 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 poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu s člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac 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.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:

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.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.

(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.

Članak 9.

Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: „*Upućivanje radnika u inozemstvo*“.

Članak 18. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu
2. rasporedu radnog vremena
3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje
7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavaka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje radnika zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac iz stavaka 1. i 5. ovoga članka, mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.“.

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 18.a, 18.b i 18.c koji glase:

„Dodatan rad radnika

Članak 18.a

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od pet dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

(13) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 66. i 67. ovoga Zakona.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.c

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Radnik koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci).“.

Članak 11.

Iza članka 19. dodaju se naslovi iznad članka i članci 19.a i 19.b koji glase:

„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Članak 19.a

(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.

(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.

(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a

tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.

Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 19.b

(1) Poslodavac koji zapošljava ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu sa člankom 19.a ovoga Zakona, je dužan pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom, ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

(2) U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je ovlašten zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen ili da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac koji zapošljava ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.“.

Članak 12.

Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „*Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima*“.

Članak 21. mijenja se i glasi:

„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje način i rokove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.

Članak 13.

Članak 32. mijenja se i glasi:

„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“.

Članak 14.

U članku 34. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“.

Članak 15.

U članku 35. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim pravima, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.“.

Članak 16.

U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.

Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Članak 17.

Članak 46. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točaka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavaka 5. do 9. ovoga Zakona:

1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku
2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.

(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(8) Kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, osim uvjeta iz stavaka 6. i 7. ovoga članka.

(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.

Članak 18.

Članak 48. mijenja se i glasi:

„(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).

(2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.“.

Članak 19.

Naslov iznad članka 49. mijenja se i glasi: „*Obveze agencije*“.

Članak 49. mijenja se i glasi:

„(1) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati sljedeće podatke:

1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj korisnika
2. naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
3. o trajanju ustupanja.

(2) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza temeljem posebnih propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljene rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.“.

Članak 20.

Članak 53. mijenja se i glasi:

„(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga članka.

(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je to zbog objektivnih razloga vezanih uz prirodu posla dopušteno posebnim zakonom te ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg radnik obavlja.

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona, te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.

Članak 21.

U članku 54. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Poslodavac je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.“.

Članak 22.

Iza članka 60. dodaje se naslov iznad članka i članak 60.a, koji glase:

„Raspored radnog vremena

Članak 60.a

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeka potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.“.

Članak 23.

U članku 61. stavak 3. briše se.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.

Stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.

Članak 25.

U članku 63. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:

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

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 90 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“

Članak 26.

U članku 65. stavak 6. mijenja se i glasi:

„(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“

Iza stavka 6. dodaju se stavci 7. i 8. koji glase:

„(7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“

Članak 27.

Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „*Nejednaki raspored radnog vremena*“.

Članak 66. mijenja se i glasi:

„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Članak 28.

Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „*Zaštita određenih kategorija radnika*“.

Članak 68. mijenja se i glasi:

„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu,

moгу raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se naslov iznad članka i članak 68.a koji glase:

„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 68.a

(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:

1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana

2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točke 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osoba iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člancima 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člancima 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 32.

Iza članka 87. dodaje se naslov iznad članka i članak 87.a koji glase:

„Odsutnost s posla

Članak 87.a

(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.

Članak 33.

U članku 88. stavci 1. i 2. mijenjaju se i glase:

„(1) Na pomorce i stručne radnike na pomorskim objektima, uključujući i javne brodove te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

(2) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.“.

Članak 34.

Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „*Plaća*“.

Članak 90. mijenja se i glasi:

„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:

1. dodatke na plaću

2. ostale primitke radnika.

(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).

(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.

(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.

Članak 35.

Iza članka 90. dodaju se naslovi iznad članaka i članci 90.a i 90.b koji glase:

„Primici radnika temeljem radnog odnosa

Članak 90.a

(1) Primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.)

2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.).

(2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, ne smatraju se plaćom iz članka 90. ovoga Zakona.

Način određivanja plaće

Članak 90.b

(1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

(2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu koji je određen propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, pri čemu iznos osnovne plaće ne smije biti ugovoren, utvrđen ili propisan u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom o minimalnoj plaći.

(3) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.

(4) Ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu u skladu sa stavkom 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

(5) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

(6) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

(7) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 6. ovoga članka, ništetna je.“.

Članak 36.

Članak 91. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

(3) Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, kojeg obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu s člankom 90.a ovoga Zakona.

(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.“.

Članak 37.

Naslov iznad članka 92. mijenja se i glasi: „*Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću*“.

Članak 92. mijenja se i glasi:

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

(2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima.

(4) Plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

(6) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.“.

Članak 38.

U članku 93. stavci 2. i 3. mijenjaju se i glase:

„(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine u propisanom sadržaju.

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Obračun iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine iz stavka 2. točke 2. ovoga članka kojega je poslodavac bio dužan isplatiti radniku je ovršna isprava.“.

Članak 39.

Članak 94. mijenja se i glasi:

„(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

(3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

(4) Ako povećanje plaće nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

(5) Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.“.

Članak 40.

Članak 95. mijenja se i glasi:

„(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(6) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

(7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

(8) Naknada plaće je, u smislu ovoga Zakona, naknada plaće u bruto iznosu, koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.

(9) Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ovoga Zakona, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće sukladno posebnim propisima.“.

Članak 41.

Članak 112. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s posebnim propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.“.

Članak 42.

Članak 118. briše se.

Članak 43.

Članak 121. mijenja se i glasi:

„(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 prema posebnom propisu o roditeljskim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s posebnim propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika, kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.“.

Članak 44.

U članku 122. iza stavka 7. dodaje se stavak 8. koji glasi:

„(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“.

Članak 45.

Članak 126. mijenja se i glasi:

„(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos, kojega kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne

trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.“.

Članak 46.

Članak 129. briše se.

Članak 47.

U članku 132. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„(2) Postupak dostave iz stavka 1. ovoga članka, uključujući i dostavu provedenu elektroničkim putem, primjenjuje se i na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku.“.

Članak 48.

U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:

„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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 49.

U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.

Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“.

Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.

Članak 50.

U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:

„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.

Članak 51.

U članku 149. stavku 1. točke 5. i 6. mijenjaju se i glase:

„5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja

„6) broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem“.

Članak 52.

U članku 150. stavku 3. iza točke 10. dodaje se točka 11. koja glasi:

„11) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.

Članak 53.

U članku 192. iza stavka 3. dodaju se stavci 4., 5. i 6. koji glase:

„(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu.

(5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su stranke kolektivnog ugovora.

(6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.“.

Članak 54.

Članak 201. mijenja se i glasi:

„(1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti ministarstvu u roku od 30 dana od dana sklapanja ili nastanka promjene kolektivnog ugovora.

(2) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.

(3) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je ministarstvu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.

(4) Poslodavac je dužan radnika pisanim putem obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku, u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora.

(5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena, te način vođenja evidencije o tim ugovorima.

Članak 55.

Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima 1. do 4. te sa člancima 221.a do 221.p i naslovima iznad njih koji glase:

„GLAVA IV.a

RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

1. OBILJEŽJA RADA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Uređenje rada putem digitalne radne platforme

Članak 221.a

Ovom se glavom Zakona uređuje rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze koja nastaju između poslodavca i radnika, propisuje se minimalna razina prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihovog transparentnog rada.

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.b

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatan rad kojeg na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije, odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

Digitalna radna platforma

Članak 221.c

- (1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba, koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.
- (2) Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka, koje na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihovog poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.
- (4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, dužni su pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva.
- (5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost, ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.
- (6) Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

Poslodavac za kojega radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme

Članak 221.d

- (1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona ili agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme.
- (2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti, ako je prije sklapanja ugovora s agregatorom pribavila:
1. dokaz da je agregator registriran prema posebnom propisu
 2. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora

3. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu

4. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.

(4) Dokaze iz stavka 3. točaka 2., 3. i 4. ovoga članka, platforma je dužna pribaviti najmanje jednom tijekom svaka tri mjeseca trajanja toga ugovora.

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.e

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.f

(1) Fizičke osobe, koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu, osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora iz članka 221.c ovoga Zakona, u smislu ovoga Zakona se smatraju ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane člankom 221.m ovoga Zakona.

(2) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na fizičke osobe koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP) (SL L 186, 11.7.2019.), smatraju poslovnim korisnikom.

2. UPOTREBA AUTOMATIZIRANOG SUSTAVA UPRAVLJANJA U ORGANIZACIJI RADA KOJI SE OBAVLJA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Prava i obveze poslodavca

Članak 221.g

(1) Poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obavezan je u skladu s odredbama ovoga Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom:

1. upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja

2. osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi

3. imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi

4. imenovati ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje

5. osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.

(2) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad.

(3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada.

(4) Ugovorom o radu iz članka 221.1 ovoga Zakona, ugovara se obveza poslodavca da radniku dostavi podatke iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obveze iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Poslodavac je dužan, na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.

*Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja
radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika*

Članak 221.h

(1) Poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, dužan je procijeniti rizike rada i njihovog utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, ne smije dopustiti intenzitet rada koji ugrožava fizičko odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu, ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke.

(4) Nadzor nad donošenjem odluka vezanih za sigurnost i zdravlje radnika i ovlaštenje za preispitivanje i ocjenu mjere ili odluke o zaštiti na radu te odlučivanje o tome, ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 3. ovoga Zakona.

*Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka
donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja*

Članak 221.i

(1) Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sustavu upravljanja, a osobito odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja te odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće te naknada, povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, ima pravo u rokovima propisanim člankom 133. ovoga Zakona zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava te zatražiti pisano obrazloženje kao i preispitivanje pojedine odluke.

(2) Ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke te odlučivanje nakon preispitivanja odluke ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 4. ovoga Zakona.

*Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika
koji rade korištenjem digitalne radne platforme*

Članak 221.j

Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika u skladu s člankom 29. ovoga Zakona, pri obradi osobnih podataka ne smije:

1. obrađivati podatke o privatnim razgovorima
2. obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika
3. obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka
4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

*Obveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju
s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu*

Članak 221.k

Poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona dužan je, radi neometane profesionalne komunikacije odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca, osobama koje kod njega obavljaju poslove osigurati mogućnost uspostave kontakata.

3. PRAVA RADNIKA KOJI RAD OBAVLJA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

*Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu
putem digitalne radne platforme*

Članak 221.1

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima
2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće
3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja
4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla
5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju, odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu
6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika
7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi
8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu
9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika
10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva

2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao

3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim u slučaju ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti

4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti

5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka kojega je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena, koji u potpunosti ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka, najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.

Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.m

(1) Ako digitalna radna platforma ili agregator iz članka 221.c ovoga Zakona, s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme, koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.

(2) Činjenice na temelju kojih se može u smislu stavka 1. ovoga članka pretpostaviti postojanje radnog odnosa, su osobito:

1. osobno obavljanje naplatnog posla

2. davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i subordinacije posla

3. ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uvjetovanje zapriječenim sankcijama ili drugim mjerama

4. pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi (oprema ili odjeća sa zaštitnim znakom poslodavca, propisani postupci ponašanja prema primatelju usluge i sl.), neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada

5. nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja

6. zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.

(3) Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru, koja osporava zakonsku pretpostavku iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Fizička osoba koja smatra da nije radnik u smislu ovoga Zakona, može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužna dati sve potrebne podatke.

Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka

Članak 221.n

(1) Iznimno od članka 221.m ovoga Zakona, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja, radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine, nije ostvarila primitak veći od 60 % bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator, dužna je izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima radi pribavljanja dokaza o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak, koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao, ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(3) Nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima, može digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućiti uvid u podatke o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak fizičke osobe kojoj se dodjeljuje, a koje je ta fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(4) Ako je digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućeno da temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60 % bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu.

(5) Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka, digitalna radna platforma ili agregator ovlaštena je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz stavka 2. ovoga članka.

(6) Način i rokove provođenja uvida i provjere iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje pravilnikom.

Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama

Članak 221.o

(1) Na osobu iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članaka 221.g do 221.k ovoga Zakona.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator, dužna je za osobu iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona, ugovoriti osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu.

(3) Osoba iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona, ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom radnom platformom ili agregatorom.

4. TRANSPARENTNOST RADA KORIŠTENJEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi

Članak 221.p

(1) Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi, radi osiguranja transparentnosti rada digitalnih radnih platformi te jačanja odgovornosti i pravne sigurnosti između subjekata koji na tržištu obavljaju djelatnost i rad korištenjem digitalnih radnih platformi, vodi i u elektroničkom obliku obrađuje ministarstvo.

(2) U evidenciji iz stavka 1. ovoga članka se prikupljaju i obrađuju podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima koji obavljaju djelatnosti kao pružatelji usluga na tržištu te se prikupljaju podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

(3) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, radi njihovog upisa u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka, dužne su podnijeti zahtjev koji mora sadržavati:

1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj digitalne radne platforme ili agregatora
2. podatak o osobi koja je ovlaštena za zastupanje digitalne radne platforme ili agregatora
3. adresu elektroničke pošte u svrhu izravnog i neometanog pristupa tijekom propisanih nadzornih postupaka
4. pisanu izjavu agregatora da je s određenom digitalnom radnom platformom sklopio ugovor o posredovanju na tržištu.

(4) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, dužni su u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim su upisani u evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima prikupljaju se upisom iz stavka 3. ovoga članka i dostavom podataka o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

(6) Podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi su osobito broj radnika i osoba iz članka 221.f stavka 1. ovoga Zakona koje rade korištenjem platforme te broj i vrsta ugovornih odnosa na temelju kojih te osobe rade korištenjem platforme.

(7) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona, dužni su podatke iz stavka 6. ovoga članka dostaviti u propisanom roku ministarstvu.

(8) Oblik, sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka te rok dostave podataka propisuje ministar pravilnikom.“.

Članak 56.

Članak 226. mijenja se i glasi:

„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:

1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)

2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)

3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavci 6., 7. i 8.)

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće

sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće

sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavci 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavci 5. i 7.)

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 4.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 4.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavci 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavci 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)

36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavci 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a stavci 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 2.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)

8. agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (ćlanak 44. stavak 3.)

9. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (ćlanak 64. stavak 3.)

10. prekovremeni rad maloljetnika (ćlanak 65. stavak 5.)

11. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i rođiteljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (ćlanak 65. stavak 6.)

12. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (ćlanak 65. stavci 7. i 8.)

13. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (ćlanak 68. stavak 1.)

14. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje rođiljna i rođiteljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (ćlanak 68. stavak 2.)

15. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ogranićenjima (ćlanak 68.a)

16. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od ćetiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosjećnih osam sati tijekom svakih 24 sata (ćlanak 69. stavak 6.)

17. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizićkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (ćlanak 69. stavak 7.)

18. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (ćlanak 70.)

19. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (ćlanak 71. stavak 3.).

(3) Źalba izjavljena protiv rješjenja iz stavaka 1. i 2. ovoga ćlanka ne odgađa njegovo izvršenje.“.

Članak 57.

Članak 227. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 1.320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)
2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)
3. ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“

Članak 58.

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavci 1., 2. i 3.)
2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 4. i 6.)
3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)
4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

5. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)
6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)
7. ako radnika nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavci 1. i 3.)
8. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)
9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)
10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)
11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)
12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)
13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)
14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)
15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)
16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavci 2. i 4.)
17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)

19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)

21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)

28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)

29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)

32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)

33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)

34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)

35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)

36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)

37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavci 2. i 4.)

38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne provede provjeru na propisani način i u propisanim rokovima koju je omogućilo nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplateljima i o isplaćenim primicima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavci 2., 4. i 6.)

39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)

(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 29. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)

4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)

5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)

6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)

7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavci 10. i 12.)

13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogućiti kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b stavci 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavci 1. i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavci 5. i 6.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)

27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 2., 3. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektorima rada (članak 67. stavak 2.)

33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.)

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u

dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavci 1. i 2.)

40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 4.)

47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)

50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)

51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).

(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove

obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.

Članak 60.

Članak 230. mijenja se i glasi:

„Novčanom kaznom od 660,00 do 2.650,00 eura kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1. ako u roku od 30 dana od dana nastale promjene, u registar udruga ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela odnosno osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

2. ako ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)

3. ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (članak 201. stavci 1. i 2.)

4. ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.)

5. ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.)

6. ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.)

7. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.).“.

Članak 61.

Članak 231. mijenja se i glasi:

„Novčanom kaznom od 660,00 do 2.650,00 eura kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

1. ako u roku od 30 dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela odnosno osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

2. ako ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)

3. ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (članak 201. stavci 1. i 2.)

4. ako ministarstvu ne dostavi popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora (članak 201. stavak 3.)

5. ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)

6. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.)

7. ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)

8. ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)

9. ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)

10. ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)

11. ako za vrijeme isključenja s rada onemogućí radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214. stavak 1.).“.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 62.

(1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) po kojemu su započeti.

(2) Postupci upisa u evidenciju kolektivnih ugovora započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) po kojemu su započeti.

Članak 63.

Na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu ovoga Zakona nisu prestali, neće se primjenjivati odredba članka 2. ovoga Zakona do isteka vremena na koje su sklopljeni.

Članak 64.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavaka 3. i 4. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavka 2. ovoga članka, ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10.), osim odredbe članka 7.

2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15., 102/15. i 35/17.)

3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, br. 32/15 i 13/20).

(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. ovoga Zakona.

(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 65.

Na dan stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti članak 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10.).

Članak 66.

Ovaj Zakon objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. siječnja 2023., osim članka 54. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. i članka 55. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024.

OBRAZLOŽENJE

Uz članak 1.

Člankom 1. mijenja se članak 2. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.), kojim su navedene sve direktive koje su prenesene u pravni poredak Republike Hrvatske tim zakonom, odnosno koje će biti prenesene nakon stupanja na snagu ovoga Zakona, a sukladno točki V. Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije („Narodne novine“, broj 44/17.).

Uz članak 2.

Propisuje se da je zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme iznimka od pravila o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. U cilju sprječavanja zlouporaba u korištenju takvog oblika zapošljavanja, Zakonom se, uz izuzetke u određenim slučajevima, propisuje ograničenje od najduže tri godine trajanja takvog ugovora, kao i trajanja uzastopno sklopljenih ugovora o radu. Definira se što se smatra objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, te što se smatra uzastopno sklopljenim ugovorima, a postojanje objektivnih razloga, u cilju pružanja veće sigurnosti radnicima koji su izloženi prekomjernim sklapanjem uzastopnih, kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme, veže se kako uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, tako i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme. U odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, preciznije se propisuju iznimke zbog drugih objektivnih razloga, pri čemu se kao takav uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije. Nadalje, mogućnost ponovnog sklapanja ugovora o radu poslodavca s istim radnikom uvjetuje se protekom razdoblja od najmanje šest mjeseci nakon prestanka ugovora o radu koji je bio sklopljen na tri godine, odnosno posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora o radu, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine.

Uzimajući u obzir specifičnost i značaj sezonskog obavljanja poslova, u odnosu na ugovore o radu koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, za takvu vrstu ugovora isključuje se primjena propisanih ograničenja pri sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme.

Uz članak 3.

Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

Uz članak 4.

Odredbom kojom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona se, u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom se određuju rokovi i načini pružanja informacija, propisuje

obveza poslodavca da radniku prije početka rada, dostavi primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku, primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu, te u propisanom roku podatak o nazivu tijela kojem se vrše uplate, ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika.

Uz članak 5.

Propisuje se obvezni sadržaj ugovora o radu, usklađujući se s obvezom pružanja informacija iz Direktive (EU) 2019/1152 uz usklađivanje s odredbama Zakona kojim se uređuje plaća.

Uz članak 6.

Uvodi se definicija posla koji se obavlja sezonski, s naznakom bitnih obilježja takve vrste rada i naznakom djelatnosti u kojima se u pravilu pojavljuje te se u cilju usklađivanja s člankom koji uređuje sklapanje ugovora na određeno vrijeme kao iznimke od sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te poticanja sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove, propisuje mogućnost dogovora i uređenja međusobnih prava i obveza poslodavca i radnika za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla. Također se propisuje obvezni dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove.

Uz članak 7.

Odredbom se potpunije i jasnije određuje pojam rada na izdvojenom mjestu rada, te se isti određuje kao rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće radnika ili na daljinu, pri čemu se definiraju takvi oblici rada. Ujedno se propisuje mogućnost rada od kuće bez izmjene ugovora o radu, ali samo ograničenog trajanja, odnosno ne duže od 30 dana, te samo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Takav rad se može ugovoriti i obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako narav posla i mali rizik utvrđen sukladno propisima o zaštiti na radu to omogućava.

Uz članak 8.

Odredbom kojom se dodaju članci 17.a, 17.b i 17.c, s naslovima iznad njih, propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

Ujedno se propisuju obveze i prava ugovornih strana odnosno poslodavca i radnika, osobito u odnosu na mogućnost zahtjeva radnika za radom od kuće u slučaju njegovih osobnih potreba, čime se u cilju usklađivanja sa ciljevima i sadržajem Direktive (EU) 2019/1158, radniku osiguravaju fleksibilni radni uvjeti.

Uz članak 9.

Odredbom se, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, potpunije uređuje upućivanje radnika u inozemstvo, propisivanjem šireg obveznog sadržaja ugovora o radu te se propisuje obveza poslodavca o davanju pisanih informacija u vezi s radom u inozemstvu koji bi trajao kraće od četiri uzastopna tjedna.

Uz članak 10.

Odredbom kojom se dodaju članci 18.a, 18.b. i 18.c, s naslovima iznad njih, institut dodatnog rada definiran je posebnim člankom i posebnim nazivom takvog oblika rada odnosno ugovora o radu, dozvoljavanjem dužeg trajanja rada u dodatnom radu u skladu s kretanjima na tržištu rada i standardima koji su usklađeni sa stvarnim potrebama za radom i pravom radnika na dodatno zaposlenje. Umjesto dosadašnje pisane suglasnosti prvog poslodavca za takav rad radnika, propisuje se obveza radnika da prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijesti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152.

Propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, te se uređuju uvjeti rada radnika koji rade u takvom obliku rada.

U svrhu zaštite zdravlja radnika i sigurnosti na radu, propisuje se zabrana sklapanja ugovora o dodatnom radu s radnikom koji radi na poslovima koji imaju štetan utjecaj na radnikovo zdravlje, te se uređuje pitanje radnog vremena i godišnjeg odmora radnika koji radi u dodatnom radu. Time se dosljedno provodi svrha Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena kojom su postavljeni minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti vezani uz organizaciju radnog vremena, osobito u odnosu na trajanje ukupnog tjednog radnog vremena i prosječnog tjednog radnog vremena u referentnom razdoblju.

Uz članak 11.

Uvažavajući zahtjeve Direktive Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu, odredbom kojom se dodaju članci 19.a i 19.b, s naslovima iznad njih, propisuje se posebna zaštita djeteta i maloljetnika, te se na odgovarajući način prenosi dio važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10). Zbog prirode i sadržaja postupka odobravanja rada i aktivnosti djece, uvodi se sudjelovanje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi u izdavanju odobrenja za takav rad.

Novim člankom se, u cilju posebne zaštite djece i maloljetnika, propisuju dužnosti poslodavca da vodi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji propisana zapreka, odnosno da takvoj osobi onemogućí kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

Uz članak 12.

Propisuje se utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima.

Uz članke 13., 14. i 15.

Proširenjem kategorije zaštićenih radnika i u odnosu na radnike koji se koriste pravom na očinski dopust, Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1158.

Uz članak 16.

Proširenjem kategorije zaštićenih radnika i u odnosu na radnike koji se koriste pravom na očinski dopust, Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1158.

Ujedno se propisuje obveza radnika koji se koristio jednim od navedenih prava, da o namjeri povratka na rad poslodavca obavijesti najmanje 30 dana ranije. Pri tome se, zbog vrste i trajanja očinskog dopusta, od te obveze isključuju radnici koji koriste navedeno pravo.

Uz članak 17.

Propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

Ujedno se propisuje mogućnost sklapanja takve vrste ugovora na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme, uz isključenje primjene ograničenja broja uzastopnih ugovora o radu ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, kao i pravo ustupljenog radnika na naknadu plaće u razdoblju kada nije ustupljen radniku ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, a ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Također se potpunije propisuje mogućnost ugovaranja nepovoljnijih uvjeta rada putem kolektivnih ugovora, pri čemu se u svrhu veće zaštite radnika, izrijeком propisuje obveza očuvanja razine prava radnika u odnosu na ugovorenu plaću i definirane druge uvjete rada.

Uz članak 18.

Propisivanjem izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, odnosno određivanjem razloga u kojima takav rad može trajati duže od neprekidno tri godine, odredba se usklađuje s odredbom o trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.

Uz članak 19.

Propisuje se obveze agencije, te se u cilju administrativnog rasterećenja poslodavca, redefinira sadržaj uputnice koju je prije ustupanja korisniku agencija dužna uručiti radniku.

Propisuje se obveze agencije i korisnika prije ustupanja radnika korisniku iz područja zaštite na radu te obveze vezane uz obvezu isplate plaće.

Uz članak 20.

U uređenju instituta probnoga rada, propisuje se mogućnost produžetka razdoblja probnoga rada zbog objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili vezanih uz opravdanu odsutnost radnika s posla i to razmjerno dužini trajanja odsutnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci. Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

U cilju zaštite radnika od moguće zlouporabe toga instituta, propisuje se nemogućnost ponovnog ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu za obavljanje istih poslova, kao i nemogućnost ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu kojeg je poslodavac ponudio radniku prilikom otkazivanja ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.

Zbog očuvanja prava radnika koja je stekao tijekom radnog odnosa kod poslodavca, propisuje se pravo na otkazni rok i otpremninu u slučaju kada su tijekom radnog odnosa, poslodavac i radnik sklopili novi ugovor o radu ili izmijenili postojeći ugovor radi obavljanja drugih poslova,

za čije je obavljanje također ugovoren probni rad, a radniku je taj ugovor otkazan zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Uz članak 21.

Odredbom se potpunije određuju razlozi i vrijeme provedbe osposobljavanja radnika u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

Uz članak 22.

Odredbom se raspored radnog vremena definira kao trajanje rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava i usklađuje sa definicijom rasporeda rada iz Direktive (EU) 2019/1152. Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome da li je trajanje rada jednako ili je nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima. Utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije utvrđen na jedan od navedenih načina, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Zadržana je obveza poslodavca da obavijesti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika, u kojem slučaju ga je dužan obavijestiti u razumnom roku do početka obavljanja posla.

Definiran je pojam prijekne potrebe, pod kojim se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Uz članke 23. i 24.

Odredbe se usklađuju s uređenjem instituta dodatnog rada radnika.

Uz članak 25.

Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji u nepunom radnom vremenu kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na puno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na puno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

Uz članak 26.

Odredbom se uređuje dopuštenost određivanja prekovremenog rada određenoj kategoriji radnika samo uz njihovu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, u cilju njihove dodatne zaštite odnosno sprječavanja prekomjernog trajanja rada.

Propisuje se zabrana poslodavcu kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, da takvom radniku naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Uz članak 27.

Institut nejednakog rasporeda radnog vremena redefiniran je u okviru novog uređenja radnog vremena kao cjeline.

Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, pri čemu tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik može raditi najviše 50 sati u tjednu, odnosno 60 sati u tjednu, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad. Zakonom se ujedno ograničava intenzitet rada radnika na način da se ograničava ukupan fond sati koje radnik smije odraditi u razdoblju od uzastopna četiri mjeseca.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci.

Uz članak 28.

Odredba o zaštiti određenih kategorija radnika redefinirana je u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 kojom su uređeni fleksibilni radni uvjeti.

Uz dosadašnju kategoriju zaštićenih radnika, propisuje se zaštita radnika s djetetom do osam godina života te radnika koji pruža osobnu skrb, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme. Takav radnik, zbog svojih osobnih potreba, može od poslodavca za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Pri tome, obveza je poslodavca da, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika i radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

Uz članak 29.

Propisuju se ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika, pri čemu se ograničenja određuju u skladu s Direktivom 94/33/EZ.

Uz članak 30.

Odredbom se uređuje pravo radnika na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, uz mogućnost drukčijeg uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Definira se član uže obitelji te se uređuje pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada. Institut plaćenog dopusta je redefiniran u dijelu kojim se uređuje pravo radnika da s osnova svakog darivanja krvi ostvari pravo na jedan plaćeni slobodan dan, pri čemu je, u svrhu lakše organizacije rada, o namjeri darivanja krvi dužan poslodavca obavijestiti najmanje tri dana unaprijed, ako je to moguće.

U odnosu na dosadašnju odredbu, uzimajući pri tome u obzir poseban propis odnosno Zakon o krvi i krvnim pripravcima („Narodne novine“, br. 79/06. i 124/11.) definirano je što se smatra darivanjem krvi i to na način da darivanje krvi podrazumijeva i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom uputila osobno davatelju krvi.

Uz članak 31.

U okviru instituta neplaćenog dopusta, uređeno je dodatno pravo na neplaćeni dopust u svrhu pružanja osobne skrbi, kao posebne vrste neplaćenog dopusta, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se definira što se smatra pružanjem osobne skrbi, kao i pojam istog kućanstva.

Uz članak 32.

Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Propisuje se pravo radnika na odsutnost s posla, tijekom jednog radnog dana, jednom u kalendarskoj godini u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutačna nazočnost. To se razdoblje za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu. Mogućnost povoljnijeg uređenja toga prava, kako u smislu njegovog trajanja, tako i u smislu uređenja prava na naknadu plaće za to vrijeme, ostavlja se slobodi ugovaranja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, odnosno uređenja pravilnikom o radu poslodavca.

Uz članak 33.

Odredbom kojom se mijenjaju stavci 1. i 2. članka 88. Zakona se, u cilju horizontalnog usklađivanja s Pomorskim zakonikom („Narodne novine“, br. 181/04., 76/07., 146/08., 61/11., 56/13., 26/15. i 17/19.) i Pravilnikom o uvjetima i načinu održavanja straže, te obavljanja drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja („Narodne novine“ br. 125/05., 126/08., 34/11., 155/13. i 29/16.) kojima se uređuje radno vrijeme i vrijeme odmora pomoraca, propisuje da se na pomorce i stručne radnike na pomorskim objektima, uključujući i javne brodove te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima, ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru. Iz navedenog razloga, ujedno se propisuje obveza donošenja pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo.

Uz članak 34.

U odnosu na važeći Zakon o radu koji uređuje pravila koja obvezuju stranke radnog odnosa pri određivanju plaće kao protuvrijednosti rada koji je radnik obavio za poslodavca, u cilju provedbe Europskog stupa socijalnih prava i zahtjeva za transparentnošću i predvidivošću u određivanju plaće uz poštovanje autonomije socijalnih partnera, uvodi se definicija plaće.

Plaća je primitak radnika kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. U definiranju plaće, određuje se pojam osnovne plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Osnovna se plaća može uvećati za dodatke na osnovnu plaću, te za ostale primitke radnika.

Dodaci na osnovnu plaću mogu ovisiti o odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad i sl.), radnik ih može ostvariti neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnog staža i sl.) odnosno ostvarenje prava na iste može ovisiti o rezultatima poslovanja poslodavca i radnoj uspješnosti radnika.

Pored dodataka na plaću, plaća radnika može biti uvećana i za ostale primitke u novcu ili naravi, ovisno o primjenjivom kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca te ugovoru o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

Dodaci na plaću i ostali primici radnika kojima se uvećava osnovna plaća, čine plaću radnika (za razliku od primitaka radnika temeljem radnog odnosa iz članka 90.a ovoga Zakona).

Uz članak 35.

Odredbom kojom se dodaju članci 90.a. i 90.b, definiraju se primici koje radnik ostvaruje temeljem činjenice zasnovanog radnog odnosa. To su primici koji su po svom obilježju materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl., ili su primici koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.).

Propisuje se način određivanja plaće, uz jasno određivanje da iznos osnovne plaće ne smije biti ugovoren, utvrđen ili propisan u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom.

Definira se što se smatra primjerenom plaćom te se određuje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta kojom bi bilo ugovoreno takvo određivanje poslovne tajne, ništetna je.

Uz članak 36.

Redefiniran je, u skladu s međunarodnim pravnim izvorima, pojam jednakog rada i rada jednake vrijednosti, uz određivanje obvezne primjene pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti u odnosu na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa. U svrhu primjene načela isplate jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti, izrijekom je navedeno da se navedeno načelo primjenjuje i kod ostalih materijalnih prava iz radnog odnosa, odnosno na one primitke koji se u smislu ovoga Zakona, ne smatraju plaćom. Ujedno je propisana obveza poslodavca da radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Uz članak 37.

U odnosu na isplatu plaće, i nadalje se propisuje isplata u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ali se pri tome određuje krajnji rok, odnosno petnaesti dan tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, a ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Iako neisplata plaće predstavlja povredu prava iz radnog odnosa koja je utuživa bez prethodno upućenog zahtjeva radnika za zaštitu prava, ovom se odredbom izrijekom navodi da zbog takve povrede radnik može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom. Ujedno se propisuje nedopuštenost sporazuma poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Uz članak 38.

U cilju učinkovitije provedbe inspekcijskog nadzora, redefinicirana je obveza poslodavca u odnosu na dostavu obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine u slučajevima kada ih nije

isplatio ili ih nije isplatio u cijelosti. U takvim okolnostima, poslodavac će biti u obvezi radniku dostaviti dva obračuna, i to obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine u propisanom sadržaju te obračun iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Uz članak 39.

U okviru instituta kojim se propisuje pravo radnika na povećanu plaću, definiraju se otežani uvjeti rada kao uvjeti za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Pri tome se ostavlja mogućnost da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje za koje poslove, koje radnik obavlja kod poslodavca, postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Određivanje prava radnika na primjereno povećanje plaće kao i njezino definiranje, je usklađivanje s određivanjem prava radnika na primjerenu plaću te određivanjem pojma primjerene plaće.

Uz članak 40.

Odredba o naknadi plaće odnosno o njezinom utvrđivanju je jasnije stipulirana, uz propisani izuzetak za utvrđivanje njezine visine u nižem iznosu odnosno iznosu od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno, kada je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Određivanje pojma naknade plaće i ukupnog troška naknade plaće predstavlja usklađivanje s određivanjem pojma plaće i ukupnog troška plaće.

Uz članak 41.

Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisima, odnosno Zakonom o obrtu („Narodne novine“ br. 143/13., 127/19. i 41/20.) i Zakonom o trgovačkim društvima („Narodne novine“ br. 111/9.3, 34/99., 121/99. – vjerodostojno tumačenje, 52/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 152/11. – pročišćeni tekst, 111/12., 68/13., 110/15., 40/19. i 34/22.).

Uz članak 42.

Briše se odredba kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno samim ugovorom. Cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom Zakona kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

Uz članak 43.

Redefiniran je institut otkaznog roka u određivanju točnog početka njegovog tijeka, na način kako se računaju rokovi sukladno Zakonu o obveznim odnosima („Narodne novine“, br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18. i 126/21.), koji se primjenjuje supsidijarno. Nadalje, određuje se

da otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik privremeno nesposoban za rad te se zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, određuje dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust.

Omogućava se poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno Zakonom o trgovačkim društvima provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

Uz članak 44.

Dopunjuje se odredba Zakona o najmanjem trajanju otkaznog roka. Pravo na otkazni rok iznimno neće ostvariti radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Pri ovakvom uređenju uzelo se u obzir da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena.

Uz članak 45.

Uvodi se definicija otpremnine koja je novčani iznos, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, istu neće ostvariti. Budući da s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu.

Uz članak 46.

Odredbom je, zbog usklađivanja s odredbom o upućivanju radnika u inozemstvo, brisan članak 129. Zakona o radu.

Uz članak 47.

Odredbom se, zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani.

Uz članak 48.

Odredba prema kojoj radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava propisanih Zakonom, 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, usklađena je s Direktivom (EU) 2019/1152.

Uz članak 49.

U okviru uređenja zaštite dostojanstva radnika, propisuje se obveza poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, da uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenuje jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, imenuje dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Pri tome se ostavlja mogućnost da navedene osobe osim iz redova radnika, mogu biti i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Uz članak 50.

Odredba se dopunjuje u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, kojom se propisuje zaštita od otkaza te određuje teret dokazivanja ukoliko radnik smatra da je ugovor o radu otkazan iz razloga što je podnio zahtjev za ostvarivanjem jednog od zakonom propisanih prava

Uz članak 51.

Odredbom se, u svrhu usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, mijenja podatak o kojem postoji obveza obavješćivanja radničkog vijeća u odnosu na broj i vrstu radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, te se, uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ, dopunjuje i precizira podatak o strukturi zaposlenosti po spolu.

Uz članak 52.

Odredbom se propisuje obveza savjetovanja s radničkim vijećem o donošenju odluke o imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, kao jedne od važnih odluka o kojima se poslodavac, uz dostavu podataka važnih za njezino donošenje i sagledavanja njezina utjecaja na položaj radnika, prije donošenja mora savjetovati s radničkim vijećem.

Uz članak 53.

Radi ispunjavanja obveze iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti, te sa svrhom uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza članova sindikata koji aktivno doprinose ugovaranju povoljnijih prava od zakonskih za sve radnike i ugovoreni prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici, ovim se člankom dopunjuje postojeći članak Zakona koji uređuje predmet kolektivnog ugovora. Propisuje se mogućnost da kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat ugovore veći opseg prava za radnike koji su članovi sindikata potpisnika toga kolektivnog ugovora. Pri tome neće biti moguće ugovoriti veći iznos plaće niti određenih materijalnih prava koji predstavljaju naknadu troška radnika, a za ona materijalna prava o kojima će biti moguće pregovarati (božićnica, regres, jubilara nagrada, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) propisuje se ograničenje vezano za visinu tih prava. Radi pravilne primjene nove zakonske obveze za poslodavca na kojeg će se ista odnositi, propisuje se dužnost sindikata da poslodavca obavijesti o članovima koji ostvaruju ugovoreni veći opseg prava iz kolektivnog ugovora.

Uz članak 54.

Propisuje se obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene ministarstvu nadležnom za rad, uključujući i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, čime će se u okviru jedne od projektnih aktivnosti, utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora.

U cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisana je obveza poslodavca da radnika pisanim putem obavijesti o kolektivnom ugovoru kojeg primjenjuje.

Uz članak 55.

Ovaj članak sadržava GLAVU IV. a, kojom se dopunjuje Zakon o radu, tako da se pod naslovom RAD PUTEV DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI, po poglavljima, dodaju članci od 221.a do 221.p.

Odredbama članka 221.a do članka 221.p, propisuje se predmet uređenja GLAVE IV.a, odnosno zakonska materija vezana uz rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju pojmovi i propisuju posebna prava i obveze poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisuje se minimalna razina zaštite prava radnika i drugih fizičkih osoba pri obavljanju takvog rada te presumpcija postojanja radnog odnosa ispunjenjem određenih kriterija. Ujedno se propisuju prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi u cilju transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu.

Sadržaj ovih odredbi u velikoj je mjeri usklađen s Prijedlogom nove EU direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi. Naime, rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je jedan od novih oblika organizacije rada, kao rezultata brzog razvoja digitalne tehnologije, kojeg karakterizira trostrani odnos između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta), a može uključivati i četvrtu stranu - posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika (agregatora) u tom odnosu. Bitna značajka platformskog rada jest algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, definiraju se pravni subjekti koji sudjeluju u takvom načinu rada i uređuju njihovi odnosi, što uključuje i tzv. agregatore, kada se pojavljuju u ulozi poslodavca. Predviđena je njihova obvezno pravna pozicija kao posrednika na tržištu te solidarna odgovornost platformi za koje posreduju. Ujedno je, osobito radi rješavanja problema tzv. lažne samozaposlenosti, člankom 221.m propisana pretpostavka postojanja radnog odnosa, koja se može osporavati.

Pored toga, novi članak 221.n predstavlja iznimku od primjene članka 221.m, te predviđa ograničenu fleksibilnost za one fizičke osobe koje bi rad korištenjem digitalnih radnih platformi obavljale izvan radnog odnosa. Pretpostavka za primjenu članka 221.n je isključivo mali opseg ostvarenih primitaka u promatranom razdoblju, pri čemu se isti ne primjenjuje na samozaposlene osobe.

Imajući u vidu da je Zakon o radu opći propis kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj i koji ne uređuje rad samozaposlenih osoba, iz odredbi proizlazi da se digitalne radne platforme razlikuju od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad koji obavljaju pojedinci na zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma. Stoga, niti definicija digitalne radne platforme ne uključuje pružatelje usluga čija je primarna svrha korištenje ili dijeljenje resursa (npr. kratkoročni najam smještaja), već pružatelje usluga za koje organizacija rada koji obavlja pojedinac (npr. prijevoz osoba ili robe) predstavlja nužnu i ključnu komponentu, i to neovisno o tome obavlja li se određeni posao na internetu ili na određenoj lokaciji.

Nadalje, u cilju transparentnosti rada korištenjem digitalnih radnih platformi, osiguravanja mogućnosti praćenja trendova na ovom novom tržištu rada te olakšanog nadzora, zakonskim odredbama uvodi se obveza vođenja evidencije o takvom radu. Navedena evidencija sadrži

dvije grupe podataka, i to podatke o digitalnim radnim platformama i agregatorima te podatke o pokazateljima opsega rada korištenjem tih platformi.

Uz članak 56.

Propisuju se ovlasti inspektora rada da usmenim rješenjem naređuje poslodavcu da ostavljenom roku ispravi nedostatke utvrđene inspekcijskim nadzorom i da mu ostavi rok u kojem će utvrđene nedostatke otkloniti, odnosno da zabranjuje poslodavcu određena postupanja. Također se utvrđuje da žalba u tim slučajevima ne odgađa izvršenje rješenja.

Uz članke 57. do 61.

Uvažavajući zahtjeve Direktive (EU) 2019/1152 o utvrđivanju pravila o sankcijama koje moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće, propisuju se lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca, prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine, te prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine, uz određivanje visine kazne za svaki prekršaj u eurima zbog uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj.

Uz članke 62. do 66.

Prijelazne i završne odredbe uređuju primjenu materijalnog propisa u postupcima ostvarivanja i zaštite prava radnika te u postupcima upisa u evidenciju kolektivnih ugovora koji su započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 62.), isključuju primjenu članka 12. Zakona o radu na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme i nisu prestali prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 63.), propisuju dužnost poslodavaca da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona s njegovim odredbama usklade pravilnike o radu, propisuju rokove donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona, propisuju važenje provedbenih propisa do donošenja provedbenih propisa iz članaka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, propisuju dužnost usklađivanja poslovanja poslodavaca iz članka 55. ovoga Zakona u odnosu na stupanje na snagu pravilnika propisanih člankom 55. ovoga Zakona (članak 64.), propisuju prestanak važenja članka 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i u aktivnostima u kojima smije sudjelovati (članak 65.). Ujedno propisuju stupanje na snagu Zakona te dan odgođenog stupanja na snagu članka 54. i 55. ovoga Zakona (članak 66.).

**TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA
KOJE SE MIJENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU**

Članak 2.

(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL, L 288, 18. 10. 1991.)
- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5. 10. 2002.)
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10. 7. 1999.)
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL, L 216, 20. 8. 1994.)
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18. 3. 2010.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL, L 327, 5. 12. 2008.)
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20. 1. 1998.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL, L 299, 18. 11. 2003.)
- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.)
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL, L 225, 12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki (SL, L 82, 22. 3. 2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002., kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u europskoj zajednici (SL, L 80, 23. 3. 2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27. 6. 2007.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28. 11. 1992.)
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL, L 206, 29. 7. 1991.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2002/73/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- (6) Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri upravnom tijelu županije, odnosno Grada Zagreba u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada (u daljnjem tekstu: nadležno upravno tijelo).
- (7) Ministar pravilnikom propisuje postupak registracije i sadržaj registra ugovora o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:
 - 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 - 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 - 4) danu početka rada
 - 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove

Članak 16.

(1) Ako poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

(2) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

(3) Osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, ugovor iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
- 2) roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni
- 3) roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana.

(4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

(5) Umjesto podatka iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 9. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) radnom vremenu
- 2) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
- 3) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time
- 4) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova
- 5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 64. stavka 1. ovoga Zakona te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom.

(5) Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

(6) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

(7) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

Članak 18.

(1) Ako se radnika privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- 6) uvjetima vraćanja u zemlju.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(3) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(4) Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

(5) Na ustupanje iz stavka 4. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 19.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima

Članak 21.

(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

(4) Ministar pravilnikom propisuje poslove na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 32.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Zabrana otkaza

Članak 34.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

(4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 35.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 36.

(1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Članak 46.

(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točaka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno iz članka 18. stavka 1. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

- 1) da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
- 2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
- 3) obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. ovoga Zakona.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedištu
- 2) očekivanom trajanju ugovora
- 3) sjedištu korisnika
- 4) mjestu rada
- 5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati
- 6) datumu početka i završetka rada
- 7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće
- 8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(5) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(6) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 5. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(7) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 5. i 6. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

Ograničenje vremena ustupanja radnika

Članak 48.

(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

(2) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

Obveze agencije prema ustupljenom radniku

Članak 49.

(1) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati podatke iz članka 46. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

(3) Agencija je dužna ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljene rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 53.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 54.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Pojam radnog vremena

Članak 60.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 61.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 62.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno

do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 63.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Prekovremeni rad

Članak 65.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 66.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (11) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (12) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (13) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(14) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.

(15) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 68.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 66. i 67. ovoga Zakona samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Plaćeni dopust

Članak 86.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(5) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Neplaćeni dopust

Članak 87.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika

Članak 88.

- (1) Na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.
- (2) Ministar, uz prethodno mišljenje ministra nadležnog za pomorstvo i ministra nadležnog za ribarstvo, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.
- (3) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 8. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.
- (4) Pod rukovodećim osobljem iz stavka 3. ovoga članka, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.
- (5) Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima iz stavka 3. ovoga članka.

Određivanje plaće

Članak 90.

- (1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.
- (2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.
- (3) Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.
- (4) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 91.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
- (2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 92.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu ovoga Zakona, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

(4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Pravo na povećanu plaću

Članak 94.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Naknada plaće

Članak 95.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 118.

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

Otkazni rok

Članak 121.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 122.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otpremnina

Članak 126.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 129.

(1) Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

(2) Razdoblje koje je radnik iz stavka 1. ovoga članka proveo na radu u inozemstvu, pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine, ubraja se u razdoblje neprekinutog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 132.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 133.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

(6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona, je sud nadležan za radne sporove.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 134.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.
- (8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 135.

- (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
- (2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- (3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Obveza obavješćivanja

Članak 149.

(1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada
 - 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika
 - 3) kretanju i promjenama u plaćama
 - 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
 - 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja
 - 6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona
 - 7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
 - 8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
 - 9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 150.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- (3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:
 - 1) donošenju pravilnika o radu
 - 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
 - 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni

- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
 - 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
 - 6) planu godišnjih odmora
 - 7) rasporedu radnog vremena
 - 8) noćnom radu
 - 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje
 - 10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.
- (4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- (6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.
- (8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.
- (9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.
- (10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
- (11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.
- (12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 192.

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.
- (3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 201.

- (1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno nadležnom upravnom tijelu.
- (2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se nadležnom upravnom tijelu.
- (3) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.
- (4) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je nadležnom tijelu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.
- (5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

GLAVA IV.

KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA*Pravo na udruživanje*

Članak 165.

- (1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge.
- (3) Udruge iz stavaka 1. i 2. ovoga članka (u daljnjem tekstu: udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Dobrovoljnost članstva u udruzi

Članak 166.

- (1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.
- (2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.
- (3) Postupanje protivno stavcima 1. i 2. ovoga članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Članak 167.

Djelatnost udruge ne može se privremeno zabraniti niti se udruga može raspustiti odlukom izvršne vlasti.

Udruge više razine

Članak 168.

- (1) Udruge mogu utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini (udruge više razine).
- (2) Udruge više razine uživaju sva prava i slobode zajamčene udrugama.
- (3) Udruge i udruge više razine imaju pravo slobodno se udruživati i surađivati s međunarodnim organizacijama utemeljenima radi promicanja istih prava i interesa.

Ovlaštenja udruge

Članak 169.

- (1) Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ovoga Zakona.
- (2) Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati svoje članove.

Utemeljenje drugih pravnih osoba

Članak 170.

Udruge mogu, radi ostvarivanja svojih ciljeva i zadataka predviđenih statutom ili pravilima, utemeljiti druge pravne osobe u skladu s posebnim propisima.

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA*Utemeljenje udruge*

Članak 171.

- (1) Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.
- (2) Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti tri pravne osobe ili punoljetne poslovno sposobne fizičke osobe.
- (3) Udrugu više razine mogu utemeljiti najmanje dvije udruge iz stavaka 1. ili 2. ovoga članka.
- (4) Naziv udruge, odnosno udruge više razine, mora se jasno razlikovati od naziva već registriranih udruuga, odnosno udruuga više razine.

Statut udruge

Članak 172.

- (1) Udruga, odnosno udruga više razine, mora imati statut utemeljen i donesen na načelima demokratskog zastupanja i demokratskog očitovanja volje članova.
- (2) Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge, naziv, sjedište, naznaka djeluje li u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, znak, tijela udruge, način izbora i opoziva tih tijela, ovlaštenja tijela udruge, postupak učlanjivanja i prestanak članstva, način donošenja i izmjene statuta, pravila i drugih općih akata te prestanak djelovanja udruge.
- (3) Statut udruge mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenima za sklapanje kolektivnog ugovora te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija.
- (4) Statutom određena svrha udruge mora biti sklapanje kolektivnih ugovora.

Pravna osobnost udruge

Članak 173.

- (1) Udruga i udruga više razine stječe pravnu osobnost danom upisa u registar udruge.
- (2) Statutom udruge određuje se ima li udruga podružnice ili druge oblike unutarnjeg organiziranja te koja ovlaštenja podružnice ili drugi oblici unutarnjeg organiziranja imaju u pravnom prometu.
- (3) Podružnica ili drugi oblik unutarnjeg organiziranja stječe ovlaštenja u pravnom prometu iz stavka 2. ovoga članka danom utvrđenim odlukom o njezinu osnivanju u skladu sa statutom udruge.

Registar udruge

Članak 174.

- (1) Udruge i udruge više razine koje djeluju samo u jednoj županiji upisuju se u registar udruge koji se vodi u uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.
- (2) Udruge i udruge više razine koje djeluju na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija upisuju se u registar udruge koji se vodi u ministarstvu.
- (3) U registar se upisuje: dan utemeljenja, naziv, sjedište, naznaka djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziv izvršnog tijela, imena osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge, odnosno udruge više razine.
- (4) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja registra udruge.

Zahtjev za upis u registar udruge

Članak 175.

- (1) Na zahtjev utemeljitelja udruga se upisuje u registar.
- (2) Zahtjevu za upis mora se priložiti: odluka o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela, ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.
- (3) Utemeljitelji su dužni zahtjev za upis u registar udruge podnijeti u roku od trideset dana od dana održavanja skupštine.

- (4) Tijelo nadležno za registraciju dužno je izdati potvrdu o zaprimanju zahtjeva za upis u registar udruga.
- (5) Na postupak upisa u registar udruga primjenjuje se propis o općem upravnom postupku.

Rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 176.

- (1) O zahtjevu za upis udruge u registar donosi se rješenje.
- (2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka obvezno sadrži: broj pod kojim se udruga upisuje, naziv udruge, sjedište, podatak o tome djeluje li udruga u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske te ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje.

Otklanjanje nedostataka u statutu ili postupku utemeljenja

Članak 177.

- (1) Ako tijelo ovlašteno za registraciju utvrdi da priloženi statut nije u skladu s ovim Zakonom ili da podneseni zahtjev ne sadrži dokaze o ispunjenju uvjeta predviđenih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, pozvat će podnositelje zahtjeva da usklade statut s ovim Zakonom ili podnesu odgovarajuće dokaze te im za to odrediti rok koji ne može biti kraći od osam niti duži od petnaest dana.
- (2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka podnositelji zahtjeva ne otklone nedostatke u statutu ili ne podnesu dokaze o ispunjenju uvjeta propisanih ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo ovlašteno za registraciju će rješenjem odbaciti podnesen zahtjev ili odbiti zahtjev za upis u registar udruga.

Rok za donošenje rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga

Članak 178.

- (1) Tijelo ovlašteno za registraciju dužno je donijeti rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga najkasnije u roku od trideset dana od dana predaje urednog zahtjeva.
- (2) Ako ovlašteno tijelo ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se da je udruga registrirana idućega dana od isteka toga roka.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, tijelo ovlašteno za registraciju dužno je u roku od sedam dana od isteka roka za donošenje rješenja izdati potvrdu o registraciji udruge sa sadržajem propisanim člankom 176. stavkom 2. ovoga Zakona.

Odbijanje zahtjeva za upis

Članak 179.

- (1) Tijelo ovlašteno za registraciju donijet će rješenje o odbijanju zahtjeva za upis u registar udruga ako udruga nije utemeljena u skladu s člancima 171. i 172. ovoga Zakona.
- (2) Rješenje kojim se odbija zahtjev za upis mora biti obrazloženo.
- (3) O žalbi protiv rješenja ureda državne uprave u županiji, odnosno Grada Zagreba nadležnog za poslove rada odlučuje ministarstvo.
- (4) Ako ministarstvo donosi rješenje u prvom stupnju, ono je izvršno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Prijava promjene podataka

Članak 180.

- (1) U registar udruga mora se prijaviti svaka promjena naziva udruge, sjedišta, podatak o djelovanju u jednoj ili više županija, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske, naziva tijela, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge.
- (2) Osoba ovlaštena za zastupanje udruge dužna je promjene iz stavka 1. ovoga članka prijaviti tijelu koje vodi registar udruga u roku od trideset dana od dana nastale promjene.
- (3) Na upis promjene podataka iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o upisu udruga u registar.

3. IMOVINA UDRUGA*Prikupljanje i zaštita imovine od prisilnog izvršenja*

Članak 181.

- (1) Udruge mogu prikupljanjem upisnina i članarina te kupnjom, darovanjem ili na drugi zakonit način stjecati imovinu bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.
- (2) Prisilno izvršenje ne može se provesti na nepokretnoj i pokretnoj imovini udruga nužnoj za održavanje sastanaka i provođenje obrazovnih djelatnosti te na knjižnicama udruga.

Podjela imovine udruge

Članak 182.

- (1) Ako se udruga razdijeli ili se znatniji dio članstva izdvoji u novu udrugu, imovina udruge dijeli se među udrugama, razmjerno broju članova, ako statutom udruge, ugovorom ili drugim sporazumom nije drukčije određeno.
- (2) Ako udruga prestane djelovati, imovinom udruge postupa se na način propisan statutom udruge.
- (3) Ako udruga prestane djelovati, imovina udruge ne može se podijeliti članovima udruge.

4. DJELOVANJE UDRUGA*Zabrana nadzora*

Članak 183.

- (1) Poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.
- (2) Zabrana nadzora iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuje se i na odnos sindikata, odnosno njihovih udruga više razine prema poslodavcima i njihovim udrugama.

Sudska zaštita članskih prava

Članak 184.

Član udruge može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede svojih prava utvrđenih statutom ili drugim pravilima udruge.

Sudska zaštita prava na udruživanje

Članak 185.

(1) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca.

(2) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpjela zbog djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti

Članak 186.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

1) ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata

2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Sindikalni povjerenik i predstavnik

Članak 187.

(1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.

(3) Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.

(4) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

(5) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

(6) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

(7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

(8) Sindikat mora pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(9) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz članka 153. stavka 3. ovoga Zakona.

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 188.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

1) otkazati ugovor o radu ili

2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

(2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

(4) Na arbitražu iz stavka 3. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 151. stavaka 4. do 8. ovoga Zakona.

(5) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

Sindikalna članarina

Članak 189.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

Načini prestanka djelovanja udruge

Članak 190.

(1) Udruga prestaje djelovati:

1) ako tako odluči tijelo udruge koje je statutom ovlašteno da odlučuje o prestanku djelovanja udruge

2) ako je od održavanja sjednice najvišeg tijela udruge proteklo dvostruko duže vrijeme od vremena za koje je statutom određeno da se takva sjednica mora održati

3) ako sud zabrani djelovanje udruge.

(2) Udruga je dužna, nakon održavanja sjednice najvišeg tijela udruge, tijelu nadležnom za registraciju dostaviti izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge i podatak o ukupnom broju članova udruge.

(3) Ako iz izvješća iz stavka 2. ovoga članka proizlazi da se broj članova udruge smanjio ispod broja članova određenog ovim Zakonom za utemeljenje udruge, tijelo nadležno za registraciju brisat će udruhu iz registra.

(4) O brisanju udruge iz stavka 3. ovoga članka tijelo nadležno za registraciju donijet će rješenje.

(5) Odluku o prestanku djelovanja udruge u slučajevima iz stavka 1. točaka 2. i 3. ovoga članka donosi nadležni sud, a tijelo nadležno za vođenje registra brisat će udruhu iz registra na temelju pravomoćne sudske odluke.

Zabrana djelovanja udruge

Članak 191.

(1) Djelovanje udruge zabranit će se presudom županijskog suda nadležnog prema sjedištu udruge ako je njezina djelatnost protivna Ustavu Republike Hrvatske i zakonu.

(2) Postupak za zabranu djelovanja udruge pokreće se na zahtjev tijela ovlaštenog za registraciju ili ovlaštenoga državnog odvjetnika.

(3) U obrazloženju presude o zabrani djelovanja udruge moraju se označiti djelatnosti zbog kojih je djelovanje udruge zabranjeno.

(4) Presudom kojom zabranjuje djelovanje udruge sud mora odlučiti o imovini udruge u skladu sa statutom udruge.

(5) Izriječka pravomoćne presude o zabrani djelovanja udruge objavit će se u »Narodnim novinama«.

6. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet kolektivnog ugovora

Članak 192.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

(3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri

Članak 193.

Osobe koje u skladu s posebnim propisom mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu s ovim Zakonom mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor

Članak 194.

- (1) Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.
- (2) U kolektivnom ugovoru mora se naznačiti razina njegove primjene.

Oblik kolektivnog ugovora

Članak 195.

Kolektivni ugovor mora se sklopiti u pisanom obliku.

Dužnost ispunjavanja obveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri

Članak 196.

- (1) Stranke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.
- (2) Zbog povrede obveze iz kolektivnog ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

Punomoć za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 197.

- (1) Osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.
- (2) Ako je stranka kolektivnog ugovora pravna osoba, punomoć iz stavka 1. ovoga članka mora biti izdana u skladu sa statutom te pravne osobe.
- (3) Ako je jedna od strana kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, osobe koje zastupaju tu udrugu, uz pisanu punomoć iz stavka 1. ovoga članka, moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruge u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor.

Vrijeme na koje se sklapa kolektivni ugovor

Članak 198.

- (1) Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od pet godina.

Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru

Članak 199.

- (1) Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru.

Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 200.

- (1) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati.
- (2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (3) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme, u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati sastojke o otkaznim razlozima i rokovima.
- (4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.
- (5) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.
- (6) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora.
- (7) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove kolektivnog ugovora.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

Članak 201.

- (1) Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.
- (2) Ministarstvu se dostavlja kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili nove promjene, dostavljaju se uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.
- (3) Kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor.
- (4) Udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine dužna je nadležnom tijelu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.
- (5) Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnim tijelu te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama.

Objava kolektivnog ugovora

Članak 202.

- (1) Kolektivni ugovor se mora javno objaviti.
- (2) Ministar pravilnikom propisuje način objave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga kolektivnog ugovora.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 203.

- (1) Ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavca ili udruge poslodavca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka, ministar će donijeti ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje.
- (3) Ministar će, na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, utvrditi postoji li javni interes iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) U odluci iz stavka 2. ovoga članka ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.
- (5) Proširena primjena kolektivnog ugovora iz stavka 4. ovoga članka prestaje nakon isteka otkaznog roka kolektivnog ugovora koji je otkazan, odnosno isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, u kojem slučaju se pravna pravila toga kolektivnog ugovora neće primjenjivati u skladu s člankom 199. ovoga Zakona.
- (6) Ministar može opozvati odluku o proširenju kolektivnog ugovora, a ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene, dopune ili obnove, a za koju nije podnesen prijedlog za proširenje u roku od trideset dana od dana dostave izmjene, dopune ili obnove nadležnom tijelu, ministar će donijeti odluku o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen.
- (7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, moraju se objaviti u »Narodnim novinama«.
- (8) Kada je poslodavac obavezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora primijenit će se onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora

Članak 204.

- (1) Stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

(2) U slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 219. ovoga Zakona.

7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 205.

(1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijea.

(2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

(3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 206.

(1) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.

(2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Lista miritelja

Članak 207.

(1) Lista miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću.

(2) Odluku o visini naknade troškova rada miritelja donosi ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i uz suglasnost ministra nadležnog za poslove financija.

(3) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje administrativnih poslova za potrebe toga postupka.

Rok za okončanje postupka mirenja

Članak 208.

Ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, mirenje predviđeno ovim Zakonom mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Sporazum stranaka i njegovi učinci

Članak 209.

- (1) Stranke mogu okončati postupak mirenja sporazumom.
- (2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka postignut u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
- (3) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka postignutim u slučaju spora zbog plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca, može se ugovoriti način i dinamika njihove isplate.

Arbitražno rješavanje spora

Članak 210.

- (1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnog postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža

Članak 211.

- (1) U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu.
- (2) Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora.

Arbitražna odluka

Članak 212.

- (1) Ako se radi o sporu o primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru.
- (2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.
- (3) Ako stranke spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drukčije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.
- (4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.
- (5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Isključenje s rada (lockout)

Članak 213.

- (1) Poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk.
- (2) Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka.
- (3) Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku.
- (4) Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom.
- (5) Odredbe ovoga Zakona o štrajku na odgovarajući se način primjenjuju i na pravo poslodavaca da u kolektivnom radnom sporu isključe radnike.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Članak 214.

- (1) Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a radi omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi), odnosno u svrhu obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.
- (4) Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca, poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža.
- (5) Arbitraža iz stavka 4. ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac.
- (6) Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda, čija se nadležnost određuje u skladu s odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.
- (7) Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.
- (8) Odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka, arbitraža mora donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.
- (9) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Posljedice organiziranja ili sudjelovanja u štrajku

Članak 215.

- (1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.
- (3) Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.
- (4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Razmjerno umanjenje plaće i dodataka na plaću

Članak 216.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Sudska zabrana nezakonitoga štrajka i naknada štete

Članak 217.

- (1) Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivno odredbama zakona.
- (2) Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

Sudska zabrana nezakonitog isključenja s rada i naknada štete

Članak 218.

- (1) Sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivnog odredbama zakona.
- (2) Sindikat može zahtijevati naknadu štete koju su on ili radnici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona.

Sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada

Članak 219.

- (1) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada obuhvaća područje samo jedne županije, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca.
- (2) Ako štrajk, odnosno isključenje s rada obuhvaća područje dviju ili više županija, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje Županijski sud u Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca.

(3) O žalbi protiv odluke donesene u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske.

(4) Odluka o zahtjevu za zabranu štrajka, odnosno isključenja s rada mora se u prvom stupnju donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Odluka o žalbi iz stavka 3. ovoga članka mora se donijeti u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta.

Štrajk u Oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama

Članak 220.

Štrajk u Oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama uređuje se posebnim zakonom.

8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća

Članak 221.

(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihova usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini.

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.

(3) Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini:

1) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj

2) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na gospodarsku stabilnost i razvoj

3) prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj

4) daje obrazloženo mišljenje ministru o svim problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora

5) predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine vođenje usklađene politike cijena i plaća

6) utvrđuje listu miritelja

7) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja

8) daje mišljenje na pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže

9) potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

10) daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti

11) promiče ideju trostrane suradnje Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema

12) daje mišljenje i prijedloge ministru u vezi s drugim pitanjima uređenima posebnim zakonom.

(4) Gospodarsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, sindikata i udruga poslodavaca više razine.

- (5) Sporazumom iz stavka 4. ovoga članka pobliže se određuju sastav i ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- (6) Gospodarsko-socijalno vijeće može osnovati povjerenstva za pojedina pitanja iz svoga djelokruga.
- (7) Gospodarsko-socijalno vijeće donosi poslovnik kojim će urediti način donošenja odluka iz svojeg djelokruga.
- (8) Svaki član Gospodarsko-socijalnog vijeća može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- (9) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, te zbog tih razloga ne utvrdi listu miritelja, listu arbitara, odnosno članova arbitražnog vijeća ili ako zbog tih razloga nije dalo mišljenje na pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku mirenja iz članka 207. stavka 3. ovoga Zakona i na pravilnik o načinu izbora arbitara i postupka arbitraže iz članka 151. stavka 7. ovoga Zakona, ova pitanja uređuje ministar.
- (10) Ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano ili je prestalo s radom, ministar, u skladu s pravilnicima iz stavka 9. ovoga članka, donosi odluku o imenovanju miritelja u kolektivnom radnom sporu, odnosno arbitra u postupku arbitraže.

UPRAVNE MJERE

Članak 226.

- (1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:
- 1) tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)
 - 2) radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)
 - 3) propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)
 - 4) pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 6.)
 - 5) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)
 - 6) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16.)
 - 7) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, (članak 17. stavak 1.)
 - 8) radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili ako radniku ne uruči

primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavci 1. i 3.)

9) maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlaštenu liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

10) maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

11) donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)

12) u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)

13) korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

14) radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavci 2. i 4.)

15) uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

16) radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

17) utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

18) dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 1. i 4.)

19) dostavi radniku obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavci 2. i 4.)

20) radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

21) radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

22) imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (članak 134. stavak 2.)

23) pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavci 6. i 7.)

24) kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1) rad osobe mlađe od petnaest godina ili osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

2) rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

- 3) rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3.)
 - 4) obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)
 - 5) agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (članak 44. stavak 3.)
 - 6) rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
 - 7) prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
 - 8) prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 65. stavak 6.)
 - 9) rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
 - 10) rad radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života, u nejednakom rasporedu radnog vremena, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (članak 68. stavak 2.)
 - 11) rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca noćni rad traje duže od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)
 - 12) noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 7.)
 - 13) noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)
 - 14) noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).
- (3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.

GLAVA VIII.

PREKRŠAJNE ODREDBE

Lakši prekršaji poslodavca

Članak 227.

(1) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- 1) ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 2.)
- 2) ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(2) Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Teži prekršaji poslodavca

Članak 228.

(1) Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1) ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 2. i 3.)

2) ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

3) ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

4) ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)

5) ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)

6) ako radnika nakon protoka roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja (članak 36. stavci 1. i 2.)

7) ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)

8) ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)

9) ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom (članak 48.)

10) ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

11) ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

- 12) ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)
 - 13) ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)
 - 14) ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)
 - 15) ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2.)
 - 16) ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)
 - 17) ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratkom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratkom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)
 - 18) ako prije isteka roka od šest mjeseci na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavci 5. i 6.)
 - 19) ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 8.)
 - 20) ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)
 - 21) ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)
 - 22) ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)
 - 23) ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)
 - 24) ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)
 - 25) ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)
 - 26) ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruga ili javne ustanove (članak 164.)
 - 27) ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)
 - 28) ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)
 - 29) ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201. stavci 1. i 3.)
 - 30) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)
 - 31) ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.).
- (2) Novčanom kaznom od 4000,00 do 6000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.
 - (3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
 - (4) Za prekršaje iz stavka 1. točke 27. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 229.

(1) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1) ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2) ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

3) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 14. stavci 3. i 5.)

4) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.)

5) ako svog radnika uputi u inozemstvo u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od dvije godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma (članak 18. stavak 4.)

6) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19. i članak 20. stavci 1. i 2.)

7) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

8) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

9) ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkaže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)

12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

13) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

14) ako s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3.)

- 15) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)
- 16) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)
- 17) ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)
- 18) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radniku iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),
- 19) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 6., 7. i 8.)
- 20) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika (članak 66. stavak 15.)
- 21) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)
- 22) ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.)
- 23) ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)
- 24) ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
- 25) ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegova pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (članak 68. stavak 2.)
- 26) ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)
- 27) ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)
- 28) ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)
- 29) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)
- 30) ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogućiti zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)
- 31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

32) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

33) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

34) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako obračun nema propisani sadržaj (članak 93. stavci 2. i 4.)

35) ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

36) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

37) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.).

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 45. stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojim su mu ustupljeni i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(6) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(7) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine

Članak 230.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine:

1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)

2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)

3) ako u slučaju, kada je to dužan učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili nadležnom upravnom tijelu (članak 201. stavak 1.)

- 4) ako ne najavi štrajk (članak 205. stavak 3.)
- 5) ako započne štrajk prije provođenja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnoga rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele (članak 205. stavak 4.)
- 6) ako u pismu kojim se štrajk najavljuje, ne naznači razloge za štrajk ili mjesto ili dan ili vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja (članak 205. stavak 6.)
- 7) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.).

Prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Članak 231.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine:

- 1) ako u roku od trideset dana od dana nastale promjene ne prijavi promjenu statuta, osoba ovlaštenih za zastupanje, te prestanak djelovanja udruge (članak 180. stavak 2.)
- 2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge ili podatak o ukupnom broju članova udruge (članak 190. stavak 2.)
- 3) ako u slučaju kada je to dužna učiniti, ne dostavi kolektivni ugovor ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili nadležnom upravnom tijelu (članak 201. stavak 1.)
- 4) ako kolektivni ugovor ne objavi na propisani način (članak 202. stavci 1. i 2.)
- 5) ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206.)
- 6) ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk (članak 213. stavak 1.)
- 7) ako isključenje radnika s rada započne prije roka propisanog ovim Zakonom (članak 213. stavak 2.)
- 8) ako isključi s rada radnike u broju većem od dopuštenog ovim Zakonom (članak 213. stavak 3.)
- 9) ako isključi radnike s rada protivno odredbama ovoga Zakona (članak 213. stavak 5.)
- 10) ako za vrijeme isključenja s rada onemogućí radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati (članak 214.).

- PRILOZI**
- **Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću**
 - **Iskaz o procjeni učinaka propisa za Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu**
 - **Izjava o usklađenosti prijedloga propisa s pravnom stečevinom Europske unije**
 - **Usporedni prikaz podudaranja odredbi propisa Europske unije s prijedlogom propisa**

OBRAZAC IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU	
Naslov dokumenta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
Svrha dokumenta	Izveščivanje o relevantnim činjenicama provedenog savjetovanja
Datum dokumenta	20. rujna 2022.
Verzija dokumenta	/
Vrsta dokumenta	Izvešće
Naziv nacrt zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	/
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrt	Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrt?	/
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način? Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje? Ako nije, zašto?	Da, objava na internetskim stranicama Provedeno je savjetovanje na portalu E-savjetovanja u trajanju od 30 dana, od 12. srpnja 2022. do 11. kolovoza 2022.
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Očitovale su fizičke osobe, pravne osobe, udruge radnika, udruge poslodavaca, pravobranitelji, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave.

<p>ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI</p> <p>Primjedbe koje su prihvaćene</p> <p>Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje</p>	<p>Na Nacrt prijedloga zakona upućeno je ukupno 774 komentara.</p> <p>Prihvaćene su primjedbe koje su se odnosile na jasnoću izričaja normi, na nomotehniku te su se u određenom dijelu odnosile na promjenu sadržaja zakonskih odredbi. Potonje se tiču:</p> <ul style="list-style-type: none"> -odredbi o radu na izdvojenom mjestu rada (osobito u pogledu obveze podmirivanja troškova od strane poslodavca), -instituta dodatnog rada (u pogledu dopuštenih tjednih sati rada, zatim vezano za propisivanje prava na godišnji odmor te u odnosu na rok za prilagodbu radnog vremena kod drugog poslodavca), -instituta naknade plaće (vezano za mogućnost smanjivanja te naknade u izvanrednim okolnostima, pri čemu se prihvaća da kolektivni ugovor može urediti samo pravo koje je za radnika povoljnije od minimalnog zakonskog standarda), -uređenja rada putem digitalnih platformi (vezano za definiciju rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, za uvođenje zabrane agregatoru da pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, od radnika naplati naknadu za posredovanje, te jasnije razlikovanje ove nove zakonske materije o radu putem digitalnih radnih platformi od materije koja u drugim propisima uređuje rad ostalih internetskih platformi koje nemaju obilježje organizacije rada pojedinaca). <p>Primjedbe koje nisu prihvaćene odnosile su se na zakonsku materiju koja nije obuhvaćeni ovim normativnim postupkom, referirale su se na vrijeme u kojem je Nacrt prijedloga zakona javno objavljen, iako je isti objavljen u skladu sa Zakonom o procjeni učinaka propisa, predstavljale su nerazumijevanje materije koja se zakonski uređuje, osobito materije koja proizlazi iz potrebe usklađivanja s novim EU direktivama, kritički su se odnosile na materiju koja se propisuje radi obveze provedbe mjera utvrđenih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026. Stoga su navedene primjedbe odbijene uz odgovarajuća obrazloženja, ovisno o sadržaju istih.</p>
<p>Troškovi provedenog savjetovanja</p>	<p>Troškova nije bilo</p>

Izvješće o provedenom savjetovanju - Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Redni broj	Korisnik/Sekcija/Komentar	Odgovor
1	<p>.....</p> <p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Moram se osvrnut na izuzetno puno stranih radnika državljana trećih zemalja kojima se neograničeno izdavaju dozvole za rad putem digitalnih platformi nadasve Uber, Bolt, Glovo i Wolt. Djelatnost za koju jamačno imamo dovoljan broj domaćih radnika a RH dovodi državljane trećih zemalja koji ne znaju ni Hrvatski ni Engleski, većina nikad nije vozila desnom stranom kolnika, opasnost su na cesti! Što se želi postići da naša Hrvatska mladost odseli u Irsku? Molim da utječete na ograničenje tj. zabranu radnih dozvola za državljane trećih zemalja za djelatnosti za koju imamo dovoljan broj domaćih radnika!</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Izdavanje radnih dozvola nije materija koja se uređuje Zakonom o radu.</p>
2	<p>Miro</p> <p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Zanimljivo kako Uber Croatia postoji kad treba tražiti prava u ZOR-u, a kad treba plaćati vozače i plaćati poreze, postoji samo Uber Nizozemska...</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Primljeno na znanje.</p>
3	<p>Antonija Rozalija Kalember</p> <p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Podržavam prijedlog za jasnim propisivanjem prava na godišnji odmor. Najjednostavnije i najpravičnije bi bilo odrediti da radnik za godinu ima pravo na godišnji razmjerno danima prijave kod poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja.</p>
4	<p>Vesna Varšava</p> <p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Predlaže se promijeniti čl.78 vezano za godišnje odmore. Čl.78 st.2 Zakona treba dodatno pojasniti (u praksi se pokazalo nejasno definiranim) – predložimo izmjenu: „Iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora. Kod novog poslodavca u istoj kalendarskoj godini stječe pravo na razmjern dio godišnjeg odmora.“</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja.</p>

<p>5 SINDIKAT RADNIKA DIGITALNIH PLATFORMI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Mišljena smo da 729 komentara u ovom trenutku dok ovo pisemo na ovaj prijedlog zakona jasno govori da Zakon treba povući, i vratiti u pregovore. Koliko bi tek komentara bilo da javno savjetovanje nije u vrijeme kada je 40% RH građana na godišnjem odmoru a drugig 50% prezauzeti sezonom. Vrijeme savjetovanja u sred ljeta ovako važnog zakona je jako neobično ako ne i čudno! Da je vrijeme savjetovanja na ovakav zakon bilo bi 2000 komentara. Poglavitom ovdje mislimo na Zakon o zaposlenika preko digitalnih platformi gdje danas imamo gotovo robovlasničko društvo, ljudi rade po 70-80 sati tjedno bez prava na plaćeni godišnji odmor bez prava na bolovanje jer se svako 6-8 mjeseci zatvaraju i otvaraju nove firme... .. a ovaj zakon to očito neće riješiti!</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Primljeno na znanje. Javna savjetovanja o nacrtima zakonskih prijedloga služe za uključivanje svih građana u izradu propisa, otvorena su za slanje komentara 24 sata svaki dan te nisu na bilo koji način povezana s radnim vremenom ili vremenom rada radnika niti bi pretpostavljala da za vrijeme godišnjeg odmora građanin koji je ujedno radnik ne komentira objavljene zakonske prijedloge. Dodatno, Radna skupina je na izradi Nacrta prijedloga zakona intenzivno radila oko dvije godine, za koje su vrijeme informacije oko izrade ovoga zakona bile široko zastupljene u medijskom prostoru odnosno komunicirane prema javnosti.</p>
<p>6 Uber Croatia d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Glava 4.a kojom se predlaže urediti rad digitalnih platformi obiluje pravnim kontradikcijama, vodi se Direktivom o poboljšanju radnih uvjeta rada putem platformi, koja još nije stupila na snagu i ne zna se koji će joj biti konačni oblik. Glava 4.a uvelike je u suprotnosti s odredbama Zakona o elektroničkoj trgovini i relevantnih direktiva EU koje se na njega odnose te unosi veliku pravnu nesigurnost. Glava 4.a potpuno zanemaruje prava i želje samozaposlenih osoba - korisnika digitalnih platformi, koje ne žele ili ne mogu stupiti u radni odnos. Stoga predlažemo brisanje Glave 4.a u cijelosti te naknadno donošenje pravnog akta kojim bi se regulirao rad digitalnih platformi, a koji bi se izradio nakon rasprave sa svim ključnim dionicima na tom području te uskladio s drugim pravnim propisima RH te relevantnim direktivama EU.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih radnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Takav oblik rada je jedan od novih oblika organizacije rada, kao rezultata brzog razvoja digitalne tehnologije, kojeg karakterizira algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima. Iz Prijedloga Direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi proizlazi karakteristika platformskog rada kao trostranog odnosa između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta), a može uključivati i četvrtu stranu - posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika (agregatora) u tom odnosu. U smislu toga Prijedloga, odredbe Nacrta prijedloga Zakona odnose se na digitalne radne platforme (i agregatore) koje pružaju usluge, organizirajući pri tome rad pojedinaca koji putem tih platformi obavljaju poslove, odnosno ne bave se samo spajanjem ponude i potražnje. Dakle, digitalne radne platforme se razlikuju od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad kojeg, na zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma, obavljaju pojedinci. Odredbe Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nisu u suprotnosti s Direktivama Europske unije i zakonima koji uređuju elektroničku trgovinu i usluge informacijskog društva. Zakonom o radu kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj i koji ne uređuje rad samozaposlenih osoba, potrebno je stvoriti kvalitetan okvir koji će, uz poticanje poduzetničkih aktivnosti i zapošljavanja, štititi radnike i jamčiti im dostojanstvene uvjete rada.</p>

<p>7 Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Mislim da bi konačno bilo vrijeme da se ispravi velika nepravda nanasena radnicima, vezano uz odredbu čl. 106. prema kojoj se može za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja ugovoriti ugovorna kazna, a da poslodavac pritom nije dužan plaćati propisanu naknadu u iznosu polovice prosječna plaće za vrijeme za koje radnik poštuje zabranu. Totalno neravnopravno. S jedne strane radniku prijeti ugovorna kazna i nema propisanu naknadu za poštivanje ugovorne zabrana, a s druge strane, eto, poslodavac nema pravo od njega tražiti da poštuje zabranu, ali zato se može naplatiti. Zbog straha od ugovorne kazne radnik poštuje zabranu, ali nema nikakvu satisfakciju za to. Poslodavac ima svoju satisfakciju, a ne mora ništa dati za to. Ovo je vrlo bezobrazna odredba! Odgovor da ovo nije predmet izmjena Zakona o radu nije prihvatljiv. Valjda zakonodavac može uređivati svoje propise i pored EU Direktiva.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja. Predmet izmjena ovoga zakona, pored usklađivanja s EU direktivama, su obveze provedbe mjera utvrđenih nacionalnim strateškim dokumentima, osobito mjera Nacionalnog plana oporavka i otpornosti.</p>
--	---

8 HOK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Hrvatska obrtnička komora podržava dio predloženih izmjena Zakona o radu koje se temelje na višekratno dostavljenim prijedlozima, primjerice za pojednostavljenje i proširenje mogućnosti dodatnoga rada. Izražavamo žaljenje što u pripremu ovog Prijedloga nisu bili uključeni predstavnici obrtnika, kao specifičnih poslodavaca te stoga i nadalje u prijedloge nisu uključene izmjene kojima bi se zakonski tekst prilagodio tim specifičnostima i riješio nejednakosti i nejasnoće. Također, smatramo da Zakon o radu ne bi trebao biti na javnoj raspravi kroz najintenzivnije razdoblje godišnjih odmora, jer to bitno otežava prikupljanje većeg broja mišljenja te znatno umanjuje transparentnost koju bi javno savjetovanje trebalo osigurati. Posebno ukazujemo na problem izostanka regulative za obavljanje privremenih i povremenih poslova, na koji ukazujemo već dulje vrijeme i koje svakako predlažemo zakonski urediti. S obzirom da Nacrtom nije obuhvaćen članak 10. Zakona, ukazujemo na nužnost njegovih izmjena. Naime, ovim se člankom u stavku 3. dozvoljava privremeno ustupanje radnika na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca, najviše na šest mjeseci i uz obaveznu pisanu suglasnost samog radnika. Međutim, takvom je odredbom propisana nejednakost obrtnika kao fizičkih osoba poslodavaca jer se odredba odnosi samo na pravne osobe tj. društva. Mišljenjem Ministarstva (klasa: 110-01/21-01/113, urbroj:524-03-01-01/3-21-2) od 23. srpnja 2021. godine to je potvrđeno. Ovakvo razlikovanje poslodavaca prema njihovoj osobnosti smatramo posve neopravdanim i neprihvatljivim jer i među obrtnicima postoje odnosi poslovne suradnje koji mogu biti osnova za privremeno ustupanje radnika. Stav o razlikovanju statusa poslodavaca ovim se izmjenama mijenja te se izmjenom članka 12. uvodi nova definicija povezanih poslodavaca, koja se odnosi i na poslodavce fizičke osobe. Stoga je svakako potrebno izmijeniti članak 10. Zakona i urediti mogućnost privremenog ustupanja radnika kod poslodavaca koji su fizičke osobe.

Nije prihvaćen

Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu sklapanje ugovora o radu nije bilo predmetom normiranja. Javna savjetovanja o nacrtima zakonskih prijedloga služe za uključivanje svih građana u izradu propisa, otvorena su za slanje komentara 24 sata svaki dan te nisu na bilo koji način povezana s radnim vremenom ili vremenom rada radnika niti bi pretpostavljala da za vrijeme godišnjeg odmora građanin koji je ujedno radnik ne komentira objavljene zakonske prijedloge. Dodatno, Radna skupina je na izradi Nacrta prijedloga zakona intenzivno radila oko dvije godine, za koje su vrijeme informacije oko izrade ovoga zakona bile široko zastupljene u medijskom prostoru odnosno komunicirane prema javnosti. Nakon toga provedeno je javno savjetovanje sukladno Zakonu o procjeni učinaka propisa.

9	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Članak 221j Zašto ovdje postoje dodatne zabrane u odnosu na GDPR? Izbacit navedene stavke u cjelosti. Recimo ispitivanje zadovoljstva radnika za platformu, a koji radi za agregatora, je izvrstan način kontrole uvjeta rada i infrmiranosti indirektnih zaposlenika. Privatni razgovori odnosno emailovi sa službene opreme se nikada ne obrađuju namjerno, ali se obrađuju zajedno sa ostalim razgovorima/mailovima. Poslodavac nema staklenu kuglku da zna kakav je razgovor u pitanju. Čim ih recimo čuva na serveru ih- obrađuje. Članak 221.j Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika u skladu sa člankom 29. ovoga Zakona, pri obradi osobnih podataka ne smije: 1. obrađivati podatke o privatnim razgovorima 2. obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika 4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih radnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje.</p>
10	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU članak 221 h brisati- to je uređeno zakonom o zaštiti na radu, čim je netko poslodavac.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih radnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje.</p>
11	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Predlaže se u čl. 77. stavku 1. iza riječi "maloljetnik" staviti zarez i dodati riječi: "osoba s invaliditetom". Naime osoba s invaliditetom ima sukladno čl. 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom ima pravo na najmanje 5 tjedana, ali vjerujem da nisu svi upoznati s tom odredbom, pa se predlaže istu dodati i u Zakon o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja.</p>

<p>12</p>	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Predlaže se konačno srediti odredbe Zakona o radu o godišnjem odmoru. Poznato je da Zakon o radu u čl. 77. st. 3. propisuje da osoba koja ima prekid duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci i da čl. 78. st. 2. propisuje da radnik kojemu prestaje radni odnos ima pravo na razmjerni godišnji odmor. Isto tako je poznato da je nadležno ministarstvo izdalo mišljenje kojim je vrlo široko tumačilo navedene odredbe Zakona (gotovo u suprotnosti s odredbama) da, bez obzira što osoba ima prekid duži od osam dana, ako je imala drugog poslodavca u godini tj. ima pravo na razmjerni jer je "prestaje" isto što i "promjena". Isto tako jasno je da se sud u slučaju spora ne mora povoditi mišljenjem nadležnog ministarstva. S obzirom da je situacija vrlo sporna, ne znam da li postoji sudska praksa prema tom pitanju, mišljenja sam da je vrlo važno da se konačno to mišljenje nadležnog ministarstva ugradi u zakona ili nekako drukčije regulira, da svima bude nedvojbeno jasno što treba raditi prilikom donošenje odluka o godišnjem odmoru za radnike koji "mijenjaju" poslodavca. S tim u vezi upozoravam na situaciju kada radnik dva mjeseca radi kod poslodavca A, pa tri mjeseca nigdje, pa sedam mjeseci kod poslodavca B. Prema zakonu, ima pravo na puni godišnju plus razmjerni od dva mjeseca kod poslodavca A. Prema mišljenju nadležnog ministarstva, ima pravo na razmjerni godišnji kod poslodavca A i B, a za tri mjeseca nema ništa. Nijedna situacija nije dobra, ali treba je riješiti jer su takvi slučajevi česti u praksi i vjerujem da jedni postupaju po zakonu, a drugi prema mišljenju, a to je svakako neprihvatljivo. Odgovor da ovo nije predmet izmjena Zakona o radu nije prihvatljiv. Valjda zakonodavac može uređivati svoje propise i pored EU Direktiva.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja. Predmet izmjena ovoga zakona, pored usklađivanja s EU direktivama, su obveze provedbe mjera utvrđenih nacionalnim strateškim dokumentima, osobito mjera Nacionalnog plana oporavka i otpornosti.</p>
<p>13</p>	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Komentar ispred udruge BRID. Smatramo da ovaj prijedlog Zakona sadrži velik broj spornih i nedovoljno dobro definiranih odredbi, te ga se u ovom obliku nije trebalo plasirati u javnu raspravu, a svakako ne tijekom razdoblja godišnjih odmora, kada je smanjena šansa za participaciju građana. Smatramo da bi se ovim izmjenama i dopunama trebalo vratiti pravo sindikata da imenuju sindikalnog povjerenika neovisno o broju članova kod poslodavca. Izmjenama iz 2014. godine sindikatima koji imaju manje od 5 članova kod određenog poslodavca uskraćeno je pravo imenovanja povjerenika. Time je značajno ograničeno sindikalno organiziranje pogotovo kod malih poslodavaca gdje radnici obično rade u lošijim uvjetima i sindikalno organiziranje je prijeko potrebno. Podržavamo komentare koje je na prijedlog zakona iznijela „Inicijativa Za radnički ZOR“.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu odredbe o sindikalnim povjerenicima i predstavnicima nisu bile predmetom normiranja.</p>

14 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

U nastavku dostavljamo osvrt i prijedloge naše članice: „Novi prijedlog ZOR-a nema sluha za privatni sektor, posebice turizam. Bolovanja od 42 dana na teret poslodavca privatnom sektoru predstavljaju veliki problem. Takva bolovanja su učestala, predstavlja dvostruki trošak za poslodavca: trošak od 70% bruto plaće za bolesnog djelatnika 42 dana te trošak pune plaće za djelatnika koji je zaposlen kao zamjena te sva mu pripadajuća prava. Prijedlog u ovom segmentu bi bilo ograničavanje bolovanja na teret poslodavca na 10 dana na 100% bruto plaće, a nakon toga prelazi na teret HZZO i njihovu kontrolu opravdanosti takvih bolovanja. Neopravdanih bolovanja ima jako puno i tome treba stati na kraj.“ Nadalje, spomenuta članica iznosi osvrt na članak 24. važećega Zakona kojim je propisano da je prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Često dolazi do prešućivanja istog prilikom sklapanja ugovora o radu te radnik po prvim danima rada otvara bolovanje. Fluktuacija zaposlenih u turizmu je velika, na dnevnoj bazi dolazi do promjena u zapošljavanjima i prekidima radnih odnosa od strane radnika, neživotno je svakog potencijalnog zaposlenika slati na liječnički pregled i snositi trošak. Prešućivanje navedenih činjenica trebao bi biti temelj izvanrednog otkaza. U svezi članka 69. važećega Zakona, predlaže se uskladiti noćni rad maloljetnika s odredbama Obiteljskoga zakona, odnosno mogućnosti maloljetnika da bude izvan doma bez nadzora odrasle osobe u noćnim satima.

Nije prihvaćen

Prava s osnove privremene spriječenosti za rad nisu predmet uređenja Zakonom o radu. Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu odredbe o noćnom radu nisu bile predmetom normiranja. Odredbe važećeg Zakona o radu nisu u suprotnosti s Direktivom vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu.

15	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Naša članica skreće pažnju na članak 78. važećeg Zakona o radu koji je u praksi uvijek problematičan i tumači se na različite načine. Stavak 2. ovoga članka navodi da iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora i tu dolazi do problema pošto većina tumači da se to odnosi samo na poslodavca kod kojeg prestaje radni odnos, a ne i poslodavca kod kojeg radnik nastavno zasniva radni odnos. Ta nedoumica je djelomično riješena mišljenima ministarstva. Većina odvjetnika i drugih dostupnih izvora, ne ulazeći u sudsku praksu, isto tumači na pogrešan način, tj. različit od tumačenja ministarstva. Stoga naša članica smatra kako je neophodna promjena spornoga članka 78., a ali i članka 77. stavka 3. kojom bi se jednoznačno i bez dvojbe propisao razmjerni dio godišnjeg odmora. Slijedom navedenog predlaže se izmjena spomenutih odredbi tako da glase: „Članak 77. stavak 3. mijenja se i glasi: „(3) Radnik koji se prvi put zaposli stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.““ „Članak 78. stavak 1. mijenja se i glasi: „1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, kao i poslodavac koji je tijekom godine mijenjao poslodavca ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.“ Stavak 2. članka 78. briše se.“</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja.</p>
16	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Predlaže se razmotriti ažuriranje članka 29. u skladu sa propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka, jer članak 29. i Uredba o GDPR-u djeluju kao da nemaju ništa jedno s drugim. Nije rijetko da postoje i dva ovlaštenika, ovlaštenik za zaštitu osobnih podataka i ovlaštenik za zaštitu osobnih podataka radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu zaštita privatnosti radnika nije bilo predmetom normiranja.</p>
17	<p>Udruga poslodavaca u zdravstvu Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Udruga poslodavaca u zdravstvu Hrvatske iznosi sljedeće prijedloge vezane za Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu: Člankom 2. Nacrta prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, mijenja se članak 12. Zakona o radu, te je stavkom 2., između ostalog, predloženo da se s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme. Mišljenja smo da bi propisivanje ovakve odredbe, u praksi moglo dovesti do prestanka rada radnika nakon isteka tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme i zapošljavanja novog radnika na određeno vrijeme, a ne do sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Stoga predlažemo razmotriti</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Važeći Zakon o radu svoji člankom 1. propisuje da se isti primjenjuje ako drugim zakonom ili međunarodnim</p>

mogućnost sklapanja više od tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme. Člankom 10. Nacrta prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dodaje se, između ostalog, članak 18.a, koji uređuje dodatni rad radnika. Predlaže se da radnik prije početka rada kod drugog poslodavca samo obavijesti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, uz brisanje odredbe prema kojoj radnik može raditi u dodatnom radu samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost. Smatramo da je potrebno uvažiti specifičnosti organizacije rada u zdravstvenom sustavu te zadržati mogućnost da Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, kao posebnim zakonom, određena pitanja dodatnog rada budu drugačije regulirana. Člankom 10. stavkom 6. predlaže se da ako matični poslodavac zatraži od radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 15 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca. Smatramo da je ovakva odredba neprihvatljiva odnosno da je neprihvatljivo radniku dati rok, i to tako dugačak rok, da uredi radno vrijeme kod drugog poslodavca zato što radi kod drugog poslodavca za vrijeme svojeg radnog vremena kod matičnog poslodavca. Na ovaj način ne može se planirati niti kvalitetno organizirati rad kod matičnog poslodavca. Predlažemo brisanje ove odredbe. Člankom 10. stavkom 7. predlaže se propisati da su poslodavci na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, dužni radniku omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora. Mišljenja smo da predložena odredba neće biti provediva zbog nemogućnosti ujednačene organizacije rada svih poslodavaca kod kojih radnik radi u dodatnom radu, a osobito ukoliko kod matičnog poslodavca radi više radnika koji rade u dodatnom radu. Predlažemo da poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu prilagodi korištenje godišnjeg odmora radnika, godišnjem odmoru radnika kod matičnog poslodavca. Vezano za odredbe koje se odnose na dodatni rad radnika kroz cijeli Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, smatramo da je potrebno rad radnika kod drugih poslodavaca prilagoditi organizaciji i potrebama posla, rasporedu radnog vremena i drugim aspektima rada matičnog poslodavca, a ne matičnom poslodavcu nametati obveze usklađivanja svojeg rada i organizacije posla potrebama drugih poslodavaca. Nadalje, mišljenja smo da bi bilo dobro omogućiti radnicima veću mogućnost prekovremenog rada kod matičnog poslodavca nego što je to trenutno, kako bi radnici koji to žele, i ukoliko postoji mogućnost kod matičnog poslodavca, mogli ostvariti dodatnu zaradu kod matičnog poslodavca, čime ne bi trebali tražiti dodatne poslove. Postojećom odredbom ograničava se pravo radnika na prekovremeni rad kod matičnog poslodavca na 8 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje, a što stavlja radnika, koji želi raditi više (i zaraditi) u nepovoljan položaj i dovodi ga do traženja dodatnog posla. Pri tome, prijedlogom se dodatni rad

ugovorom nije drukčije određeno. Prihvaćen je prijedlog o promjeni toga članka na način da se radniku koji radi u dodatnom radu omogući da zatraži da godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg radi u dopunskom radu koristi u istom tjednu u kojem koristi kod matičnog poslodavca, i to samo u slučaju ako radnik to zahtijeva. Navedena se odredba odnosi isključivo na dužnost poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, a u cilju ostvarivanja svrhe prava na godišnji odmor. Time se ujedno izbjegava mogućnost zlouporaba ovoga prava u odnosu na matičnog poslodavca. Nagrađivanje radnika nije materija Zakona o radu na predloženi način. Radi se o ostalim primicima radnika koji su definirani člankom 34. Nacrta, kojim se mijenja članak 90. Zakona o radu.

	<p>omogućava u većem opsegu nego što je to prekovremeni rad kod matičnog poslodavca, dok za dodatni rad više ne bi bila potrebna suglasnost matičnog poslodavca. Trenutno uređenje prekovremenog rada, uz nove prijedloge o dodatnom radu, idu u prilog dodatnim poslodavcima i ograničavaju mogućnost kompenzacije deficitarnog kadra postojećim radnicima kod matičnog poslodavca koji žele raditi prekovremeno. Također, predlažemo urediti i mogućnost nagrađivanja radnika, uz definiranje kriterija. Udruga poslodavaca u zdravstvu Hrvatske</p>
<p>18 Obrtnička komora Splitsko-dalmatinske županije PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Nastavno na javno savjetovanje o Zakonu o radu trebalo bi, da se u članku 221 C koji se odnosi na definiciju „Digitalne radne platforme“ ispred iste doda riječ "VLASNIK" digitalne radne platforme, kako bi se isti pojam personificirao.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih radnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje.</p>
<p>19 Toni žižak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Kao vlasnik udruženja tvrtki koje se bave ovom vrstom posla zadnja 4 godine, pozdravljam namjeru poboljšanja uvjeta rada za radnike, digitalne platforme te njihove partner tvrtke. Nazalost trenutni prijedlog Zakona o Radu (platformski rad) neće poboljšati trenutne uvjete rada ove industrije. S novim prijedlogom povećava se birokracija te administracija sto u konacnici moze rezultirati s manjim brojem ljudi koji su zainteresirani za ovakvu vrstu rada - fokus je na fleksibilnost te zato mi ljudi i dolaze u ured trazeci posao. Trenutni prijedlog ce dodatno otezati mogucnost ljudima da se pocnu baviti ovim poslom a to nije pametno pogotovo za vrijeme visoke inflacije te nadolazece globalne krize. U 2021. pandemija korona virusa nas je pogodila te da nije bilo digitalnih platformi kao sto su Wolt, Glovo, Bolt, Uber..., vjerujem kako vise od 10000 ljudi nebi imali nacin stvaranja egzistencije. Ako se dodatno oteza pristup ovoj industriji ljudi neće imati istu priliku kao za vrijeme pandemija da si omoguce egzistenciju te fleksibilan posao. Ovaka vrsta poslovanja je omogucila velikom broju ljudi fleksibilno radno vrijeme te pristojan izvor prihoda za vrijeme pandemija a i u normlnim okruzenjima. Svaki racun je fiskaliziran te prijavljen poreznoj upravi te vjerujem kako se moze vidjeti utjecaj i doprinos ove industrije kroz izdane racune u dostavi hrane te autotaksi prijevozu.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz Prijedloga Direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi proizlazi karakteristika platformskog rada kao trostranog odnosa između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta), a može uključivati i četvrtu stranu - posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika (agregatora) u tom odnosu. U smislu toga Prijedloga, odredbe Nacrta prijedloga Zakona odnose se na digitalne radne platforme (i agregatore) koje pružaju usluge, organizirajući pri tome rad pojedinaca koji putem tih platformi obavljaju poslove, odnosno ne bave se samo spajanjem ponude i potražnje. Dakle, digitalne radne platforme se razlikuju od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad kojeg, na zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma, obavljaju pojedinci. Rad putem digitalnih radnih platformi je prepoznat kao jedan od fleksibilnih oblika rada i koji je, kao takav, uređen Nacrtom prijedloga zakona.</p>
<p>20 Nezavisni sindikat radnika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU S obzirom na to da su se naše bojazni o netransparentnosti procesa obistinile, uključili smo se u „Inicijativu Za radnički ZOR“ koja je okupila više sindikata sa ciljem da paralelno s idejama predlagača iznese i svoje prijedloge, koji će biti u potpunosti na radničkoj strani, ali i realno provedivi. Nastavno na izneseno, podržavamo sve prijedloge koje je "Inicijativa Za radnički ZOR" uputila kroz ovo savjetovanje.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

21 **TEHNOS - Strukovni sindikat radnika HEP-a
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

U trenutku kada su se počeli pojavljivati prvi glasovi o pregovorima na novom Zakonu o radu, pretpostavili smo da će pregovori biti „iza zatvorenih vrata“ (netransparentni), uključujući samo uski krug povlaštenih, a cjelokupna javnost biti upoznata s detaljima uratka tek kada skoro sve bude i konačno definirano. Umjesto da se tijekom rada na Prijedlogu zakona pružila prilika svim zainteresiranima, tek sada, tijekom sezone kiselih krastavaca, dobili smo priliku i mi ostali nešto reći, vjerojatno samo forme radi, jer poučeni iskustvom o načinu donošenja zakonskih rješenja u Hrvatskoj, velika većina primjedbi s naše strane (radničke) bit će odbijena, a ideje predlagača i lobista krupnog kapitala na silu izglasane u Saboru. S obzirom na to da su se naše bojazni o netransparentnosti procesa obistinile, uključili smo se u „Inicijativu Za radnički ZOR“ koja je okupila više sindikata sa ciljem da paralelno s idejama predlagača iznese i svoje prijedloge, koji će biti u potpunosti na radničkoj strani, ali i realno provedivi. Nastavno na izneseno, podržavam sve prijedloge koje je „Inicijativa za radnički ZOR“ uputila kroz ovo savjetovanje, a posebno ćemo naglasiti dvije najvažnije loše karakteristike Prijedloga zakona. Prvo, ovaj Prijedlog još je jedna izmjena Zakona o radu koja, ukupno gledajući, ne ide u korist radnika već ide u smjeru daljnje fleksibilizacije radnih odnosa i prilagodbi potrebama „tržišta“. Mnoge odredbe Prijedloga su sporne, obrazloženja vrlo loša, nedostatna ili nerazumljiva te je velikim dijelom nemoguće dokučiti zašto je pojedina odredba napisana tako kako je napisana, kao niti sagledati posljedice njene primjene. Kršenja prava radnika od strane poslodavaca zbog toga neće moći biti sankcionirana u korist radnika, već će se i dalje gubiti negdje po hodnicima poduzeća, sudova i inspektorata. Stoga Prijedlog zakona u ovom obliku nije trebalo pustiti u javnu raspravu, a naročito ne tijekom razdoblja godišnjih odmora, jer je broj zainteresiranih za savjetovanje značajno smanjen, time savjetovanje nedovoljno djelotvorno, što u konačnici predstavlja kršenje Kodeksa savjetovanja sa zainteresiranom javnošću u postupcima donošenja zakona, drugih propisa i akata (Narodne novine br. 140/09). Predlažemo da nakon javne rasprave predlagač zakona detaljno obradi sve primjedbe te organizira novu javnu raspravu uživo kako bi se stajališta zaista mogla iznijeti i sučeliti na pravi način. I drugo, podmuklo je podmetanje članka 51. kojeg nisu izmislili u Vladi RH već je on došao kao prijedlog sa sindikalne strane. Taj prijedlog je potpuno izvan konteksta i potreba ovih izmjena zakona, a prihvaćen je od strane predlagača vjerojatno kao usluga za šutnju na cijeli niz drugih proturadničkih odredbi koje se namjeravaju progurati u Prijedlog zakona. Drugim riječima, članak 51. je sramotni trgovački pakt između nekih sindikata i predlagača izmjena zakona. Naime, Vlada RH, potpomognuta poslodavcima i pojedinim velikim sindikatima, prije deset godina isposlovala je donošenje Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata pod izlikom da je sindikalni

Nije prihvaćen

Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

pokret u Hrvatskoj fragmentiran na previše sindikata te da je potrebno okrupniti sindikalnu scenu. Tim zakonom je napravljen ogroman udarac na sindikalizam u Hrvatskoj jer je oteo velikom broju sindikata osnovna prava zbog kojih se oni osnivaju, a koja su temeljena na Konvenciji Međunarodne organizacije rada broj 87. o sindikalnom organiziranju i broj 98. o kolektivnom pregovaranju u kategoriji ljudskih prava, zajamčenih Europskom socijalnom poveljom. Naravno, do značajnijeg ujedinjavanja sindikata nije došlo, već štoviše, ovakvim zakonskim rješenjima ogroman broj postojećih sindikata je onemogućen u ostvarivanju svog osnovnog zadatka – kolektivnog pregovaranja i ugovaranja kolektivnog ugovora za svoje članove. Isto tako, radnici koji su nezadovoljni radom postojećih sindikata (a takvih je sve veći broj) bitno su onemogućeni u samoorganiziranju u nove sindikate jer je novoosnovanom sindikatu gotovo nemoguće doći do pozicije pregovaranja o kolektivnom ugovoru u uvjetima postizanja reprezentativnosti od 20% članstva i kontrapropagande postojećih sindikata koji su u pravilu u tome potpomognuti od strane poslodavca. Vrlo je jaka upravo ta veza između velikih sindikata koji namjerno istiskuju ostale sindikate iz kolektivnog pregovaranja i nezadovoljstva radnika. Istovremeno s donošenjem Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, uvedena su i dodatna ograničenja: • Iz ZOR-a je brisan kvalitativni kriterij, da “stranke kolektivnog ugovora mogu biti udruge koje su spremne i sposobne sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova”. Dakle, postalo je bitno biti veliki sindikat, a ne snažan i odlučan sindikat koji može pritisnuti poslodavca. Drugim riječima, šalje se poruka da sindikatima nije poželjno služiti se sredstvima pritiska već valjda trebaju biti meki i podatni. Iz prakse znamo da vrlo često veliki sindikat ne znači i snažan sindikat. • Da bi se potpisao kolektivni ugovor nije dovoljno ispuniti uvjet reprezentativnosti i dovršiti pregovaranje, već se stavila i dodatna prepreka da će KU biti važeći samo ako reprezentativni sindikati potpisnici u svom članstvu imaju više od 50% radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata. • Ukinuta je mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru sindikata koji nije sudjelovao u kolektivnom pregovaranju. Dakle, ne samo da je velikom broju sindikata onemogućeno pregovaranje već im se potpuno nepotrebno ne dozvoljava niti naknadno pristupanje kolektivnom ugovoru. Ovakav pristup dao je svoj ogroman doprinos u poraznoj statistici sindikalnog djelovanja u Hrvatskoj, gdje je od stupanja na snagu Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata do danas sindikalna organiziranost radnika pala sa 34% na manje od 25% (u deset godina sindikati su izgubili 30% članova). Kod ocjene stanja predlagač Zakona i sam priznaje kako (citirajući): “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.” Dakle, donesenu zakonsku regulativu treba revidirati jer nije dobra, a ne unositi

dodatne dubioze. Prijedlog ove odredbe zakona, kojom bi radnici koji su članovi sindikata potpisnika kolektivnog ugovora mogli imati veća prava od ostalih radnika je neprihvatljiv. Ovu odredbu opet gura ista grupacija velikih sindikata (poslodavci i Vlada ih dakako podržavaju jer su proturadnički nastrojani), čime se pokušava zadati i konačni udarac sindikalnoj sceni u Hrvatskoj. Svi oni sindikati i njihovi članovi kojima je na prethodno opisane načine onemogućeno ono što je i ZOR-om opisano kao osnova sindikalnog djelovanja – sklapanje kolektivnog ugovora, sada se i konkretno namjeravaju učiniti radnicima drugog reda koji će zbog volje poslodavca i većih sindikata imati manja prava od članova tih istih, većih sindikata. Namjera sindikata koji predlažu ovu odredbu je da bez imalo svoga truda i kvalitetnog rada dobiju nove članove i njihove članarine, kao i da na podmukli način dođu do članova i članarina ostalih sindikata te u konačnici tako i ugase svoju sindikalnu konkurenciju. S obzirom na to da prijedlog ove odredbe nije predložen zbog direktiva EU, već isključivo zato što su je ugorali pojedini sindikati zbog svojih parcijalnih osobnih interesa, smatramo krajnje pokvarenim i podmuklim činom. Ako ovakva odredba uđe u ZOR, ona će dodatno osnažiti i ulijeniti upravo žuti sindikalizam, a time i znatno dodatno uzdrmati sindikalnu scenu. Naročito je loše što se kroz cijeli Prijedlog zakona provlači mogućnost ugovaranja manjih prava kolektivnim ugovorima što otvara bojazan da će se ugovarati manja prava kao kompenzacija za pogodnosti predloženih člankom 51. koje će dobiti članovi samo nekih sindikata nauštrb svih radnika. Umjesto članka 51. predložimo: 1. Članak 51., stavak 4. (Članak 192. ZOR-a), treba izmijeniti tako da glasi: "Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove svih sindikata koji djeluju kod poslodavca na kojeg se primjenjuje taj kolektivni ugovor. Stavak 5. treba brisati. Stavak 6. postaje stavak 5. 2. Iza članka 202. ZOR-a vratiti članak iz starog ZOR-a (NN 149/2009), odnosno dodati članak 202.a koji glasi: „Pristupanje kolektivnom ugovoru Članak 202.a (1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje sukladno odredbama ovoga Zakona mogu biti stranke kolektivnog ugovora. (2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor te osobama koje su mu naknadno pristupile. (3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stranke koje su ga sklopile.” 3. Problem predloženih izmjena članka 192. nadovezuje se na postojanje lošeg Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, kojeg bi hitno trebalo ukinuti ili drastično izmijeniti i umanjiti potrebne uvjete za postizanje reprezentativnosti. Taj zakon u trenutnom obliku ne smije opstati jer onemogućuje velikom broju sindikata osnovna prava zbog kojih se oni osnivaju, a koji su temeljeni na Konvenciji Međunarodne organizacije rada broj 87. o sindikalnom organiziranju i broj 98. o kolektivnom pregovaranju u kategoriji ljudskih prava, zajamčenih

<p>Europskom socijalnom poveljom. Dok se Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata ne izmijeni, naši prijedlozi iz prethodnih točaka 1. i 2. spriječili bi moguće katastrofalne posljedice primjenom predloženih izmjena članka 192. Predsjednik TEHNOS-a: Denis Geto</p> <p>22 Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Prije svega, podržavam komentare o tome kako je ostavljeno izuzetno malo vremena za komentiranje ovako važnog Zakona i tu u nezgodno doba, za vrijeme godišnjeg odmora. Stoga će i komentari biti nabrzinu napisani i načelni, što je velika šteta, iz razloga što sam mišljenja da na ovom tekstu i sadržajno i nomotehnički treba još dosta poraditi, inače ćemo dobiti poprilično nezgodan tekst za snalaženje. Nadam se da će ostala nadležna tijela koja daju mišljenja na tekst to prepoznati. U Zakonu o radu su predložene brojne promjene, kako sadržajne, tako i u strukturi teksta. Tako, primjerice, Raspored radnog vremena više nije u čl. 66. nego je sada u čl. 60a, a dio tog teksta, o nejednako raspoređenom vremenu je ostao u čl. 66. s tim da počinje s "Ako..." što je malo neobičan početak odredbe, koja bi trebala na početku imati opću odredbu npr. definiciju, pa onda u st. 2. posebne slučajeve, iznimke i sl. Također, Dodatan rad je "izvučen" iz dva članka i "prebačen" naprijed u nove odredbe. Na više mjesta se tako brišu neke odredbe, koje zapravo nisu brisane, već su regulirani u nekom drugom dijelu. Takva struktura može biti u redu, ali takav tekst je neprikladan za snalaženje, odnosno tekst Zakona o izmjenama i dopunama se nikako ili jako teško može pratiti uz osnovni Zakon. U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona je prikladno brisati članke (u potpunosti, pa znamo da tog instituta/sadržaja više nema u Zakonu) ili dodavati nove, ali nije prikladno brisati članke, pa ih stavljati pod nekim drugim brojem članka, na neko drugo mjesto. Može biti zbunjujuće te kod primjene, odnosno kod pozivanja na te iste članke stvarati zbrku. Zbrku osim toga stvara i činjenica što se ponegdje zbog izmjene od jedne ili nekoliko riječi, na jedan ili dva mjesta, mijenja cijeli stavak, ili čak članak od 7-8 stavaka, pa treba detaljno isčitavati najprije izmjene, pa onda osnovni tekst (moguće da taj članak više nije na istom broju članka), da bi se uopće uočilo što se mijenja. S obzirom na to da se predlažu brojne promjene te s obzirom na to da se, očito, osim u sadržaju htjelo poraditi i na strukturi teksta, predlaže se onda, u skladu s nomotehničkim pravilima, donošenje novog Zakona o radu, a ne Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Ako ostane Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, predlaže se tekst svesti na minimum. Dakle izmijeniti samo ono što se zaista mijenja.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. Sadržaj Nacrta prijedloga zakona, kao i njegova struktura, rezultat su rada Radne skupine.</p>

23	<p>Emil Runtas PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>1. Kao dugogodišnja agregatorska firma koja je poslovala prema dosadašnjem zakonu o radu, zahvalni smo na pravnoj regulaciji koja će nastupiti. Dolazak novog zakona o radu, koji se odnosi na platformske djelatnosti, uvelike će olakšati poslovanje radi preciznijih smjernica koje se odnose na rad s platformama što do sada nismo imali. 2. Naši kuriri su oduvijek imali opciju hoće li raditi na vlastitom vozilu ili će izabrati nešto iz naše flote, stoga je bitno napomenuti hoće li oni i dalje moći voziti vlastita vozila u svrhu posla ili će voziti isključivo na vozilima koja osigurava agregator? 3. Primjenu amortizacije bi se trebalo pobliže objasniti - hoće li se amortizacija primjenjivati na vozilima kurira te hoće li sama amortozacija biti nužna ili proizvoljna? Hvala, lp</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Primljeno na znanje. Ugovor o radu koji se obavlja putem digitalne rade platforme je ugovor, koji kao i svaki drugi ugovor o radu mora sadržavati bitne sastojke, te dodatne koji su određeni novim člankom 221.I. Između ostalih, to je podatak o sredstvima rada koje će omogućiti poslodavac ili će radnik koristiti vlastito sredstvo, uz obvezu ugovaranja naknade troškova korištenja vlastitih vozila i opreme, ako ih koristi. Pri tome, radnik i poslodavac, kao ugovorne strane suglasno dogovaraju njihovu visinu.</p>
----	--	--

24	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Prije svega, smatramo bitnim ukazati na važnost vremenskog razdoblja u kojem je objavljen Prijedlog Zakona, budući da se radi o ključnom zakonu kojim se uređuju radni odnosi i čije odredbe imaju implikacije na izuzetno velik broj građana Republike Hrvatske, posebice one koji su radno aktivni. Kako stoji u odredbama Kodeksa savjetovanja sa zainteresiranim javnošću u postupcima donošenja zakona, drugih propisa i akata (NN br. 140/09), savjetovanje je dvosmjerni proces tijekom kojeg državna tijela traže i primaju povratne informacije od građana, odnosno zainteresirane javnosti u postupku donošenja zakona, drugih propisa i akata, a istim je dokumentom navedeno kako ono treba biti djelotvorno. S obzirom na korištenje godišnjih odmora, mnogi radnici, a ni zaposlenici sindikata, nisu u prilici popratiti ovo savjetovanje. S obzirom na navedeno, u procesu javnog savjetovanja potrebno je, između ostalog, voditi računa i o vremenskom periodu u kojem je ono dostupno zainteresiranoj javnosti, stoga se objavljivanjem savjetovanja u mjesecima predviđenim za korištenje godišnjih odmora postavlja pitanje kvalitete i dvostranosti, kao i djelotvornosti procesa savjetovanja. Povjerenju građana u učinkovitost predloženih zakonskih izmjena i dopuna pridonosi i otklanjanje sumnje da proces savjetovanja daje prednost pukom zadovoljavanju forme ispred dobivanja što većeg broja konstruktivnih komentara zainteresirane javnosti. U poglavlju II (Ocjena stanja i osnovna pitanja koja se uređuju predloženim zakonom te posljedice koje će donošenjem zakona proisteći) načelno se identificiraju trenutno najvažnije grupe izazova u regulaciji radnih odnosa i tržišta rada, poput iznimno visokog udjela ugovora o radu na određeno vrijeme, neusklađenost važećih odredbi o mogućnosti dodatnog rada s aktualnim potrebama na tržištu, potreba detaljnijeg reguliranja rada na izdvojenom mjestu rada, tzv. platformskog rada i sl. Međutim, iako su ti izazovi prepoznati na načelnoj razini, iz obrazloženja pojedinih odredbi nije jasno zašto se predlagatelj odlučio za pojedina rješenja, budući da obrazloženja, u pravilu, ne donose pojašnjenja, već prepričavaju sadržaj pojedinih odredbi, što nije u skladu s pravilima nomotehnike i Poslovnika Hrvatskog sabora koji u članku 175. propisuje da se u obrazloženju zakona daju objašnjenja pojedinih odredbi koje sadrži prijedlog zakona. Slijedom navedenog, čitanjem Prijedloga Zakona nije bilo moguće prepoznati koji su konkretni ciljevi predloženih izmjena te jesu li zadani ciljevi u skladu s načelno prepoznatim izazovima, kao niti cjelovito razmotriti jesu li predložena rješenja primjerena i najbolje rješenje za ostvarenje tih ciljeva. Stoga smatramo bitnim kvalitetno obrazložiti svaku zakonsku izmjenu i to ne samo radi pojašnjenja svrhe i cilja pojedine zakonske odredbe, već i radi otklanjanja dvojbi oko njezine kasnije primjene što doprinosi ujednačenosti primjene propisa i pravnoj sigurnosti.</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Primljeno na znanje. Javna savjetovanja o nacrtima zakonskih prijedloga služe za uključivanje svih građana u izradu propisa, otvorena su za slanje komentara 24 sata svaki dan te nisu na bilo koji način povezana s radnim vremenom ili vremenom rada radnika niti bi pretpostavljala da za vrijeme godišnjeg odmora građanin koji je ujedno radnik ne komentira objavljene zakonske prijedloge. Dodatno, Radna skupina je na izradi Nacrta prijedloga zakona intenzivno radila oko dvije godine, za koje su vrijeme informacije oko izrade ovoga zakona bile široko zastupljene u medijskom prostoru odnosno komunicirane prema javnosti. Nakon toga provedeno je javno savjetovanje sukladno Zakonu o procjeni učinaka propisa.</p>
25	<p>SINDIKAT POMORACA HRVATSKE</p>	<p>Djelomično prihvaćen</p>

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Nastavno na objavljeni poziv za e-savjetovanje, u propisanom roku očitujemo se kako slijedi; Prije svega, nesporna je potreba da se na kvalitetan i cjelovit način regulira radnopravni status pomoraca u nacionalnoj plovidbi (posebice u kabotaži), prepoznavajući specifičnosti pomoračkog zanimanja i pitanja usko vezana uz pomoračku djelatnost poput sigurnosti plovidbe, zaštite okoliša, zaštite ljudskih života na moru, radno vrijeme i odmor, kao i brojna druga pitanja. Ipak, valja imati na umu kako je upravo u cilju zaštite i što kvalitetnijeg uređenja radnopravnog statusa ove skupine radnika, potrebno odabrati optimalan pravni temelj za reguliranje ovih pitanja, a što Zakon o radu i predloženi nacrt Prijedloga zakona, prema Mišljenju Sindikata pomoraca Hrvatske nipošto nije. Naime, problematika rada i uvjeta rada Pomoraca u nacionalnoj plovidbi daleko je opsežnija i delikatnija od sadržaja odredbi predloženog nacrta prijedloga zakona, i nije moguće sve specifičnosti njihovog rada urediti ovakvim općim propisom. Podsjećamo kako se na radnopravni status pomoraca primjenjuju niz međunarodno pravnih instrumenata i standarda, ugovora i drugih dokumenata Međunarodne pomorske organizacije kao i Međunarodne organizacije rada, a kojih je potpisnica i Republika Hrvatska te ih je stoga i obvezna poštivati, a koje na nedvosmislen način obvezuju države potpisnice da pitanja pomoraca bude u nadležnosti Ministarstva mora, prometa i infrastrukture. Upravo spomenuta Međunarodna organizacija rada donijela je, po našem mišljenju, za ovo pitanje ključnu Konvenciju o radu pomoraca (MLC, 2006), a posljedično članak 3. Zakona o potvrđivanju Konvencije o radu pomoraca iz 2006. godine (NN 11/2009) propisuje da je provedba navedene Konvencije u djelokrugu središnjeg tijela državne uprave nadležnog za poslove mora (a ne rada). Navedeno smatramo dodatnim argumentom za uključenje posebnog odjeljka u izmjene Pomorskog zakonika kojima bi se uredile posebnosti vezane za nacionalnu plovidbu, te ističemo kako ovakav Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu nije usuglašen s odredbama gore spomenute Konvencije, što znači izričito nepoštivanje međunarodnog dokumenta koji je na snazi i primjenjiv u Republici Hrvatskoj, budući da je Republika Hrvatska potpisivanjem spomenute Konvencije preuzela i obvezu da u cijelosti implementira odredbe Konvencije o radu pomoraca donesene u okviru Međunarodne organizacije rada. Time nipošto ne isključujemo nužnost da se Zakonom o radu kao općim propisom, osiguraju minimalni uvjeti primjenjivi na sve radnike u Republici Hrvatskoj, dok se posebnim Pomorskim zakonikom (i pratećim Pravilnicima) urede posebna, specifična pitanja pomoraca u nacionalnoj plovidbi (radno vrijeme, prekovremeni rad i slično). Primjerice, sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme trebalo bi biti uređeno za pomorce na isti način kao i za ostale radnike u Republici Hrvatskoj (nema razloga zašto bi se u tom pogledu približavao položaj pomoraca u nacionalnoj i međunarodnoj plovidbi s obzirom na to da se i

Prihvaćen je prijedlog da se primjena odredbi o radnom vremenu, stanci te dnevnom i tjednom odmor isključi u odnosu na pomorce i stručne radnike na pomorskim objektima, uključujući i javne brodove te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima. To stoga što je navedeno regulirano posebnim propisima, s time da je uređenje radnog vremena, odmora i dopusta radnika na pomorskim ribarskim plovilima, uređeno podzakonskim aktom donesenim temeljem Zakona o radu.

mjesto rada i sjedište poslodavca nalazi upravo u Republici Hrvatskoj). S druge strane, radno vrijeme pomoraca na brodovima u nacionalnoj plovidbi trebalo bi biti uređeno sukladno primjenjivim međunarodnim ("pomorskim") dokumentima, prvenstveno u cilju zaštite pomoraca kao i osiguravanja sigurnosti plovidbe. Također, mišljenja smo kako pitanja pasivne legitimacije u sudskim sporovima i izmjene posada nisu povezana s radnopravnim zakonodavstvom kako je to određeno Zakonom o radu, već bi trebala biti regulirana Pomorskim zakonikom kao lex specialis-om. Slijedom svega navedenog, ponovno ističemo nužnost da se pitanje radnopravnih odnosa pomoraca u nacionalnoj plovidbi izuzme iz Zakona o radu i detaljno uredi u Pomorskom zakoniku koji je temeljni propis kojim se uređuju uvjeti rada pomoraca, kao i pripadajućim podzakonskim aktima. Krajnji cilj bilo kakvih izmjena radnopravnog zakonodavstva ne bi trebala biti tek izmjena radi izmjene, već zaštita interesa, prava i uvjeta rada, kao i sigurnosti, te unaprjeđenje položaja radnika- u ovom slučaju pomoraca- na najkvalitetniji način, uzimajući u obzir sve relevantne (i obvezujuće!) međunarodne standarde koji su ovo pitanje temeljito razradili. Stoga je neophodno da se ovo pitanje uredi na ispravan način, upravo kroz Pomorski zakonik kao lex specialis.

26 **Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Očitovanje na Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu na javnom savjetovanju Članak 2. ZID ZOR-a Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako

Djelomično prihvaćen

Prihvaćaju se primjedbe vezane uz bolje uređenje iznimki kod ugovora o radu na određeno vrijeme. Ujedno se napominje da je institut usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati. Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Međutim, djelomično je prihvatljivo skraćivanje roka od 15 radnih dana za obvezu naknade troškova radniku. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, najduže četiri uzastopna

se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf> Članak 3. ZID ZOR-a Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada. Članak 7. ZID ZOR-a Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogodila u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj. Članak 8. ZID ZOR-a Protivimo se odredbi članka 17.a stavka 1. točke 4. kojom se propisuje pravo na

mjeseca). Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora. Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijemkom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni. I nadalje, kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed. Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Iz Prijedloga Direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi proizlazi karakteristika platformskog rada kao trostranog odnosa između digitalne radne platforme, fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta), a može uključivati i četvrtu stranu - posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika (agregatora) u tom odnosu. U smislu toga Prijedloga, odredbe Nacrta prijedloga Zakona odnose se na digitalne radne platforme (i agregatore) koje pružaju usluge, organizirajući pri tome rad pojedinaca koji putem tih platformi obavljaju poslove, odnosno ne bave se samo spajanjem ponude i potražnje. Dakle, digitalne radne platforme se razlikuju od drugih internetskih platformi po tome što organiziraju rad kojeg, na zahtjev primatelja usluge koju pruža platforma, obavljaju pojedinci. Odredbom članka 36. Nacrta propisano je da se plaća, naknada plaće i ostali primici obračunavaju i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun. Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost

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 15 radnih dana neprekidno. 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.

Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5. Dodatan rad U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima

poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.

mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog

odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratkom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme. Članak 20. ZID ZOR-a Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj

izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Članak 22. ZID ZOR-a Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijeko potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijeko potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Članak 34. ZID ZOR-a U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja

svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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. Opće načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj, te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći. Članak 38. ZID ZOR-a Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu. Članak 39. ZID ZOR-a Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim

okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. Članak 46. ZID ZOR-a Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.

Članak 52. ZID ZOR-a Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih

radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika..., možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti. Članak 229 i 229.a Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.

27 **Vitomir Begović**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Odgovorno upravljanje ljudskim resursima; pribavljanja i selekcija osoblja, obuka, praćenje radne uspješnosti, mogućnosti napredovanja, sustav nagrađivanja, kvalitetni međuljudski odnosi, lojalnost te stvaranje odgovarajuće organizacijske klime i kulture, obilježja su uspješnih organizacija. Upravljanje ljudskim resursima pretpostavlja niz međusobno povezanih aktivnosti i zadataka upravljanja usmjerenih na osiguranje odgovarajućeg broja i strukture zaposlenih, njihovih znanja, vještina, interesa, motivacije te oblika ponašanja potrebnih za ostvarivanje razvojnih i strateških ciljeva

Primljeno na znanje

Primljeno na znanje

organizacije. Tvrtke čine ljudi, a da bi one bile uspješne potrebno je privući i osigurati kvalitetne ljude, motivirati ih, omogućiti im cjeloživotno učenje i razvoj, uvjetima rada i odnosom prema ljudima potvrditi svoju društvenu odgovornost, težiti statusu poželjnog poslodavca, i na takav način ostvariti organizacijske ciljeve tvrtke. Važno je osigurati uključenost radnika u sve bitne procese poslovanja tvrtke, kako ne bi bili objekti već subjekti ostvarivanja poslovnih planova i zadovoljavanja svojih interesa na radu. Uspjeh poduzeća ponajprije je uspjeh zaposlenika: njihovih vještina, talenata, predanosti i napornog rada. Ulaganje u njihovo osposobljavanje, razvijanje njihovih karijera i skrb o njihovom zdravlju i sigurnosti na radu dio su istog ulaganja. Osiguranje odgovarajućih radnih uvjeta, poštivanje dostojanstva i dobrobiti radnika povećavaju zadovoljstvo radnika poslom, njihovu predanost te se time učinkovito doprinosi produktivnosti i konkurentnosti. Radne sredine u kojima se odgovorno skrbi o očuvanju radne sposobnosti radnika, imaju nižu razinu rizika na radu te niže stope nesreća, ozljeda na radu i izostanaka s rada zbog bolovanja, te uspješnije poslovne rezultate. Pozitivni primjeri odnosa poslodavaca i radnika također su odlična preporuka (i najjeftiniji marketing) koja može tvrtkama pomoći da privuku nove talente, kupce i ulagače. Tržište rada vrlo je važan čimbenik za upravljanje ljudskim resursima. Zakoni i propisi ne smiju se donositi brzopletu, stihijski, djelomično, uz učestale izmjene, ne smiju uzrokovati nesnalaženje i praktičnu neprovedivost. Za upravljanje ljudskim resursima izrazito je važno jasno i primjenjivo radno pravo koje daje temelje radnih odnosa, postavlja prava i obveze poslodavaca i radnika te institucionalnih prava zaposlenih, ali i regulira zapošljavanje, otpuštanje te druga specifična pitanja vezana uz ljudske resurse. Tržište rada nije isto 1990., 2000., 2010., 2022., pa se uz prilagodbu propisa i metode rada ključnih čimbenika moraju mijenjati. Dinamične promjene u svijetu rada, nepovoljna demografska kretanja, nedostatak radnika u mnogim sektorima, uvjetuju promjenu paradigme npr. i vezano uz ugovore o radu na određeno vrijeme te plaće, materijalna prava i druge benefite. U određenom razdoblju u uvjetima velike ponude na tržištu rada prevladavali su ugovori o radu na određeno vrijeme. Danas a posebno u narednom razdoblju voditi će se borba za svakog radnika, pri čemu će odista u prvom planu biti činjenica da „konkurentsku prednost i uspješnost čini ljudski kapital“. Oni koji to prihvate i svojim djelima potkrijepe opstati će na tržištu a oni koji se budu ponašali kao da je vrijeme stalo nestati će s tržišta. I ovom prilikom potrebno je ukazati na potrebu jačanja uloge i nadležnosti radničkih vijeća i temeljna ovlaštenja tog tijela, posebno kad je riječ o zapošljavanju (određeno vrijeme, agencijski rad), razlozima i ograničenju prekovremenog rada, primjerenim uvjetima rada, mjerama sigurnosti i zaštite zdravlja na radu i dr. Uz reguliranje specifičnosti i posebnosti putem pregovora i zaključivanja kolektivnih ugovora, industrijske odnose i radničku participaciju potrebno je razvijati primjenjivati u praksi one odredbe i rješenja koja su raspoloživa i dobra; u ovom slučaju odredbe važećeg

ZOR-a: Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća Članak 148. Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika. Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa. Obveza obavješćivanja Članak 149. Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o: 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika 3) kretanju i promjenama u plaćama 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja 6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona 7) zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada 8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu 9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika. (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem. Obveza savjetovanja prije donošenja odluke Članak 150. (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. (3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o: 1) donošenju pravilnika o radu 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada 6) planu godišnjih odmora 7) rasporedu radnog vremena 8) noćnom radu 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje 10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju. (4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu

se omogućiti davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. (5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu. (6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. (7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom. (8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. (9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora. (10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca. (11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. (12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

Suodlučivanje Članak 151. (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1) otkazu članu radničkog vijeća 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom 4) otkazu radniku s navršениh šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca 6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona. (2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona. (3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati

suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. (4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka. (5) O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 4. ovoga članka sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe. (6) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Obveza obavješćivanja radnika

Članak 152. Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikat o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge. Iz iskustva i prakse rada u sindikatu, državnim i javnim službama, kao i privatnom sektoru mogu zaključiti da je uz temeljno obrazovanje i stečeno znanje, važno cjeloživotno učenje i stručno usavršavanje iz područja društvenih i tehničkih znanosti (pravo, sigurnost na radu, upravljanje ljudskim resursima ,kolektivno pregovaranje ,socijalni dijalog, ekonomija i socijalna politika),kao i rad u različitim sektorima i na različitim radnim pozicijama, kako bi mogli sagledati cjelinu odnosa u radnom okružju i polučiti odgovarajući rezultat. Zato je važno da i nositelji zakonodavnih inicijativa raspolažu navedenim znanjima i praksom. Stalne promjene propisa neće same od sebe riješiti praksu. Zato je važno da se oni instrumenti koji stoje na raspolaganju i koji mogu doprinijeti uređenju radnih odnosa na mikro razini u potpunosti i primjenjuju, a u ovom slučaju to je područje sudjelovanja radnika u odlučivanju putem radničkih vijeća.

28 Hrvatski sveučilišni sindikat

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Poštovani, Ne nalazimo obrazloženje za donošenje izmjena Zakona o radu u dvije faze, od kojih je prva sada na javnoj raspravi. Smatramo važnijim da se donesu kvalitetne izmjene sada nedorečenih i uvrštavanje dodatnih odrednica Zakona, nego da se isti mijenja u dijelovima. Komentari na dio predloženih izmjena: Rad na određeno vrijeme

Ukoliko se odrednica članka 12. Zakona vezana za ugovore o radu na određeno vrijeme dodatno ne definira, mišljenja smo da neće u dovoljnoj mjeri utjecati na smanjenje broja ugovora na određeno vrijeme koji su, umjesto iznimke, gotovo postali praksa. Ostavlja se mogućnost iznalaženja razloga za duljinu trajanja takvog rada kroz termine „objektivni razlozi“ i „nastup određenog događaja“. Potonje je, doduše, od stupanja na snagu sadašnjeg Zakona utvrđivano kroz sudske prakse, pa nema razloga da se u Zakon ne unese kroz njegove izmjene i smanji broj daljnjih sudskih postupaka. Nejednak raspored radnog vremena Članak 66. Zakona ne smatramo jasno definiranim vezano uz maksimalno radno vrijeme kod nejednakog rasporeda (stavak 5. u odnosu na stavke 2. 3. i 4.). Plaće i dodaci na plaće (članci 90., 90b, 94.) Obratiti pozornost na stavak 3. članka 90. u kojem vezano za uvećanja stoji riječ „može“ i kada su u pitanju dodaci

Djelomično prihvaćen

Sukladno odluci donesenoj na zajedničkom sastanku sa socijalnim partnerima materija ovog Nacrta prijedloga zakona obuhvaća samo usklađivanje s EU direktivama i provedbu obveza nacionalnih strateških dokumenta Prihvaćaju se primjedbe vezane uz bolje uređenje iznimki kod ugovora o radu na određeno vrijeme. Ujedno se napominje da je institut usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlorabe toga instituta. Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ Ograničenja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena iz članka 66. stavka 5. predstavlja izuzetak koji se kao tzv. banka sati do sada primjenjivala samo kao mogućnost koja se može ugovoriti kolektivnim ugovorom. Nacrtni prijedlog zakona obuhvaća samo onu materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje

za otežane uvjete rada, koji su člankom 94. Zakona definirani kao pravo radnika a ne mogućnost. Mišljenja samo da bi se Zakonom, kako vezano za ove članke tako i druge u kojima se navode pojmovi „primjerene plaće“, „koje se redovito isplaćuju za takav rad“, „dostojanstvenog rada“, „ako takvu plaću nije moguće utvrditi“, „određuje sud prema okolnostima slučaja“, Zakonom treba nedvosmisleno urediti kao i uskladiti s drugim odrednicama obzirom da su neki od prijedloga u suprotnosti s postojećima. Uređenje se odnosi i na uvećanje plaća za rad u otežanim uvjetima, za koje treba propisati minimume. Otkazni rokovi Članak se, po predloženom, ne mijenja u dijelu vezanom za otkazne rokove koji traju u vrijeme kada je radnik kojem se otkazuje na godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu. Mišljenja smo da su ti radnici stavljeni u nepovoljniji položaj kada im otkazni rok teče za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta u odnosu na druge radnike kojima se ne otkazuje i svoje godišnje odmore i plaćene dopuste koriste u cijelosti. Prava na godišnji odmor i plaćeni dopust stječu se temeljem samog Zakona, a dodatno reguliraju ugovorima o radu, pravilnicima o radu ili kolektivnim ugovorima za sve zaposlene. Prava sindikata Nadamo se da su se prije predlaganja ove odredbe sagledale posljedice na sindikalnu „scenu“ i nereprezentativne sindikate i istodobno vodilo računa o statistici koja ukazuje na smanjenje broja sklopljenih kolektivnih ugovora i razlozima koji do toga dovode. Slažemo se da pitanje treba urediti, a o tome je prethodno trebalo provesti i međusindikalnu raspravu. Dostupnost akata poslodavca Smatramo da treba precizirati „prikladne načine objava“ akata i odluka poslodavca radnicima jer stavljanjem istih na jednu oglasnu ploču i intranet ne znači i da su se učinili svima dostupnima obzirom na dislociranost zaposlenih i/ili neomogućavanje svim zaposlenima pristup intranetu. Srdačan pozdrav, Vlatka Vukelić.

imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

29 **Inicijativa Za radnički ZOR
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**
Inicijativa smatra da prijedlog zakona sadrži veliki broj spornih i/ili nedovoljno definiranih odredbi, te ga se u ovom obliku nije trebalo plasirati u javnu raspravu, a svakako ne tijekom razdoblja godišnjih odmora. Predlažemo da nakon javne rasprave predlagač zakona detaljno obradi sve primjedbe te da se organizira novu javnu raspravu.

Primljeno na znanje
Primljeno na znanje.

30 **Sindikat trgovine Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**
Članak 2. ZID ZOR-a Smatramo da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila

Djelomično prihvaćen
Prihvaćaju se primjedbe vezane uz bolje uređenje iznimki kod ugovora o radu na određeno vrijeme. Ujedno se napominje da je institut usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao

(3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljivati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili dulje od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjom rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanja od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Pozdravljamo pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora o radu na određeno vrijeme u Hrvatskoj, te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme za "isprobavanje" radnika čemu služi institut probnog rada. Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a Raditi na određeno dostupno na poveznici: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>< Članak 3. ZID ZOR-a Smatramo da mjesto rada mora biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti mogućnost. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama 'šaltanja' i ucjena radnika kroz navođenje npr. 'Republike Hrvatske' kao mjesta rada. Članak 7. ZID ZOR-a Protivimo se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takvo otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se

obavljati. Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora. Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijetkom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni. Nadalje, komentirana odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu.

u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati kako nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj. 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 15 radnih dana neprekidno. 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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženje odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17. a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je

razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17. a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5. Dodatan rad U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivalo se na činjenicu kako uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara. Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Zbog slabljenja imunostnog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava se mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne. Preporuka je da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski

poslodavci. Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje. Tome u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratkom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a

zapošljavanje u agencijama za privremeno
zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme. Članak 20. Tijekom pregovora ukazivalo se na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj ako kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, onda i izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe članka 53. stavka 8. razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove. Stoga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje. Članak 22. Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijeke potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se

radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijeke potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu. Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, 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. Opće načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s

obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu.

Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći. Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da je bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu. Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno

omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.

Članak 53. Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao 'poslodavcima' te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima

upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom 'ugovorila' uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u 'postupcima' u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti. Članak 60. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.

31 **SINDIKAT RADNIKA DIGITALNIH PLATFORMI
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Dakle, trenutna je situacija da platforme koje se bave taxi prijevozom nemaju sjedište u RH i zbog toga ne plaćaju nikakva davanja. Plaćanje PDV-a prenose na svoje partnere, koji su ili obrtnici ili j.d.o.o.-i koji obavljaju funkcije agregatora, tj. posrednika između krajnjih radnika i platformi. Obrtnici plaćaju sva propisana davanja, jer za obveze obrta garantiraju cjelokupnom imovinom, no j.d.o.o.-i agregatori ne plaćaju ama baš ništa, nego svakih par mjeseci kad ih porezna stisne otvaraju nove firme na druge osobe. I tu država odnosno svi građani RH gube milijune naših proračunskih sredstava! Stavka o solidarnoj odgovornosti platforme za rad provizorno daje nadzor nad radom agregatora, no u praksi će se svesti samo na to da platforma šablonski popuni neke obrasce i tako otkloni odgovornost sa sebe. Zašto se i taxi platforme ne bi prisililo da otvore firme u RH, kao što su otvorile dostavne platforme? Zatim, platforme kriju način rada svojih aplikacija kao zmija noge. Zakon propisuje da platforma treba dati neke upute i informacije za rad, no to je isto samo zadovoljenje forme, jer će platforma staviti u aplikaciji u šumi podizbornika neke šture informacije koje se neće moći niti naći. Neke platforme ne daju uopće fizičku korisničku podršku, nego sve probleme rješava program, i eventualno jako mali broj fizičkih osoba rješava probleme na višoj razini, cca jedan

Primljeno na znanje

Primljeno na znanje. Otvaranje i zatvaranje trgovačkih društava i obrta, kao i pitanja njihove odgovornosti nije materija koja se uređuje Zakonom o radu. Uređenje rada putem digitalnih radnih platformi odnosi se na svaki takav rad, a ne samo na dostavljače. Na rad koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi, a ima obilježja radnog odnosa primjenjuju se sve odredbe Zakona o radu koje se primjenjuju i na ostale poslodavce prema postojećoj definiciji, što podrazumijeva i vođenje evidencije o radnom vremenu radnika.

agent podrške na par tisuća vozača. I tako su ispunili zahtjev iz zakona. Kada bi radnici znali uvjete rada platformi, uvjete za dobivanje radnih zadataka, bili bi produktivniji, te bi tako profitirali ne samo radnici, nego i platforme i korisnici. Ovaj zakon nema volju to uvesti. Platforme se predstavljaju kao posrednici za spajanje, ne kao poslodavci. No platforme određuju uvjete rada i cijenu odrađenog posla. Radnik prilikom prihvaćanja posla uopće ne zna uvjete ni cijenu posla kojeg prihvaća. A ako ne prihvati ponuđeni posao, pada mu statistika prihvaćenih poslova, koja nakon pada ispod određene granice rezultira privremenim ili trajnim isključenjem. Iz ovoga se vidi da platforma zapravo ipak jest poslodavac koji određuje sve uvjete. Da su samo posrednici u spajanju (kao npr razni oglasnici), oni bi spojili samo tražitelja i pružatelja usluge, koji bi sami dogovorili uvjete odrađivanja posla po svom nahođenju, a posrednik bi mogao za to dobiti neku fiksnu naknadu ili proviziju. No to ovdje nije slučaj. Zakon uvodi mogućnost rada bez zasnivanja radnog odnosa, u slučaju male zarade do cca 500 eura. To je jako nedorečeno i služiti će samo kao rupa u zakonu koju će koristiti brojni agregatori, jer oni ionako većinu plaćaju na ruke, aircashom i na slične načine. Na koji način će to funkcionirati, niti predstavnik ministarstva ne zna odgovor, no bar je svjestan da je uvođenje toga opsežan i kompliciran posao. Ovo je ostavljeno kao "rupa u zakonu" podložna manipulacijama a upravo to treba spriječiti jer danas već oko 80% platformskih radnika ima prijavu na 2 sata a "de facto" rade 8, 10 pa i 12 sati dnevno! Osiguranje za vrijeme rada nije nikako propisano, kod taxi platformi zakonodavac smatra da je dovoljno taxi osiguranje propisano zakonom. No ono se odnosi samo na prometne nesreće, ne i za brojne druge koje se mogu dogoditi. Kod dostavljača na biciklima ne postoji nikakvo osiguranje, iako im se mogu dogoditi razne nesreće bilo u prometu, bilo prilikom prikupa/ispоруke dostava u restoranu/kod klijenta u vidu slučajnog oštećenja stvari. To ostaje samo na dobroj volji platformi hoće li ugovoriti takvu policu ili neće, u praksi neke platforme ju imaju, a neke ne. Što je najveći problem ovog oblika rada, većina radnika radi taj posao ili na crno bez ikakve prijave, ili na minimalnu prijavu na 2 sata i na minimalac, dok se ostatak zarade isplaćuje u kešu ili preko airkes-a ili revoluta i ko zna kako se tko snadje da sakrije prihode. Prvi problem je to što radnik nema pravnu zaštitu u slučaju neisplata plaća od svojih agregatora, te im pravno ne može ništa. Drugi problem je što oni nemaju skoro nikakve uplate u mirovinski fond, bilo u prvi stup (što znači da ne sudjeluju u financiraju današnjih umirovljenika), bilo u drugi stup, što znači da neće imati skoro nikakve mirovine, ako će na njih uopće imati i pravo, jer po sadašnjem zakonu treba imati bar 15 godina mirovinskog staža, što znači da će prijavom na 2 sata dnevno pravo na minimalnu mirovinu steći za 60 godina rada što je NEMOGUĆE! U praksi to znači da će za kojih 30-40 godina kada većina današnjih radnika digitalnih platformi ode u mirovinu, biti jako puno novih socijalnih slučajeva. A ti socijalni slučajevi će se opet financirati iz državnog proračuna, u koji oni skoro ništa ne daju cijeli svoj

život. Dok prijavljeni radnik koji radi za malu plaću i cijeli život plaća sva davanja državi, imat će jako malu mirovinu, možda i manju od prije navedenih socijalnih slučajeva. Ovim novim zakonom se ovaj veliki problem MORA riješiti! U konačnici, podržavamo volju za uređenje ove materije, no trebalo je slušati savjete struke i ljude sa terena kako bi se to uredilo što kvalitetnije, a ovako sve ovo ostaje mrtvo slovo na papiru. Molimo Vas da ubacite u novi zakon kontrolu radnog vremena svakog pojedinog djelatnika koji radi preko digitalnih platformi. Poznato je da za svaku uslugu digitalne platforme izdaju fiskalne račune sa imenom dostavljača/vozača koju je istu obavio, dakle porezna uprava ima uvid koliko koji djelatnik radi a isto tako ima uvid na koliko je taj isti djelatnik prijavljen! Molimo Vas da u suradnji sa poreznom upravom reagirate te da se rad na crno zaista i počme sankcionirati te da se tako i umanjiti! Već smo gore naveli da ovako radi 80% radnika preko digitalnih platformi a to su jako veliki novci koje ne stižu u proračun gdje bi trebali na korist svih nas zajedno. Jasno je da institucije/inspekcije ovaj problem mogu riješiti iz naslonjača u uredu bez izlaska na teren a i retrogradno unazad 10g.

32

ANTONIO ŠČUKANEC
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Pozdrav, ja bih se ovdje osvrnuo na OSOBE S INVALIDITETOM I INVALIDE RADA ! Radi se o diskriminaciji svjesnom zanemarivanju takvih radnika jer ispada da Invalidi rada imaju veća prava nego li ZAPOSLENE osobe s invaliditetom. A tvrtke su sufinancirane od DRŽAVE po raznim područjima... npr, sufinancira se plaća, nabava stolova, stolica, kompjutera i ostale uredske opreme i ostalih stvari materijalnih i nematerijalnih! - Treba nas uključiti u radne skupine poslodavaca kod pregovora o kolektivnim ugovorima i u tripartitivnim tjelima! - Posebna skupina su i HRVATSKI VOJNI RATNI INVALIDI I ZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM koje mogu i žele raditi. Primjerice (SRČANE) OSOBE S INVALIDITETOM mogu raditi mnoge UREDSKE POSLOVE pa i u MUP-u i ostalim Ministarstvima. No MI TAKVE OSOBE koji smo operirali srce ne možemo biti niti:

Vojnik, Policajac, Vatrogasac, Vozač teretnih vozila, Vozač Autrobusa, Vozač tramvaja u Zetu znači ništa što se smatra PROFESIONALNIM POSLOM ,a shvatite tako su nam srušeni snovi u ranom djetinjstvu! Po materijalnim stvarima i po pravima pa vas molim da u ovom zakonu BALANSIRATE PRAVA kako u KOLEKTIVNIM UGOVORIMA JAVNIH TVRTKI I LOKALNOJ I PODRUČNOJ SAMOUPRAVI . Prijedlog: Osobama s invaliditetom kod zapošljavanja bi trebale dobiti dvojni status! To je da im se da status i INVALIDA RADA što je nekada prije i bilo, ali uz posebnu definiciju da se ne bih dogodilo da Zavod za vještačenje odredi da ta osoba nije sposobna za rad , a u stvarnosti je ! - Beneficirani radni staž za vrijeme trajanja zaposlenja jer je pitanje tko će od nas doživjeti MIROVINU zbog skraćenog životnog vijeka, pa timme i radnog! - U metodologiju kod vještačenja uvesti da je SRCE GLAVNI ORGAN za preživljavanje u ovom ludom svijetu! Jer mnoge navedene osobe ne mogu raditi razne poslove, mogu samo određene i definirane primjerice u RAZNIM UREDIMA I SL. ! Mislim da treba POD HITNO RIJEŠAVATI OVAKVE INDIVIDUALNE PRIČE ! Primjer: Ja sam osoba s invaliditetom općeg stanja 80% invalidnosti i imam trajno oštećenje srca jer se logično izvodila ZAHTJEVNA I KOMPLICIRANA OPERACIJA SRCA .10.08.1994. godine sam operirao srce u SAD-u u Memphisu gdje me je operirao doktor William Novick koji je kasnije dolazio u RH operirati i druge malene pacijente. Bilo je RATNO STANJE ! Moj otac Mladen Šćukanec bio je u ratu preko 1800 dana u kojima je prošao od Pričuvnog sastava MUP-a na Zagrebačkom Velesajmu . Nadam se da će ovaj tekst do razumnih ljudi doći i da će samim time biti USVOJEN! Na kraju ispričavam se što naglašavam neke bitne stvari u tekstu iznad. S poštovanjem,

Nije prihvaćen

Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.

33	<p>Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika RH PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika RH načelno kao primjedbu ističe kako se o ovako važnom zakonu e-savjetovanje treba provoditi pravovremeno, a ne tijekom korištenja godišnjih odmora jer se stječe dojam kako se radi samo o zadovoljavanju forme, a ne postizanju svrhe kojoj savjetovanje s javnošću služi. Kroz savjetovanje s javnošću trebale bi se uočiti slabosti i negativni učinci javne politike koje treba na vrijeme otkloniti. Tome služi savjetovanje, a ako se ima na umu i predviđeno stupanje na snagu zakona (1.1.2023. godine) te potreba donošenja pratećih podzakonskih propisa pitanje je ima li dovoljno vremena za prilagodbu svih dionika za primjenu zakona.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
----	---	---

.....
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU
 Osvrćem se isključivo na rad radnika koji rade preko digitalnih platformi svih zajedno (Glovo WOLT, Uber, Bolt..) Svi imaju jedan zajednički problem a to je da je velika većina (izuzem malog dijela obrtnika) PRIJAVLJENA NA 2 SATA DNEVNO tj.10 SATI TJEDNO i na taj iznos im agregatori plaćaju minimalne doprinose za mirovinsko i zdravstveno! Poznato je da ti ljudi rade 40, 50 pa i 60 sati tjedno što je jako lako provjerit jer svima njima sustavi platformi fiskaliziraju svaki račun na ime i u Poreznoj upravi mogu doći do podataka koliko rade a isto tako i na koliko su prijavljeni. Ne želim se osvrtnat na one koji uopće nisu prijavljeni a također fiskaliziraju račune a ima i takvih i to ne malo! Ovdje vidim veliki Problem. Poznato je da su nam i mirovinski i zdravstveni sustav iz godine u godinu u sve većem deficitu i te rupe moramo svi zajedno (mi građani RH) krpat iz naših proračunskih sredstava. Također želim reći da se tu radi o mahom vrlo mladim ljudima koji sada ne razmišljaju o mirovini i po nekim procjenam već sada imamo oko 10.000 ljudi koji tako rade što znači da oni ako su prijavljeni na 10 sati tjedno, za 40 godina takvog rada imat samo 10 godina radnog staža! Poznato je da prema zakonu svaki građanin mora imat najmanje 15 godina staža za ostvarit pravo i na najminimalniju mirovinu. Dakle sada imamo već 10.000 ljudi a u budućnosti ako se ovaj nered nastavi možda i 20.000 ljudi bez mirovine, dakle stvaramo jednu vojsku budućih socijalnih slučajeva koji će opet doći na teret nas Građana RH! Koliko sam uspio pročitati ovaj novi zakon ne riješava ovaj VELIKI problem! Molim Vas sada dok je još na vrijeme da se pozabavite s ovim problemom i u suradnji sa poreznom upravom ovaj problem riješite. Jednostavno pritisnite ili agregatore ili platforme koji jako dobro imaju uvid koliko im koji djelatnik sati radi (aplikacije su tu jako precizne) i da sukladno tome MORAJU i prijaviti djelatnike i plaćati doprinose sukladno tome! Inspekciju za ovo će u suradnji sa Poreznom upravom i podacima o fiskaliziranim računima biti lako provest i retrogradno! Također iz ovoga proizlazi i drugi veliki problem. Isti djelatnici prijavljeni na 10 sati tjedno su za svoj rad plaćeni legalnim putem samo za 1/4 minimalne plaće RH dakle oko 1000,00 kn mjesečno! Ostatak dobijaju u gotovini, preko aircasha, preko revolut kartice i sl. kako se tko snađe. Ovdje isto imamo veliku utaju davanja državi koju i dalje pokrivamo mi građani RH iz naših proračunskih sredstava. Nadam se da će se u ovaj novi zakon uvrstiti odredbe koje će spriječiti ova dva problema kako sam već naveo. Platforme a i agregatori imaju jako preciznu statistiku svakog djelatnika koliko radi koliko je zaradio na dnevnoj bazi!

Primljeno na znanje

Primljeno na znanje. Nacrtom prijedloga Zakona, člankom 221.p predviđena je obveza vođenja podataka o digitalnim radnim platformama i agregatorima te podataka o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi.

35	<p>Udruga za unapređenje kvalitete življenja "LET" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Smatramo da bolje treba urediti pitanje Ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, u udrugama se rad temelji na projektima koji kad završe, nema više mogućnosti da zaposlenici ostanu ako nije više osigurano financiranje. To se ne dešava samo u udrugama u kojim radi oko 18000 osoba već i u institucijama, državnim tijelima i dr pogotovo ako je radno financirano sredstvima koja su projekta i imaju ograničeno trajanje. Najčešće je to do 3 godine. Rijetko i iznad 3 godine, ali moguće je.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta.</p>
36	<p>Udruga za unapređenje kvalitete življenja "LET" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Potrebno je adresirati prekarni rad u aktivnosti namijenjenim tržištu rada i radnicima. U tekstu se spominju platformski radnici te je potrebno isto nadopuniti sa pojmom prekarni radnici/ rad jer je to pojam koji je širi od platformskih radnika. Glavna karakteristika prekarnosti je nesigurnost, rad na određeno vrijeme, povremeni i privremeni rad i niska ili nikakva radna prava i zaštita. Prekarni radnici se najčešće sreću među ovim kategorijama: sezonski radnici, radnici na crno, slobodnjaci koji žive od povremenih honorara, ugovorni radnici, oni koji povremeno rade preko raznih agencija, ali u nekim slučajevima i stručnjaci koji rade po projektima.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>U okviru razvoja suvremenog tržišta rada, Zakonom o radu potrebno je urediti fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada, u okviru čega su uređeni instituti kao što su ugovor o radu na određeno vrijeme, rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, rad sezonskih radnika, platformski rad. Pri njihovom uređenju vodilo se računa da se stvori kvaliteta zakonski okviru koji će, s jedne strane štiti i radnike i poduzetnike te s druge strane poticati poduzetničke aktivnosti, ako i zapošljavanje i rad uz zajamčene dostojanstvene uvjete rada.</p>
37	<p>Hrvatska udruga sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>U odnosu na objavljeni tekst Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, ističemo svoje primjedbe i prijedloge kako slijedi: 1) U čl. 8. Nacrta, normirajući ugovor o radu u na izdvojenom mjestu rada, predlagatelj, u pogledu osiguranja sredstava rada i nadoknade troškova nastalih obavljanjem posla, privilegira rad od kuće u odnosu na rad na daljinu, te radnicima koji rade na daljinu ne daje pravo na sredstva rada i naknadu troška, ako to izrijekom ne ugovore s poslodavcem (čl. 17.a st. 3.). Držimo da bi primjenom predloženog rješenja radnici na daljinu bili neprimjereno i neopravdano diskriminirani te predlažemo brisanje tog stavka. 2) U čl. 22. Nacrta, u novom članku o rasporedu radnog vremena, u st. 6., predlagatelj pogrešno i nepotrebno relativizira obvezu obavještanja radnika o rasporedu ili izmjeni rasporeda radnog vremena tjedan dana unaprijed iz st. 5. Normirajući slučaj prijeko potrebe za izmjenom rasporeda rada radniku, predlagatelj formulacijom „Iznimno od stavka 5. ovog članka,“ kao da otklanja potrebu prethodnog obavještanja radnika o rasporedu radnog vremena tjedan unaprijed, a navođenjem da je u tom slučaju poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o „takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni ... u razumnom roku, do početka obavljanja posla“ navedena sumnja postaje izraženija, a rok u kojem radnik u takvim okolnostima ne može znati kada radi otklanja sve granice poslovnog i privatnog života na štetu radnika i njegove obitelji. Predlažemo izmjenu ovog stavka na način da glasi: „Kada je u slučaju prijeko potrebe</p>	<p>Djelomično prihvaćen</p> <p>Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliranjem kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore. U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni. I nadalje, kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed. U odnosu na nejednaki raspored radnog vremena, važno je istaknuti da je smisao te odredbe da na kraju razdoblja takvog rasporeda, radnikovo radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom radnom vremenu. U slučaju kada to ne bude ispunjeno, tzv. „višak sati“ tretira se kao prekovremeni rad radnika, pri čemu se predloženom odredbom jača obveza poslodavca da pravilno i pravovremeno evidentira sate, te da radniku naloži prekovremeni rad, koji mu kao takav i inače treba platiti. Odredbom članka 36. Nacrta propisano je da se plaća, naknada plaće i ostali primici obračunavaju i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun. Zakonom o radu kao općim radno</p>

za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je dužan čim prije obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena.“ 3) U čl. 27. Nacrta, u st. 8. predlagatelj navodi da će poslodavac radniku koji je radeći u nejednakom rasporedu u utvrđenom razdoblju već odradio ugovoreno radno vrijeme, u preostalom dijelu tog razdoblja, u slučaju potrebe, „naložiti prekovremeni rad“. Navedeno rješenje nije dobro jer odudara od temeljnih postulata prekovremenog rada (nemogućnost planiranja, vanjski nekontrolirani uzroci), pa predlažemo da se umjesto toga navede da se tome radniku nalaže rad koji će se smatrati prekovremenim radom. 4) Pozdravljamo određene pozitivne pomake u normiranju plaće, no, usprkos njima, držimo da se aktualni prijedlog treba doraditi na način da se izrijekom navede obveza isplate plaće u novcu, te da se konačno utvrdi prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće o dospijeću u Zakonu o radu. 5) Člankom 38. Nacrta normirano je pravo na povećanje plaće uslijed otežanih uvjeta rada. Nepropisivanjem minimalnih standarda povećanja plaće, predlagatelj dopušta nejednaku praksu ostvarenja ovog prava pri čemu stupanj zaštite radnika varira od ozbiljne zaštite do manipulacije poslodavca. Naime, imaginarni poslodavac koji želi uštedjeti na ovoj stavci, treba samo donijeti odluku (u naravi pravilnik o radu) kojom utvrđuje da radnicima za otežane uvjete rada pripada pravo na povećanje plaće od npr. 1% te na taj način izbjeći primjenu instituta „primjerenog povećanja“. Osim toga, takva praksa pribrojila bi se u prosjek povećanja koja se „redovito isplaćuju“ te na taj način dodatno obezvrijedila smisao ovih odredbi. Predlažemo propisivanje minimalnih standarda povećanja plaće za otežane uvjete rada, kao civilizacijski iskorak i jedini mehanizam sprečavanja nelojalne konkurencije mnogim poslodavcima. 6) U čl. 39. Nacrta, predlagatelj predlaže uvođenje zakonske iznimke od načela da naknada plaće prati plaću u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih zbog epidemije bolesti, potresa, poplava i sl, navodeći da bi naknada plaće u tim slučajevima iznosila 70% od iznosa prosječne plaće, ako drukčije nije utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Držimo da bi u st. 7. predloženog članka trebalo otkloniti mogućnost utvrđivanja manjeg iznosa naknade plaće od 70% prosječne plaće, jer ovakav prijedlog otvara vrata toj, potencijalno opasnoj praksi. 7) U odnosu na mogućnost ugovaranja povlastica za članove sindikata, Hrvatska udruga sindikata pozdravlja smjer razmišljanja predlagatelja, no drži nužnim razmisliti o njegovoj konačnoj formulaciji i poreznim implikacijama. U raspravi o ovom institutu isticali su se brojni aspekti i implikacije mogućeg uređenja koje ne želimo ponavljati, no držimo nužnim da se razmotri učinak poreza na moguće rješenje. Predlažemo da se iznos, koji bi se ugovorio kao pravo članova sindikata, učini neoporezivim, kako učinci njegove primjene ne bi na članove sindikata djelovali nejednako. 8) U najavama ovog zakonskog prijedloga bilo je govora o pravu radnika na nedostupnost, no aktualni prijedlog ne sadrži takve odredbe. Dinamika života i rada i novim okolnostima,

pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj. Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja. Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo na nedostupnost radnika nije bilo predmetom normiranja.

ali i suvremeni politički trendovi pitanje zaštite privatnosti uzdižu visoko među prioritete, koji, u aktualnim okolnostima, od predlagatelja, nisu prepoznati. Predlažemo da se razmotri način uvrštavanja odredbi o nedostupnosti radnika za pozive poslodavca u vrijeme u koje bi se mogao bez stresa i mogućnosti izmjene, posvetiti svom privatnom životu, obitelji, nečemu što mu je bitno.

38 **NETS CEE d.o.o.**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Predlaže se brisanje točke 7. iz stavka 1. članka 151. Zakona o radu „Suodlučivanje“ koja glasi: „7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku“. Naime, predmetnom točkom propisano je da „Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: ...7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku.“ Razlog: Dana 25. svibnja 2018.g. u Europskoj uniji i u Republici Hrvatskoj stupila je na snagu UREDBA (EU) 2016/679 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ („Opća uredba o zaštiti podataka“) kao i Ispravak Opće uredbe o zaštiti podataka (SL L 119, 4.5.2016.). Istovremeno je u Republici Hrvatskoj od 25.05.2018.g. na snazi i Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (Narodne novine br. 42/18). Uzimajući u obzir: • stavak 3. iz članka 1. „Predmet i ciljevi“ Opće uredbe o zaštiti podataka koji navodi da „Slobodno kretanje osobnih podataka unutar Unije ne ograničava se ni zabranjuje iz razloga povezanih sa zaštitom pojedinaca u pogledu obrade osobnih podataka.“ • te članak 6. „Zakonitost obrade“ koji navedi preduvjete zakonitosti obrade navedene u točkama a) do f) stavka 1. navedenog članka, razvidno je da predmetna točka 7. iz stavka 1. članka 151. Zakona o radu, nije usklađena sa člankom 1. i člankom 6. Opće uredbe o zaštiti podataka. Pravo na suglasnost Radničkog vijeća za „dostavljanje trećim osobama podataka o radniku“ stvara dodatni zakonski zahtjev koji je suprotno predmetnom načelu iz stavka 3. članka 1. Opće uredbe o zaštiti podataka. Dodatno navedeno pravo na suglasnost nije navedeno kao jedno od temelja zakonitosti obrade iz članka 6. stavka 1. točke a) do f) Opće uredbe o zaštiti podataka. S obzirom na gore navedeno navodi se sljedeći praktični primjer iz prakse: - poslodavac bi na temelju privole zaposlenika (čl.6. stavak 1. točka a.) imao valjan temelj za dijeljenje podataka sa trećim osobama no i dalje bi postojao predmetni uvjet suglasnosti radničkog vijeća sukladno točki 7. iz stavka 1. članka 151. Zakona o radu, - time bi se dovodila u pitanje sloboda zaposlenika da raspolaže svojim podacima te samo pravo davanja privole kao zakonitog temelja obrade; - u slučaju da radničko vijeće odbije dati suglasnost, poslodavac bi morao pokrenuti sudski spor kojim bi se tražio da sudska presuda zamijeni suglasnost radničkog vijeća; - iz navedenih primjera razvidno je ne samo to da je to u suprotnosti s

Nije prihvaćen

Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu uređenje materije članka 151. važećeg Zakona o radu nije predmet normiranja.

postojećim i valjanim temeljem zakonitosti obrade (primjerice, privola), nego da bi pravo odbijanja davanja suglasnosti te upućivanje na sudski spor dovelo u pitanje temeljno načelo „slobodnog kretanja osobnih podataka“ iz gore citiranog članka 1. Opće uredbe o zaštiti podataka. - Stoga predmetna točka iz Zakona o radu predstavlja dodatno ograničenje navedenih zahtjeva. Nastavno, u članku 6. stavka 2. „Opće uredbe o zaštiti podataka“ navedeni su uvjeti kojima države članice mogu dodatno regulirati određena područja zaštite podataka, primjerice u vezi sa člankom 88. „Obrada u kontekstu zaposlenja“ Opće uredbe o zaštiti podataka i „prijenos osobnih podataka unutar grupe poduzetnika ili grupe poduzeća koja se bave zajedničkom gospodarskom djelatnošću“. Razvidno je da Republika Hrvatska usvajanjem Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (Narodne novine br. 42/18) nije dodatno regulirala područje obrade u kontekstu zaposlenja naspram nekih drugih područja koja su dodatno regulirana predmetnim zakonom (privola djeteta u odnosu na usluge informacijskog društva, obrada osobnih podataka putem videonadzora slično). Zaključno, s obzirom na navedeno obrazloženje navedena točka 7. iz stavka 1. članka 151. Zakona o radu, nije usklađena s Općom uredbom o zaštiti podataka te ju treba brisati putem izmjena i dopuna Zakonu o radu.

39 **MIROSLAV ROŠČIĆ**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Odlican članak je objavljen na temu nepotrebne predložene odredbe kojim se mijenja članak 126. Zakona <https://lidermedia.hr/komentari/nepotrebna-odredba-u-prijedlogu-izmjena-zakona-o-radu-144112>
 Članak 44. predloženih izmjena i dopuna, a kojim se mijenja članak 126. Zakona, u stavku 2) utvrđuje da otpremninu ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Mislim da ovu odredbu treba u cijelosti izostaviti iz teksta Zakona, Predloženim rješenjem država bi potpuno bespotrebno definirala da radnik „ne ostvaruje“ otpremninu sa 65 godina, a i potpuno bespotrebno se odrekla doprinosa i poreza koji se plaćaju na takve otpremnine. Dakle navedeno rješenje je za radnike nepovoljno, za državu izričito štetno, a za poslodavce ne predstavlja nikakvu novost, jer i prema sadašnjem Zakonu nisu obvezni isplatiti otpremninu kada radni odnos prestaje radniku sa 65 godina

Nije prihvaćen

Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Razlika između prestanka ugovora o radu ispunjavanjem uvjeta od 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža i otkazivanja ugovora o radu je u tome što u prvom slučaju ugovor prestaje po sili zakona, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore. Ako dogovore nastavak rada, pa nastanu određene okolnosti koje će opravdati otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu.

<p>40</p>	<p>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama podržava prijedlog uređenja pitanja mogućnosti ugovaranja pogodnosti za članove sindikata, iz razloga što se radi o pitanju za čije se rješavanje zalažu godinama. Ukazujemo na neprihvatljivost predloženog rješenja u stavku 4. članka 192. u dijelu kojim se mogućnost ugovaranja pogodnosti odnosi isključivo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora. Odredba koja bi, ako se ugovori kolektivnim ugovorom, trebala razlikovati radnike članove sindikata od radnika koji nisu sindikalno organizirani. Međutim, predloženo rješenje dovesti će do gašenja sindikata i poticanje njihove međusobne podvojenosti. Predloženo rješenje ne sadržava mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru, zbog čega ocjenjujemo da će ono u budućnosti znatno utjecati na slobodu sindikalnog organiziranja i djelovanja, što je protivno konvencijama MOR-a. Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama smatra da se sporni stavci članka 192 Zakona o radu moraju urediti na način da se mogućnost dodatnog ugovaranja odnosi na sve sindikalno organizirane članove sindikata. Ovakvo rješenje potiče podjele i sučeljavanja među sindikatima što se može protumačiti kao namjera za slabljenje sindikata, umjesto njihovog jačanja i zbližavanja.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
<p>41</p>	<p>Bolt Services HR d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Digitalna radna platforma Članak 221. c (1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba, koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji. (2) Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka. (3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka, koje na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu.</p>

unije, neovisno o mjestu njihovog poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje. (4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, dužna je pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u Evidenciju ministarstva. (5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost, ako nisu upisani u Evidenciju ministarstva. Prijedlog: Prijedlog Ministarstva rada da su agregatori definirani kao tvrtke koje obavljaju djelatnost zastupanja ili posredovanja potrebno je izmijeniti i uskladiti sa stvarnim tržišnim prilikama. Obrazloženje: Smatramo da agregatori, odnosno društva ili obrti, koji zapošljavaju licencirane taksi vozače i dostavljače u poslovnom smislu ne obavljaju djelatnost zastupanja ili posredovanja, niti su za to registrirani. Djelatnost zastupanja ili posredovanja definirane su drugim propisom, a niti jedna od tih odredbi ne određuje aktivnost koju u stvarnosti trenutno obavljaju agregatori. Ne postoje opravdani razlozi za ovako uređenu definiciju agregatora predloženu u ZOR-u jer radnici nemaju niti jednu korist koja proizlazi iz takve definicije agregatora, a s druge strane definicija uvodi veliku pravnu nesigurnost za takve tvrtke. Poslodavac za kojega radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme Članak 221.d (1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona ili agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme. (2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu. (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti, ako je prema agregatoru ispunila ugovorne obveze radno pravne naravi i ako je prije sklapanja ugovora s agregatorom pribavila: 1. dokaz da je agregator registriran prema posebnom propisu 2. potvrdu nadležnog poreznog tijela o ne postojanju poreznog duga agregatora 3. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu 4. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće (4) Dokaze iz stavka 3. ovoga članka, platforma je dužna pribaviti najmanje jednom tijekom svaka tri mjeseca trajanja toga ugovora. Prijedlog: Obvezu dostavljanja dokaza potrebno je produljiti na svakih šest mjeseci tijekom trajanja ugovora između digitalne platforme i agregatora. Također, predlaže se da Ministarstvo preciznije definira koji je to dokaz potreban dostaviti kako bi sve uključene strane imale jasnije upute za izvršavanje ovih obveza. Zaključno, agregatori i platforme potpisuju ugovore o poslovnoj suradnji zbog čega je potrebno izmijeniti i stavak 3. u kojem se navodi da su to ugovori radno pravne naravi. Obrazloženje: Za sve uključene strane, tromjesečna obaveza dostavljanja dokaza uzrokovat će iznimno administrativno opterećenje i dovesti do velike reorganizacije rada i u konačnici onemogućiti konstantno povećanje kvalitete usluge te time

negativno djelovati i na potrošače. Vremenski okvir od 6 mjeseci stvorio bi veći balans za sve uključene strane. Intenzivno će se povećati pritisak birokracije na obrte koji će biti primorani izvještavati platforme svaka tri mjeseca o svom poslovanju. Obrte koji predstavljaju temelj djelatnosti auto-taksi prijevoza potrebno je posebno stimulirati, a ne opterećivati dodatnim administrativnim poslovima. Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama

Članak 221.o (1) Na osobu iz članka 221.f ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 221.g do 221.k ovoga Zakona. (2) Digitalna radna platforma ili agregator, dužna je za osobu iz članka 221.f ovoga Zakona, ugovoriti osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu. (3) Osoba iz članka 221.f ovoga Zakona, ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom radnom platformom ili agregatorom.

Prijedlog: Predlažemo da se odredba o obveznom ugovaranju osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti izbriše. **Obrazloženje:** Za one agregatore koji nisu vlasnici vozila, odnosno digitalne radne platforme ova odredba nameće nerazmjernu i pretjeranu obvezu. Drugim propisom određeno je da je obveznik osiguranja vlasnik vozila zbog čega se predlaže brisanje ove odredbe. Također, zbog specifičnosti organizacije rada putem platformi, posebice nepostojanja obveze za trajnim i učestalim radom osobe, smatramo da se ovom odredbom nameće nerazmjerna i pretjerana obveza svim uključenim stranama.

42 **MIROSLAV ROŠČIĆ**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 44. predloženih izmjena i dopuna, a kojim se mijenja članak 126. Zakona, u stavku 2) utvrđuje da otpremninu ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Mislim da ovu odredbu treba u cijelosti izostaviti iz teksta Zakona, jer sada važećim tekstom Zakona o radu isplata otpremnine nije obvezna u slučaju kada radnik navršava 65 godina. Znači internim aktima ili kolektivnim ugovorom može se definirati pitanje moguće isplate otpremnine u takvim slučajevima. Ne postoji apsolutno nikakav razlog zašto bi zakon izrijekom definirao da otpremninu „ne ostvaruje“ radnik koji u trenutku otkazivanja ima 65 godina..... Zašto ne ostaviti poslodavcu mogućnost da ipak isplati otpremninu u takvim slučajevima? Predloženim rješenjem država bi potpuno bespotrebno definirala da radnik „ne ostvaruje“ otpremninu sa 65 godina, a i potpuno bespotrebno se odrekla doprinosa i poreza koji se plaćaju na takve otpremnine. Dakle navedeno rješenje je za radnike nepovoljno, za državu izričito štetno, a za poslodavce ne predstavlja nikakvu novost, jer i prema sadašnjem Zakonu nisu obvezni isplatiti otpremninu kada radni odnos prestaje radniku sa 65 godina.

Nije prihvaćen

Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.

43 **UDRUGA ZA PROMICANJE INOVACIJA I ISTRAŽIVANJA**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU
Članak 40. Predlaže se da tekst Članka 112, stavak 6 ostane u sadašnjoj formi: "kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore". Naime, već i sada je moguć dogovor poslodavca i radnika za dulji ostanak na radnom mjestu, ukoliko se tako ne dogovore. Prijedlogom da se na radnim mjestu ostane po volji radnika do 68 godine, poslodavce se stavlja u nepovoljan položaj. Posebice bi takva odredba stvorila probleme u znanosti, gdje se tek odlaskom starijih znanstvenika oslobađaju koeficijenti za ostanak mlađih zaposlenika. Time bi ta odredba negativno utjecala na odljev mozgova. Fakulteti i znanstveni instituti se dovode u nezavisan položaj budući da će se kroz tri godine onemogućiti zapošljavanje mladih (čekajući da znanstvenici koji sada navršavaju 65 ostanu raditi do 68 godine). Već ranije je takav prijedlog pokušavan ugraditi u Zakon. Međutim, prema ranijim argumentacijama: "S obzirom da je najveći problem hrvatskog društva iseljavanje stanovništva, onda je ovakav prijedlog štetan i nerazumljiv. Među mnogim razlozima iseljavanja je motivirano ponajviše nedostatkom kvalitetnih radnih mjesta, što je pak posljedica neaktivne ekonomske politike Vlade (na tragu „preporuka“ Europske komisije). S obzirom da se na tom planu ne nazire neka pozitivna promjena, onda odluka o mogućnosti produljenja radnog vijeka do 68. godine de facto znači smanjivanje mogućnosti zapošljavanja mladih te istovremeno zadržavanje manje produktivne i manje motivirane radne snage. Takvo rješenje imalo bi ekonomskog i društvenog opravdanja samo i jedino tamo gdje postoji stvarna potreba za takvim radnicima, odnosno kada drugih radnika nema. Kalkulacije o financiranju mirovinskog sustava (radi njegove navodne neodrživosti – tvrdnja koja je dokazano neodrživa) ne mogu biti važnije od štetnih ekonomskih učinaka na proizvodnju i na povećanje ekonomske dinamike i efikasnosti. Sto puta je već rečeno: rješenje mirovinskog sustava nije u bavljenju godinama radnog staža već u ekonomskom rastu i otvaranju novih radnih mjesta."

Nije prihvaćen
Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.

<p>44 Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Istovremeno s procesom donošenja izmjena i dopuna Zakon o radu obveza je konačno riješiti i propise koji su u uskoj vezi s tim zakonom, kako one koji još uvijek nisu donijeti tako i one koje je potrebno uskladiti, a to treba u praksi učiniti sada ali i ubuduće na način da se može sagledati „cijeli paket“, i kako bi se osigurali svi uvjeti za istovremenu primjenu propisa. S navedenim procesom potrebno je uskladiti i dan stupanja na snagu izmjena i dopuna Zakona o radu (čl.70 Nacrta prijedloga ZOR-a - 1. siječnja 2023. godine ????) Zašto je to potrebno i logično ? Odredbom čl. 17. st. 7., i čl. 101. st. 1., Zakona o zaštiti na radu (NN 71/14,118/14,154/14,94/18,96/18), koja je stupila na snagu u kolovozu 2014. godine bila je propisana obveza ministru nadležnom za zdravstvo, da uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za rad, u roku 90 dana od stupanja na snagu Zakona o zaštiti na radu, donese podzakonske akte: - Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada , - Pravilnik o postupcima pružanja prve pomoći,sredstvima, vrsti i količini sanitetskog materijala koji mora biti osiguran na mjestu rada te načinu i rokovima osposobljavanja radnika za pružanje prve pomoći (potrebno promijeniti naziv : Pružanju prve pomoći na radu“), - Pravilnik o najmanjem broju sati koje je poslodavac obavezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada,a koje specijalist medicine rada mora provesti na mjestu rada. Činjenica je da se gotovo 8 godina nakon stupanja na snagu u ovom slučaju Zakona o zaštiti na radu, čeka donošenje navedenih podzakonskih akata !? Da li je netko odgovarao za nečinjenje ? Zašto nema suradnje područja zdravstva i rada na usklađivanju ove aktivnosti ? Što se poduzelo ,odnosno izostalo u rješavanju ove zakonom utvrđene obveze ? Navedeni zastoj, učestala promjena propisa ili međusobna neusklađenost propisa stvaraju pravnu prazninu, pravnu nesigurnost, nesnalaženje i izostanak odgovarajućih preventivnih mjera u ovom slučaju u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, što posljedično dovodi do dodatnih problema u zdravstvenom sustavu (liste čekanja), zdravlju radne populacije i smanjenim prihodima ,zatim, teškoćama u radu poslovnih subjekata, te stalnom rastu financijskih izdataka u zdravstvenom sustavu, kao i troškovima poslodavaca. Odredbe Zakona o radu postojeće i nove, podrazumijevaju da se istovremeno osiguraju i uvjeti za zaštitu zdravlja na radu i sigurnost , donošenjem i provedbom odgovarajućih podzakonskih akata (kojih još uvijek nema !?).</p>	<p>Nije prihvaćen Komentari se odnose na predmet uređenja i okolnosti donošenja drugih propisa. Opseg materije koja je uređena predmetnim Nacrtom prijedloga zakona, rezultat je odluke donesene na zajedničkom, tripartitnom sastanku sa socijalnim partnerima, uzimajući u obzir ciljeve i mjere planskih i programskih dokumenata navedenih u uvodnom dijelu teksta Nacrta.</p>
--	--

<p>45 Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj, te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom prijedloga zakona su, pored ostalog i zbog razloga koji se navode u komentaru, definirani pojmovi plaće i svi sastavni dijelovi plaće, čime je omogućeno povezivanja tih pojmova s odredbama propisa koji uređuju minimalnu plaću, oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada. Osim toga, predložene su i izmjene odgovarajućih članaka općeg propisa o radu kojima se dodatno djeluje na smanjenje jaza u plaćama između žena i muškaraca te potiče mogućnost zapošljavanja i rasta plaća. Člankom 35. se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Odredba koja uređuje jednakost plaća muškaraca i žena, usklađena je sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.</p>
<p>46 Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>

iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim

okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratim suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

47 **Sindikata grafičara i medija
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Sindikata grafičara i medija, Breščenskoga 4, Zagreb podržava očitovanje sindikalnih središnjica, posebice Nezavisnih hrvatskih sindikata čiji smo član, na Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Uz to dodajemo i vlastito očitovanje, a koje se također fokusira upravo na institute koji su bili predmet zadnje faze pregovora o Zakonu o radu, odnosno sadržane su u predmetnom Nacrtu njegovih izmjena i dopuna. U ovom očitovanju referiramo se na tekst odredbi odnosno njihovu numeraciju koja će vjerojatno stupiti s izmjenama i dopunama Zakona: Članak 17.a, stavak 1., točka 4. Smatramo da nije prihvatljivo da radnik ima 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 15 radnih dana neprekidno. Formulacija je nedorečena, niti je jasno referentno razdoblje. Ovime se otvara mogućnost da radnik iz mjeseca u mjesec radi znatan broj dana na izdvojenom mjestu rada, čak i gotovo cijeli mjesec, ali uz prekid od doslovce dva dana u sredini mjeseca, te da radnik stoga izgubi pravo na naknadu troškova. Radnik bi trebao ostvarivati pravo uvijek razmjerno ostvarenom radu u nekom mjesecu, ako nije radio puni mjesec na izdvojenom mjestu rada. Svakako, razdoblje od 15 dana nije primjereno promatrati neprekidno, već eventualno samo ukupno, a referentno razdoblje takve kumulacije rada ne može biti kratko. Članak 18. a. – c. Smatramo da nije primjerno u odredbama o dodatnom radu opterećivati matičnog poslodavca za uravnoteženost radnog odnosa s dodatnim poslodavcem (radno vrijeme, odmori...). Matični poslodavac je u pravilu prvi zaposlio radnika i njihov odnos se može nazvati osnovnim radnim odnosom. O ravnoteži i usklađenju tih radnih odnosa računa može i treba voditi samo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. Navedeno je vrlo važno i jer matični poslodavac više ne odlučuje niti može uskratiti suglasnost odnosno spriječiti radni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Članak 53. U odredbama o probnom radu treba eliminirati mogućnost da poslodavac radniku koji je kod njega

Djelomično prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Međutim, prihvaća se prijedlog skraćivanja trajanja rada na izdvojenom mjestu koji aktivira obvezu poslodavca za naknadom troškova nastalih u svezi s radom. Prihvaća se i prijedlog dopune odredbe o probnom radu radi sprječavanja zlouporaba. Nadalje, cilj je komentiranih odredbi čl.112. i 126. poticanje poslodavaca da zadrže u radnom odnosu starije radnike odnosno poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Vezano uz komentar uz dodani čl.60.a ističe se da je pojam prijeke potrebe definiran radi minimiziranja rizika od zlouporaba. Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog

već zaposlen ponovno određuje probni rad. Bilo je primjera u praksi da su poslodavci dugogodišnjim radnicima ispočetka odredili probni rad, dovevši tako u pitanje njihovu sigurnost radnog odnosa i otpremnine, jer se otvara mogućnost za otkaz temeljem probnog rada. Dobro je odrediti da se za iste poslove ne može ugovarati probni rad. Ako se otvori mogućnost da se dugogodišnjem radniku odredi probni rad, to treba biti isključivo za različite poslove. No, svakako tada treba izričito odrediti da radnik barem zadržava pravo na puni otkazni rok i punu otpremninu, odnosno prava koja bi mu pripadala u slučaju otkaza bez njegove krivnje. Članak 60.a, stavak 6. Odredba da poslodavac, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada, otvara veliku opasnost da se uvede potpuna nepredvidivost radnog vremena i nemogućnost da radnik planira svoje slobodno vrijeme i obiteljski život. Problem je u tome što se ovime situacije koje spadaju u zonu prekovremenog rada stavljaju u zonu redovnog radnog vremena i promjene njegovog rasporeda. Dovoljno je dati jednostavan primjer, jer neki poslodavci će gotovo sve situacije podvesti pod prijeknu potrebu, pa tako i bolovanje jednog radnika i potrebu da ga zamijeni drugi radnik kojeg pozivaju u razumnom roku, ili dodatnu narudžbu... Razumni rok je rok kojeg treba promatrati isključivo iz aspekta radnika, a ne poslodavca. No, tako ne stoji u prijedlogu. Razuman rok može biti samo vrijeme u kojem se radnik može prilagoditi novoj okolnosti i doći na posao. Tu se treba uzeti u obzir baš okolnosti na strani svakog pojedinog radnika, kao što su njegove obiteljske obveze, mogućnost zbrinjavanja djece i slično. Radnik koji se ne može odazvati nikako ne bi trebao odgovarati, trpjeti sankcije niti da dođe u pitanje sigurnost njegovog radnog odnosa. Na kraju, treba staviti i objektivnu granicu razumnog roka za sve radnike, najmanje na 72 ili barem 48 sati za svakog radnika (čak i onog koji bi se možda mogao prilagoditi i u kraćem roku). Sve ispod toga jednostavno mora ići u područje prekovremenog rada. Ili pripravnosti. Ovo posljednje je važno, jer širokom primjenom ovakvog instituta poslodavci mogu zamijeniti i izigrati institut pripravnosti i naknade radniku za pripravnost, jer će im ionako svi radnici biti u „stand-by“ modu. Članak 91. sadašnjeg Zakona - Načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti Smatramo da je ovo načelo iznimno važno te treba biti primjenjivo bez obzira na spol. Svjedočimo da sve veći broj poslodavaca gubi sustavnost u svojim politikama plaća. Ovo je potencirano u vremenima nedostatka radnika, a biti će još gore u vremenima povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća. Naravno, ovdje se ne ulazi u razliku plaće na istom radnom mjestu s obzirom na osjetniju razliku kvaliteti i učinku odnosno ne negira se pravo na stimulaciju. Primjena ovog načela na sve radnike kod poslodavca može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se kod već sada kod mnogih poslodavaca svelo da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, imaju različite koeficijente ili bruto fiksne plaće i sve to samo na temelju različito postignutog

prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera. U odnosu na korištenje godišnjeg odmora radnika koji radi u dodatnom radu, pristigle primjedbe su prihvaćene. U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

osobnog dogovora. Nažalost, praksa pokazuje i da su radnici koji duže rade kod poslodavca danas u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni, a sve samo činjenicom da su ranije pregovarali o svojoj plaći. Članak 112. i 126. Pozdravljamo da dob prestanka radnog odnosa ostaje na 65 godina iz više razloga. Kao prvo, jer Zakon o radu niti sada ne brani rad iznad 65 godina. S druge strane velik je broj radnica i radnika, posebice u industriji, koji iz svojeg zdravstvenog stanja i opterećenja rada ne mogu izdržati rad do 68 godina. Propisivanjem da takvi radnici ostaju u radnom odnosu do 68 godina mnogi poslodavci ne bi imali rješenje, jer im ne bi mogli dati otkaz. Nastavno na navedeno ovo bi u potpunosti narušilo zaštitu starijih radnika od otkaza koji do 65 godina trebaju pojačanu zaštitu. Ali iza 65 godina pojavila bi se grupa „previše zaštićenih“ radnika koji imaju pravo na punu mirovinu, ali im poslodavac teško može otkazati do 68 godine. Nadalje u slučaju usporedbe s mlađim radnicima, pa i onima s djecom, ti radnici bi imali primat zadržavanja posla, što više nije pravedno. O mogućim brojnim sporovima da i ne govorimo. Iako ne zvuči popularno, odredba da radnik, koji ima više od 65 godina i pravo na mirovinu, neće ostvariti otpremninu mogla bi odagnati strah poslodavca od nastavka radnog odnosa sa starijim radnikom i nakon 65 godina, a radnikova sigurnost osigurana je neminovnim pravom na mirovinu. S druge strane bilo bi dobro ostaviti otkazni rok, pa makar i kraći, da radnik ima određeni period za prilagodbu. Ovdje treba imati u vidu da otkazni rok nije uvijek samo u interesu radnika, nego sve češće i poslodavca, posebno kada mu odlazi iskusni radnik koji treba dovršiti posao i predati ga onome tko dolazi na njegovo mjesto. To se ne radi preko noći, otkazni rok je u interesu obje strane. Svjesni smo da ima pojedinaca koji žele raditi i nakon 65 godine, oni sigurno nisu većina, ali ponavljamo nitko ih ne priječi ni sada. Niti njih, niti poslodavce. Članak 192., stavci 4., 5. i 6. Pozdravljamo mogućnost da se pojedina prava ugovore povoljnije za članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora. Ovime se rješava pitanje koje brojni članovi sindikata postavljaju već desetljećima: Sindikat potpisuje kolektivni ugovor u njihovo ime, a baš sva prava koriste svi radnici. Činjenica da mogućnost ugovaranja povoljnijih prava za članove sindikata ima gornju granicu, koja nije postavljena visoko, i dalje osigurava i ostalim radnicima gotovo sva prava iz kolektivnog ugovora. Ipak barem se daje mogućnost da se uvede određena pravičnost prema članovima i sindikatu, koji svoju energiju i sredstva troše na potpis kolektivnog ugovora, na dobrobit svih. Smatramo da je potrebno jasno odrediti da ova razlika odnosno ovaj dio povoljnijih prava ne predstavlja diskriminaciju zbog (ne)članstva u sindikatu. To je važno i stoga što to treba biti i ostati jedini slučaj u kojem je moguće razlikovati prava radnika s obzirom na (ne)članstvo u sindikatu. Nemamo negativan stav prema navedenoj odredbi da se prava mogu povoljnije ugovoriti samo za članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, s obzirom da je činjenica da oni jedini i imaju direktnu vezu s potpisanim kolektivnim ugovorom. No, predlažemo

dobro razmotri mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru ili niže granice reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, kako bi se što većem broju sindikata omogućio pristup kolektivnom ugovoru. Ovo sve da se potencijalne podjele među sindikatima potpisnicima i onima koji to nisu svedu na što manju moguću mjeru. Na kraju iskazujemo zadovoljstvo činjenicom da su izuzeci i novi oblici rada kao što je platformski rad smješteni na kraj zakona, gdje kao takvi i pripadaju. Miješanje tih odredaba s temeljnim institutima Zakona o radu, kao što su radno vrijeme, odmori i drugi bilo bi pogubno, jer bi dovelo do nebrojenih različitih tumačenja i pravne nesigurnosti. Sindikat grafičara i medija
Predsjednik, Darije Hanzalek

48 **Sindikat policijskih službenika
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Naime, Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike je u srpnju 2022. g. javno objavilo nacrt Prijedloga o izmjenama i dopunama zakona o radu, te je čl. 51. istog prijedloga predloženo propisati: „Članak 51. U članku 192. iza stavka 3. dodaju se stavci 4., 5. i 6. koji glase: „(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu. (5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su stranke kolektivnog ugovora. (6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.“. Navedene izmjene i dopune postojećeg Zakona u radu nisu u skladu primjenjivim domaćim i međunarodnim propisima iz razloga kako ćemo navoditi u nastavku. Da bi se ispitala pravna održivost i smisao gore navedenih predloženih izmjena i dopuna čl. 192. Zakona o radu nužno ih je dovesti u vezu s odredbama samoga Zakona o radu, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Ustava Republike Hrvatske, Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Zakona o suzbijanju diskriminacije, kao i Konvencije br. 98 donesene od strane Međunarodne organizacije rada. Slijedom toga, u nastavku ćemo navesti odredbe naznačenih propisa kako se utvrdila neusklađenost gore predloženih izmjena i dopuna naznačenog članka s istim. Odredbama iz čl. 166. st. 1. i 2. Zakona o radu propisano je: „Dobrovoljnost članstva u udruzi Članak 166. (1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge. (2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.“ Člancima 3. i 14. Ustava Republike Hrvatske propisano je: „Članak 3. Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski

Nije prihvaćen

Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

više stranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava. Članak 14. Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.“ Odredbama iz čl. 9. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) propisano je: „Članak 9. (1) Diskriminacija u svim pojavnim oblicima zabranjena je.“ Člancima 11. i 14. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda određeno je: „Članak 11. SLOBODA OKUPLJANJA I UDRUŽIVANJA 1. Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja s drugima, uključujući pravo osnivati sindikate ili im pristupati radi zaštite svojih interesa. 2. Ne mogu se postavljati nikakva ograničenja ostvarivanju tih prava, osim onih koja su propisana zakonom i koja su u demokratskom društvu nužna radi interesa državne sigurnosti ili javnog reda i mira, radi sprječavanja nereda ili zločina, radi zaštite zdravlja ili morala ili radi zaštite prava i sloboda drugih. Ovaj članak ne zabranjuje da se nameću zakonska ograničenja u ostvarivanju tih prava pripadnicima oružanih snaga, policije ili državne uprave Članak 14. ZABRANA DISKRIMINACIJE Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurati će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.“ Člankom 2. Konvencije br. 87. Međunarodne organizacije rada koje je Republika Hrvatska ratificirala, a objavljene su u Narodnim novinama - Međunarodni ugovori, propisano je: „Članak 2. Radnici i poslodavci imaju pravo, bez ikakve razlike i bez prethodnog odobrenja, osnivati i, pod uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima te udruge, pristupati udruzama prema svojem izboru.“ Dakle, u kontekstu analize gore naznačenih predloženih izmjena i dopuna Zakona o radu po našem utvrđenju nespornim proizlazi kako je diskriminatorna odredba u kojoj se navodi „mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu.“ Ovo sve iz razloga jer se na opisani način u privilegirani i povlašteni položaj stavljaju članovi samo onih sindikata koji su potpisnici kolektivnog ugovora, dok se u cijelosti zanemaruje činjenica da pored njih u Republici Hrvatskoj egzistira više stotina sindikata koji kao takvi nemaju svojstvo reprezentativnosti i koji bi provedbom gore istaknute zakonske izmjene bili u cijelosti obezvrijeđeni i dovedeni u neravnopravan položaj. Mišljenja smo kako se predmetnim prijedlogom na neskriveni način iniciraju podjele među radnicima u Republici Hrvatskoj na način da bi članovi sindikata koji su potpisnici kolektivnog ugovora u slučaju ozakonjenja navedene odredbe uživali sva prava i benefite te si mogli ugovoriti za sebe veća imovinska i druga prava, a što bi radnicima koji nisu članovi istih sindikata bilo onemogućeno samo iz razloga jer nisu članovi istih. Navedeno postupanje u cijelosti je nedopušteno

sukladno primjenjivim odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12). Naime, čl. 166. Zakona o radu jasno je propisano da je pristupanje bilo kojem sindikatu u cijelosti dobrovoljno, te je stoga predložena odredba u evidentnom proturječju s navedenom postojećom odredbom obzirom se istom radnike motivira i potiče da se učlane u sindikate koji su potpisnici kolektivnog ugovora, a što smatramo u cijelosti neprihvatljivim. Nadalje, predložena dopuna odredbi iz čl. 192. st. 4., 5. i 6. Zakona o radu u suprotnosti je s recentnom praksom ESLJP te stoga navodimo kako je u odluci donesenoj u predmetu „Udruženje sindikata strojovođa i vatrogasaca (ASLEF) protiv Ujedinjenog Kraljevstva, stavak 39“ istaknuto: „Zaposlenik ili radnik treba imati slobodu pristupiti ili ne pristupiti sindikatu, a da za to ne bude kažnjen, niti da bude podvrgnut mjerama odvraćanja“. U odnosu na pravo na nepristupanje bilo kojem sindikatu navodimo također utvrđenja iz nekoliko presuda navedenog suda: „Iako obveza, nametnuta zakonom ili ugovorom, pristupanja određenom sindikatu ne mora uvijek biti u suprotnosti s Konvencijom, oblik takvog primoravanja koji narušava samu bit slobode udruživanja zajamčenu člankom 11. Konvencije predstavlja miješanje u tu slobodu (vidi Young, James i Webster protiv Ujedinjenog Kraljevstva, stavak 55., u vezi s prisilom u obliku prijetnje otkazom koja uključuje gubitak sredstava za život; Sigurður A. Sigurjónsson protiv Islanda, stavak 36., koji uključuje rizik od gubitka profesionalne licence). 240. Zaštita koju nudi članak 11. ne odnosi se samo na situacije u kojima je zahtjev za pristupanje sindikatu postavljen nakon zapošljavanja pojedinca ili nakon izdavanja dozvole. Ne može se smatrati da se pojedinac odrekao svojeg negativnog prava na slobodu udruživanja u situacijama kada, znajući da je članstvo u sindikatu preduvjet osiguranja posla, prihvaća ponudu za zaposlenje, bez obzira na svoje protivljenje uvjetima (Sørensen i Rasmussen protiv Danske, stavak 56.). Prihvaćanje članstva u sindikatu kao jednog od uvjeta zaposlenja ne mijenja značajno element prisile koji je svojstven primoravanju da se osoba učlani u sindikat protiv svoje volje (ibid., stavak 59.).“ Dakle, članstvo u bilo kojem sindikatu se ne može uvjetovati, ne može se poticati na isto, ne mogu se stavljati u povoljniji položaj članovi jednog sindikata u odnosu na drugi, a za što postoji objektivna opasnost ukoliko se ozakoni odredba iz čl. 192. st. 4. Prijedloga o izmjenama i dopunama zakona o radu. Smatramo kako bi u slučaju implementiranja navedene odredbe kao zakonskog rješenja došlo do situacije u kojoj bi članovi svih „nereprezentavnih“ sindikata iste u najkraćem roku napustili i pristupili „reprezentativnim“ sindikatima, obzirom bi im na taj način kroz poštivanje navedene odredbe bili omogućeni razni benefiti. Također bi se zaposlenici koji nisu članovi sindikata učlanjivali i navedene reprezentativne sindikate koji su potpisnici kolektivnog ugovora kako bi mogli ostvariti dodatna materijalna prava čime bi se poslodavac u državnoj službi s ovom izmjenom zakona izravno uplitao u odnos radnik - sindikat i pogodio reprezentativnim sindikatima što je skandalozno, zabranjeno i

apsolutno nedopustivo. Dakle, ne bi se radilo o slobodnoj volji i izboru radnika nego o njihovoj odluci koja je potaknuta time da bi učlanjenjem u neki od sindikata koji su potpisnici kolektivnog ugovora uživali veća prava nego li bi to ostvarivali članstvom u drugim sindikatima, te bi time ostvarili bolje uvjete za vlastitu egzistenciju što bi im bila osnovna pobuda da se učlane u „reprezentativne“ sindikate. Navedeni zakonski prijedlog smatramo diskriminatornim i nepravednim u odnosu na sve ostale sindikate koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora, jer se po ideji iz navedene odredbe njihov rad u cijelosti obezvrjeđuje, minorizira, marginalizira i isti bi gotovo sigurno u vrlo kratkom vremenu nakon izglasavanja navedenih izmjena Zakona prestali sa svojim radom, a što smatramo jednim vidom gušenja sindikalnih sloboda i prava radnika općenito. Naime, ove godine je već taj trend potaknut donošenjem članka 94. u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenika kojim je Vlada diskriminirala i zakinula za prava sve druge sindikate koji nisu potpisnici KUDN-a (Sindikat policije Hrvatske i Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a) i time dovela da za sva prava svih zaposlenika u državnoj službi odlučuju samo dva "policijska" sindikata. Navedeni zakonski prijedlog smatramo izravnim zadiranjem u slobodu sindikalnog djelovanja i odlučivanja a što je izričito zabranjeno shodno odredbama iz čl. 11. i 14. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda kao što je i u suprotnosti s recentnom sudskom praksom ESLJP. U kontekstu prava radnika-policijskih službenika u Republici Hrvatskoj ističemo kako su samo dva sindikata potpisnici kolektivnog ugovora i to Sindikat policije Hrvatske i Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a. Po predloženim zakonskim izmjenama navedena bi dva sindikata ostvarila privilegirani položaj u odnosu na više desetaka policijskih sindikata koji djeluju u Republici Hrvatskoj, te bi na taj način po pitanju priliva članstva ostvarivali monopolistički položaj obzirom bi isključivo njihovi članovi ostvarivali određene materijalne pogodnosti, iako je takvo što po stavu ESLJP u cijelosti nedopušteno. Shodno tome ističemo i da bi Sindikat policijskih službenika koji na današnji dan broji gotovo dvije tisuće članova, bio prinuđen obustaviti svoj rad i borbu za prava članova svojeg sindikata obzirom bi njegove mogućnosti bile umanjene u odnosu na gore navedena dva sindikata, te bi i rad ovog Sindikata u cijelosti izgubio smisao postojanja. Sindikalna prava i slobode dio su sustava temeljnih sloboda i prava čovjeka. Ta sloboda i prava imaju svoje titulare i oni to mogu, a ne moraju koristiti, ili bolje rečeno subjekt donosi „konačnu odluku o tome“. Sloboda udruživanja i osnivanja sindikata spada u „prvu generaciju ljudskih prava“. Detaljnije uređenje prava na sindikalno udruživanje i sindikalnih prava, kao i prava na štrajk svrstano je u „drugu generaciju ljudskih prava“. Ne zahtijevaju „nikakve posebne materijalne uvjete“. Izvode se iz prava na udruživanje radnika u profesionalne udruge i da samostalno provode aktivnosti (akcije) autonomno i bez odobrenja javnih vlasti. Na prostoru Europske unije, najznačajnije je udruženje sindikata ETUC (European Trade Union Confederation). Sloboda sindikalnog djelovanja predstavlja jednu od

	<p>temeljnih vrednota demokratski uređenih društava. Stoga smatramo da predložena izmjena zakona nije u duhu demokratskih tekovina te da je u evidentnoj koliziji s gore citiranim odredbama Zakona o radu, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Ustava Republike Hrvatske, Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Zakona o suzbijanju diskriminacije, kao i Konvencije br. 98 donesene od strane Međunarodne organizacije rada kao i recentnom praksom ESLJP. Zaključno smatramo da Sindikat policijskih službenika niti u kojem slučaju nije suglasan s navedenim izmjenama Zakona stoga Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike u postupku „e-savjetovanja“ ističemo ove prigovore koje smo spremni braniti pred domaćim, a ako bude potrebno i pred europskim i međunarodnim institucijama.</p>
<p>49 Zoja Radić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Predlaže se članak 112. promijeniti kako bi radnici koji to žele mogli ostati u radnom odnosu do 68. godine starosti, čime bi vlada ispunila obvezu iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti o duljem ostanku u radnom odnosu. Takva promjena u zakonu bila bi i u skladu s Programom vlade za mandat 2020.-2024., gdje stoji : “Poticat će se dulji ostanak u svijetu rada i nakon 65. godine života kako bi se omogućio rad onima koji to žele.“ U Zakonu o radu koji je na snazi propisano je da poslodavac može dati radniku otkaz ugovora o radu u trenutku kada radnik navršši 65 godina ukoliko se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Do dogovora u korist radnika dolazi vrlo rijetko, a otkazi ugovora o radu poznatim i priznatim stručnjacima poznati su nam iz medija. Određivanje granice za automatski prestanak radnog odnosa čim se navršši 65 godina ima elemente dobne diskriminacije. Svima koji se osjećaju sposobni za rad treba omogućiti da i dalje rade.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obavezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
<p>50 Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Minimalan broj dana godišnjeg odmora treba povećati na 25. Limitiranje prava iz pojedinih kategorija koje se utvrđuju kolektivnim ugovorima treba ukinuti i omogućiti broj dana godišnjeg odmora u skladu s ukupnim brojem ostvarenih dana. Radno vrijeme treba skratiti na 7 sati ili 4 dana po 8. S obzirom na civilizacijski doseg u svakom smislu a posebno radi tehnološkog, vrijeme je da se konačno definira obiteljski i društveni život kao prioritet.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut godišnjeg odmora nije predmetom uređenja Nacrta zakona. Institut je uređen odredbama važećeg Zakona koje nisu mijenjanje, te je usklađen sa Konvencijom 132. Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana) i Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, koji pravo na godišnji odmor utvrđuje u trajanju od najmanje 4 tjedna. Nacrt prijedloga zakona sadrži odredbe o fleksibilnijem načinu uređenja radnog vremena i njegovog usklađivanja s Direktivom 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.</p>

51	<p>Dragan Bubalo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Izgleda ništa od produljenja rada do 68. godine života, bar ja ne vidim da se čl.112 Zakona o radu u tom smislu mijenja?? Dakle, predlažem promjenu čl.112 u smislu povišenja dobne granice sa 65 na 68 godina života.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan radniku omogućiti otkazni rok niti isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
52	<p>Ivan Kuštro PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Članak 18, Dodatni rad Smatram da treba ići u smjeru veće zaštite matičnog poslodavaca. Smatram da se matičnom poslodavcu mora predložiti pismeno točno radno vrijeme obavljanja dodatnog posla , te se on mora složiti s njim, djelatnik dodatno radi noćnu pa je ujutro zujav na poslu. 40 satni radni tjedan je uveden kako bi radnici bili odmonni. Također oba poslodavca se moraju usuglasiti oko jednog slobodnog dana u tjednu, pri čemu prednost ima matični poslodavac. Troškove bolovanja trebaju snositi oba poslodavca razmjeno ukupnom broju radnih sati. Ukoliko do ozljede na radu na dodatnom poslu sve troškove i naknadu matičnom poslodavcu snosi dodatni poslodavac.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavaca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.</p>
53	<p>Ivana Šarec Prungl PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU U slučaju da kod istog poslodavca rade radnici koji obavljaju rad ok kuće i radnici koji svakodnevno dolaze u poduzeće a za radnike koji rade od kuće je ugovoreno sudjelovanje poslodavca u režijskom troškovima za radnike koji putuju na radno mjesto treba isplatiti putne troškove kako se ovi drugi ne bi doveli u neravnopravan položaj</p>	<p>Nije prihvaćen Pitanje naknade troškova prijevoza nije materija Zakona o radu, već kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu.</p>

54	<p>MARIO VEŽA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Šteta što je zakonodavac opet propustio definirati detaljnije odredbe čl. 77, st. 1 važećeg Zakona o radu u smislu trajanja godišnjeg odmora gdje bi isti trebao biti izražen u broju radnih dana. Naime nerijetka je praksa da se u određenim situacijama ne daje mogućnost radnicima da koriste navedeno pravo na odmor u bilo kojoj vremenskoj mjeri koja je kraća od tjedna jer je zakonodavac navedeno pravo vezao uz "tjedan" a ne "radni dan". Nadalje, iz odredbe čl. 77, st. 1 važećeg Zakona o radu nije jasno što se događa ako za vrijeme trajanja "tjedna" godišnjeg odmora u istome imamo državni praznik odnosno neradni dan. Da li se taj dan ubraja u godišnji odmor ili u plaćeni neradni dan (pa radnik ima pravo ostvariti razmjerni ostatak godišnjeg odmora u sljedećem radnom tjednu)? Nadalje, iz odredbe čl. 77, st. 1 važećeg Zakona o radu nije jasno na koji način se određuje i evidentira godišnji odmor za one radnike koji imaju ugovor o radu na 40 sati tjedno, no radni tjedan im varira tako da rade 4-6 dana tjedno. Razvidno je da je odredba "tjedna" vrlo neprecizna te ostavlja mogućnost da se odredbe čl. 77, st. 1 tumače subjektivno što zasigurno nije namjera zakonodavca. Zakonodavac bi trebao izraditi Zakon u kojem bi navedeno trebalo biti jasno i koncizno, odnosno spriječiti mogućnost subjektivnog tumačenja odredbi Zakona.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut godišnjeg odmora nije predmetom uređenja Nacrta zakona. Institut je uređen odredbama važećeg Zakona koje nisu mijenjanje, te je usklađen sa Konvencijom 132. Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana) i Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, koji pravo na godišnji odmor utvrđuje u trajanju od najmanje 4 tjedna. Odredbe Zakona o radu uređuju način utvrđivanja godišnjeg odmora (brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena), te na jasan način propisuje koji se dani ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora.</p>
55	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Kada govorimo o radu, pravima i obvezama onda moramo obveze u cijelosti primijeniti u svim segmentima ,osigurati poštivanje zakonskih propisa, te osigurati sve potrebne uvjete za pripremu kvalitetnih zakonskih rješenja i pratećih propisa, unapređivanje određenog područja, analize, istraživanja , praćenje provedbe i dr. Ovom prilikom potrebno je podsjetiti i na potrebu konačnog kadrovskeg ekipiranja čelnog mjesta u Upravi za rad i zaštitu na radu a sukladno Zakonu o sustavu državne uprave. Ovo se itekako odnosi i na problematiku Zakona o radu. U nekoliko navrata o toj temi javno je pisao „Jutarnji list“, te je između ostalog navedeno: „Organizacijama unutar ministarstava će, umjesto dosadašnjih pomoćnika, upravljati državni službenici - ravnatelji uprava koji će umjesto političkom odlukom biti imenovani na temelju javnog natječaja na vrijeme od četiri godine, čime će se ostvariti transparentnost zapošljavanja i depolitizacija državne uprave“ - naglasio je tada Kušćević. S istim je obrazloženjem zakonski prijedlog upućen u saborsku proceduru i izglasan. U srpnju 2019. godine Vlada je izmijenila Zakon o sustavu državne uprave i najavila velike uštede time što je ukinula mjesto pomoćnika ministra, a na čelo uprava u ministarstvima imenovala ravnatelje koji imaju status državnih službenika i namještenika. Uz to, potez je trebao profesionalizirati ministarstva jer bi, umjesto političara, uprave vodili stručnjaci izabrani na javnom natječaju. Prema informacijama Ministarstva pravosuđa i uprave, u pet ministarstava dužnost</p>	<p>Nije prihvaćen Nije materija Nacrta prijedloga zakona.</p>

obavlja sedam pomoćnika ministra. U Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike dužnost obavlja jedan pomoćnik, kao i u Ministarstvu mora, prometa i infrastrukture te u Ministarstvu pravosuđa i uprave. U Ministarstvu rada u listopadu 2020. bio je raspisan natječaj za sve ravnatelje uprava. Nakon procedure imenovani su ravnatelji, ali je dio natječaja, i to za ravnatelja Uprave za rad i zaštitu na radu, bio obustavljen uz obrazloženje "da je od prijave odustao jedini kandidat koji se prijavio na natječaj". Nakon toga više nije bio raspisan novi natječaj, a nije postavljen vršitelj dužnosti ravnatelja te uprave, nego joj je na čelu ostao pomoćnik ministra. U Ministarstvu kažu da će se „ponoviti natječaj za ravnatelja u dogledno vrijeme“. (26.11.2021.) Još uvijek je stanje nepromijenjeno. S obzirom na zahtjevnost ovog područja i zakonske obveze (ova Uprava je barem isto toliko važna kao i druge Uprave u ministarstvu rada,...), potrebno je ovo pitanje žurno riješiti, raspisati javni natječaj i stručno kvalitetno ekipirati rukovodeće službeničko radno mjesto u Upravi za rad i zaštitu na radu. Na taj način će se realizirati ono što jer Vlada napisala u obrazloženju Zakona o sustavu državne uprave koji je stupio na snagu još u srpnju 2019.godine, dakle gotovo prije pune 3 godine !!! Državne institucije vlastitim primjerom moraju usmjeravati sve druge na poštivanje zakona. Pored toga, potrebno je u toj Upravi provesti i postupak natječaja za voditelja/icu Službe za unapređenje i razvoj radnog zakonodavstva, kako bi se i to važno radno mjesto popunilo stručnom i kompetentnom osobom.

<p>56</p>	<p>Nikolina Hanžek PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Poštovani, ukoliko izdajete mišljenja vezano za članak 78 (koje naravno nije obvezujuće), a u Zakonu tako ne piše, onda smatram da bi bilo ispravno da to mišljenje koje ste izdali uvrstite i u Zakon. Ovo je velik problem trenutnog Zakona o radu, a unatoč upozorenjima pravnika iz radnog prava očito ste ovaj dio odlučili ignorirati u izmjenama Zakona. Dali smatrate da je fer da izdate mišljenje suprotno Zakonu i onda prilikom izmjene Zakona, to ne želite uvrstiti u Zakon i konačno riješiti ovaj problem poslodavcima koji ste napravili izmjenom 2014. godine. Vaše mišljenje iz 2019. godine koje ste objavili, a suprotno je trenutnom Zakonu i budućem Zakonu: " Odredbom članka 78. stavak 2. Zakona o radu propisuje se da radniku kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora. Kako se i promjena poslodavaca u istoj kalendarskoj godini u smislu navedenog članka smatra prestankom radnog odnosa, radnik iz Vašeg primjera koji je u istoj godini radio kod jednog poslodavca tri mjeseca potom kod drugog poslodavca šest mjeseci, ostvarit će pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora i kod jednog i kod drugog poslodavca. Dakle, iako je radnik ostvario kontinuitet rada od šest mjeseci kod drugog poslodavca, primjenjujući navedeni članak Zakona radnik će i kod drugog poslodavca ostvariti pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za ovu kalendarsku godinu. Također ističemo da Zakonom o radu nije ostavljena mogućnost prenošenja godišnjeg odmora u slučaju promjene poslodavca, već je propisano da je u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu. Stoga, kod promjene poslodavca, radnik svoj godišnji odmor za tu kalendarsku godinu mora regulirati kod svog prethodnog poslodavca, bez obzira da li se radi o situaciji u kojoj će moći iskoristiti svoj cijeli godišnji odmor ili samo njegov razmjern dio." Još jednom vas molimo da obzirom da ste upoznati s ovim problemom, onda taj problem i riješite izmjenama ovog Zakona, jer ovo vaše ignoriranje upozorenja struke na ovaj problem svakako nije u redu. U Zakonu piše da radnik ostvaruje pravo na puni godišnji odmor (uz uvjet prekida dužeg od 8 dana), pa bi samim time u Zakonu piše da radnik koji radi kod jednog poslodavca tri mjeseca, ima prekid dva mjeseca i onda 7 mjeseci radi kod drugog poslodavca, ostvaruje pravo na 26 dana. Razmjernih šest kod prvog poslodavca i onda još i puni (20 dana) kod drugog poslodavca. Vaše mišljenje kaže drugačije. Upoznati ste s problemom, pa smatram da bi bilo korektno da ga onda i riješite. Srdačan pozdrav</p>	<p>Nije prihvaćen Nije materija Nacrta prijedloga zakona. Mogućnost prenošenja godišnjeg odmora u slučaju promjene poslodavca (korištenje godišnjeg odmora kojeg je radnik ostvario kod prvog) nije uređeno Zakonom o radu. Institut godišnjeg odmora je usklađen sa Konvencijom 132. Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana).</p>
<p>57</p>	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU O ovako ozbiljnoj temi proces savjetovanja trebalo je organizirati u primjereno vrijeme a ne u razdoblju intenzivnih godišnjih odmora. Logično bi bilo da je u</p>	<p>Nije prihvaćen Javno savjetovanje provedeno je sukladno Zakonu o procjeni učinaka propisa. Prijelaznim i završnim odredbama određen je rok od šest mjeseci od dana stupanja na snagu zakona za donošenje podzakonskih akata, kao i odgoda stupanja na snagu,</p>

proljeće ove godine obavljeno e-savjetovanje a zatim najkasnije do kraja ljetnog zasjedanja Hrvatskog sabora da je zakon usvojen, kako bi potom bilo dovoljno vremena za prilagodbu svih dionika za njegovu primjenu (radnika, sindikata, poslodavaca, inspektora, odvjetnika, sudaca, miritelja,...) a u međuvremenu za donošenje pratećih podzakonskih propisa, usklađivanje pravilnika od strane poslodavaca, usklađivanje drugih propisa u području zaštite na radu te primjenu zakona od 1.1.2023.godine. Naime, uvijek je logično da se ostavi barem 6 mjeseci od donošenja zakona do njegovog stupanja na snagu. To sada nije slučaj, i tako ne treba raditi. Slično je učinjeno i krajem 2018.godine kada su se forsirale i učinile izmjene Zakona o mirovinskog osiguranju, također jednog od najvažnijih zakona, koji je usvojen pred sam kraj te godine a stupio je snagu već 1.1.2019. što je uzrokovalo niz problema osiguranicima zbog neinformiranosti, neupućenosti i nepripremljenosti službenika HZMO za praktično savjetovanje i primjenu novog propisa. Slično je učinjeno i sa izmjenama Zakona o zaštiti na radu pred sam kraj 2018.g.usprkos argumentima i činjenicama koje su upućivale na suprotno. Pri tome nije ostvaren kvalitetan i uvažavajući socijalni i društveni dijalog, kao osnova formuliranja i donošenja javnih politika. Proces e-savjetovanja ne smije biti samo zadovoljavanje forme, već je potrebno sve prijedloge koji poboljšavaju dokument prihvatiti, a ne kao što se u praksi događa zaobići i formalno „odbaciti“, „primanjem na znanje“ ili općenitom i šturom obranom onoga što je predloženo. I ovom prilikom potrebno je ukazati na važnost načina pripreme važnih propisa, i uključivanja šireg kruga stručnjaka. Naime, propisano je da prilikom izrade nacrtu prijedloga zakona, drugog propisa ili akta (ovo je posebno važno s aspekta pripreme i donošenja pojedinih pravilnika), kao i prilikom praćenja njihove provedbe, postupak savjetovanja sa zainteresiranom javnošću može, u skladu s potrebama i raspoloživim sredstvima, obuhvatiti i: uključivanje stručnjaka iz reda predstavnika zainteresirane javnosti u postupak izrade nacrtu zakona, drugih propisa ili akata od strane tijela državne uprave, odnosno Vlade Republike Hrvatske. U postupku izrade nacrtu, stručnjaci kao predstavnici zainteresirane javnosti mogu biti imenovani za članove stručnih radnih skupina sukladno važećim propisima ili na temelju javnog poziva, nastojeći osigurati zastupljenost interesnih skupina, te fizičkih i pravnih osoba na koje neposredno može utjecati zakon ili drugi propis koji se donosi, odnosno koje će biti uključene u njegovu provedbu. Prilikom imenovanja članova stručnih radnih skupina iz reda predstavnika zainteresirane javnosti treba voditi računa o kriterijima stručnosti, prethodnom javnom doprinosu predmetnoj problematici i drugim kvalifikacijama relevantnim za pitanja koja se uređuju zakonom ili drugim propisom ili utvrđuju aktom tijela državne uprave. Savjetovanje s javnošću u postupcima donošenja zakona, drugih propisa i akata neizostavni je dio suvremenog, demokratskog procesa upravljanja javnim politikama, ali i jedan od ključnih koraka u jačanju otvorenosti, odgovornosti i djelotvornosti rada tijela javne vlasti.

odnosno primjena članka 54., koji će stupiti na snagu 1. siječnja 2024. godine. Cilj ovakvog uređenja je upravo omogućavanje prilagodbe u odnosu na dio potpuno nove materije Zakona.

Zato to ne smije biti formalnost, zadovoljavanje propisanog postupka, već uočavanja slabosti i negativnih učinaka javne politike koje treba na vrijeme otkloniti, a to podrazumijeva stvarno uvažavanje onog što unapređuje proces donošenja kvalitetnog i provedivog dokumenta. Dakle, važno je ono što izriču sudionici savjetovanja. U suprotnome smanjiti će se interes javnosti za aktivnim doprinosom oblikovanju propisa i drugih važnih dokumenata, a što je još važnije neće se postići potrebna kvaliteta. Provedbe savjetovanja putem portala e-Savjetovanja ne isključuje korištenje i drugih metoda savjetovanja u svrhu uključivanja što šireg kruga javnosti. Naime, uz provedbu internetskog savjetovanja koje je obvezno, tijelo javne vlasti može provoditi savjetovanja s javnošću koristeći i druge metode, kako je to opisano u Smjernicama za primjenu Kodeksa savjetovanja odnosno određeno u članku 11., stavak 6., Zakona o pravu na pristup informacijama, poput javnih rasprava, javnih predstavljanja, anketa, fokus skupina i sl. Područje rada, zapošljavanja i zaštite na radu područja su od posebnog značaja. Neprijeporno je da bi ministarstvo nadležno za rad trebalo koristiti upravo i takve oblike savjetovanja u pripremi zakona i podzakonskih akata. Ispunjavanje preuzetih obveza Hrvatske Nacionalnim planom oporavka i otpornosti (NPOO) prema Europskoj komisiji ,je važno ali je najvažnija kvaliteta u ovom slučaju Zakona o radu. Državna administracija je preuzela i planirala dinamiku realizacije u ispunjavanju rokova, ali pri tome je najvažnije osigurati dovoljno vremena za oblikovanje kvalitetnih rješenja i pripremu dionika za provedbu. Svakako da bi bila korisna i interakcija između saborskih zastupnika i zainteresirane javnosti oko ovako važne teme. Primjer su 90-godine kada smo na lokalnoj razini (primjer Karlovac) u pripremi saborske rasprave o važnim temama imali neposredan dijalog i iznošenje argumenata i prijedloga saborskim zastupnicima neovisno o njihovoj stranačkoj pripadnosti . Zašto takav oblik ne primijeniti sada u ovom kao i u drugim prigodama. To bi svakako doprinijelo da se čuje glas onih kojih se propis najviše tiče (nemaju priliku sudjelovati u medijima) , rasprave u Saboru bile bi sadržajnije a time i konačan tekst Zakona. Ovo e-savjetovanje provedeno u ograničenim uvjetima potvrdilo je sve prethodno rečeno. Bivši ministar rada u listopadu 2021.g. javnosti je prezentirao sadržaj izmjena zakona i najavio donošenje istog do kraja lipnja 2022.g. Umjesto da se proces pripreme odvija na način kako je ovdje i navedeno uz široko sudjelovanje stručne i druge javnosti kroz različite forme, vrijeme je izgubljeno u puštanje probnih balona u medijima, uske razgovore uglavnom istih sudionika putem raznih medija (više šteti nego koristi) , probijen je rok u kojem je zakon trebao biti donijet (6 mj.2022.) s realnom primjenom od 1.1.2023.g. kako bi se do tada mogle obaviti sve potrebne pripreme aktera provedbe zakona, donijeli podzakonski akti, uskladili drugi propisi itd. Pored toga, izostala je pravovremena depolitizacija stručnih poslova u Upravi za rad. Iz svega toga predlagač zakona treba izvući pouke, kako bi se otklonila dosadašnja neprihvatljiva praksa. To je tim prije

	<p>potrebno iz razloga što je aktualni ministar rada izjavio da su sadašnje izmjene zakona „trenutnog karaktera ,budući se planira donošenje novog Zakona o radu.“</p>
<p>58 Ferrodus d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Primjeri iz prakse: Interesira me zašto djelatnik koji je preko godinu dana na bolovanju može tražiti godišnji, to je potpuno nesukladno bilo kakvoj logici, a da ne idemo u to da aposlutno svi izvoznici i poslodavci u HR su automatski s 30min vremena za prehranu oštećeni naspram tvrtki u cijelom Svijetu prema kojima konkuriraju i samim time poslodavac se unaprijed oštećuje odmah pri zapošljavanju umjesto da ima čistu situaciju ili neku pogodnost. Bilo oštećenje djelatnika i poslodavca u konačnici uvijek kulminira razlazom i tenzijama, a ovdje to polovičan zakon o radu produbljuje. 30min na trošak poslodavca nisu problem koliko je problem osoba koje to iskorištavaju, kontrola toga, organizacija itd. Također je nevjerovatno da danas poslodavac ne može znati od čega djelatnik boluje koji uz kolegu lječnika može više godina biti na bolovanju, a pri kontrolama često ljudi koji su u komisiji pričaju ljudima "of the record" kako idu na komisije jer ih se poslodavac želi riješiti dok isti djelatnici koriste poziciju da ne moraju nikome reći od čega boluju, često fantomske bolesti. Kako to planirate riješiti? Pitam jer ako tvrtka ima 3-4 čovjeka i jedna osoba nedostaje više godina, nema se pojima od čega boluje... kako ta tvrtka može napredovati, prosperirati i dr.</p>	<p>Nije prihvaćen Nije materija Nacrta prijedloga zakona. Institut godišnjeg odmora je usklađen sa Konvencijom 132. Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana). Zakon o radu omogućuje radniku pravo na dnevni odmor (stanku) od najmanje 30 minuta i ona se ubraja u radno vrijeme. Radnik stanku koristi u vrijeme i na način kako je to odredio poslodavac. U protivnom, krši obveze iz radnog odnosa, pri čemu poslodavac može postupiti kao i kod drugih slučajeva kršenja obveza iz radnog odnosa od strane radnika.</p>
<p>59 Anja Picelj-Kosak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU Članak 44. predloženih izmjena i dopuna Zakona o radu, a kojim se mijenja članak 126. Zakona, u stavku 2) utvrđuje da otpremninu ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ima najmanje navršениh 65 godina života I 15 godina mirovinskog staža. Smatram da ovu odredbu treba u cijelosti izostaviti iz teksta Zakona, jer sada važećim tekstom Zakona o radu isplata otpremnine nije obvezna u slučaju kada radnik navršи 65 godina. Znači internim aktima ili kolektivnim ugovorom može se definirati pitanje moguće isplate otpremnine u takvim slučajevima. Smatram da ne postoji apsolutno nikakav razlog zašto bi zakon izrijekom definirao da otpremninu „ne ostvaruje“ radnik koji u trenutku otkazivanja ima 65 godina, te zašto ne ostaviti poslodavcu mogućnost da ipak isplati otpremninu u takvim slučajevima? Predloženim rješenjem država bi potpuno bespotrebno definirala da radnik „ne ostvaruje“ otpremninu sa 65 godina, a i potpuno bespotrebno se odrekla doprinosa i poreza koji se plaćaju na takve otpremnine. Dakle, smatram da je navedeno rješenje za radnike nepovoljno, za državu izričito štetno, a za poslodavce ne predstavlja nikakvu novost, jer i prema sadašnjem Zakonu nisu obvezni isplatiti otpremninu u trenutku kad radni odnos prestaje radniku s navrsениh 65 godina.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se uređuje otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, za razliku od odredbe kojom se propisuje prestanak radnog odnosa po sili zakona. Cilj je odredbe, s jedne strane poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, a s druge strane, rasterećenje poslodavca od isplate otpremnine kod otkazivanja ugovora o radu za radnike koji su stekli uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>

60	EDI VLAŠE DAUTOVIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU osobama s invaliditetom koje su zaposlene n pola radnog zbog invaliditeta država treba osigurati naknadu za drugu polovicu radnog vremena tako da se isplati plaća za puno radno vrijeme za osobu s invaliditetom koja je zaposlena na ovaj način	Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.
----	--	---

61	<p>ANTONIO ŠČUKANEC PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, I.USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA</p> <p>Pozdrav, ja bih se ovdje osvrnuo na OSOBE S INVALIDITETOM I INVALIDE RADA ! Radi se o diskriminaciji svjesnom zanemarivanju takvih radnika jer ispada da Invalidi rada imaju veća prava nego li ZAPOSLENE osobe s invaliditetom. A tvrtke su sufinancirane od DRŽAVE po raznim područjima... npr, sufinancira se plaća, nabava stolova, stolica, kompjutera i ostale uredske opreme i ostalih stvari materijalnih i nematerijalnih! - Treba nas uključiti u radne skupine poslodavaca kod pregovora o kolektivnim ugovorima i u tripartitivnim tijelima! - Posebna skupina su i HRVATSKI VOJNI RATNI INVALIDI I ZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM koje mogu i žele raditi. Primjerice (SRČANE) OSOBE S INVALIDITETOM mogu raditi mnoge UREDSKE POSLOVE pa i u MUP-u i ostalim Ministarstvima. No MI TAKVE OSOBE koji smo operirali srce ne možemo biti niti: Vojnik, Policajac, Vatrogasac, Vozač teretnih vozila, Vozač Autrobusa, Vozač tramvaja u Zetu znači ništa što se smatra PROFESIONALNIM POSLOM ,a shvatite tako su nam srušeni snovi u ranom djetinjstvu! Po materijalnim stvarima i po pravima pa vas molim da u ovom zakonu BALANSIRATE PRAVA kako u KOLEKTIVNIM UGOVORIMA JAVNIH TVRTKI I LOKALNOJ I PODRUČNOJ SAMOUPRAVI . Prijedlog: Osobama s invaliditetom kod zapošljavanja bi trebale dobiti dvojni status! To je da im se da status i INVALIDA RADA što je nekada prije i bilo, ali uz posebnu definiciju da se ne bih dogodilo da Zavod za vještačenje odredi da ta osoba nije sposobna za rad , a u stvarnosti je ! - Beneficirani radni staž za vrijeme trajanja zaposlenja jer je pitanje tko će od nas doživjeti MIROVINU zbog skraćenog životnog vijeka, pa timme i radnog! - U metodologiju kod vještačenja uvesti da je SRCE GLAVNI ORGAN za preživljavanje u ovom ludom svijetu! Jer mnoge navedene osobe ne mogu raditi razne poslove, mogu samo određene i definirane primjerice u RAZNIM UREDIMA I SL. ! Mislim da treba POD HITNO RIJEŠAVATI OVAKVE INDIVIDUALNE PRIČE ! Primjer: Ja sam osoba s invaliditetom općeg stanja 80% invalidnosti i imam trajno oštećenje srca jer se logično izvodila ZAHTJEVNA I KOMPLICIRANA OPERACIJA SRCA .10.08.1994. godine sam operirao srce u SAD-u u Memphisu gdje me je operirao doktor William Novick koji je kasnije dolazio u RH operirati i druge malene pacijente. Bilo je RATNO STANJE ! Moj otac Mladen Šćukanec bio je u ratu preko 1800 dana u kojima je prošao od Pričuvnog sastava MUP-a na Zagrebačkom Velesajmu . Nadam se da će ovaj tekst do razumnih ljudi doći i da će samim time biti USVOJEN! Na kraju ispričavam se što naglašavam neke bitne stvari u tekstu iznad. S poštovanjem,</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.</p>
----	---	--

62	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>Nije li cilj u b) osnovnim pitanjima: "destimuliranje sklapanja ugovora na određeno vrijeme kod sezonskog rada" zapravo oksimoron? Pa sezona je po definiciji samo dio godine? Na temelju čega tvrdimo da je svakome poželjan i da svi suglasno smatramo sigurnijim rad na neodređeno vrijeme: "mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme)". Želimo uvoziti radnu snagu i svakome odmah dati ugovor na neodređeno?</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrtom je potpunije uređen ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji u većoj mjeri odgovaraju i potrebama tržišta rada, ali i potrebama radnika i poslodavca.</p>
63	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>Problem je namjere poslodavca, koji usred ljeta pokušava ispravno detektiranu potrebu "razvoj suvremenog tržišta rada, kojega je u značajnoj mjeri omogućila digitalizacija i automatizacija poslovnih procesa, kao i s tim vezane nove prakse koje podrazumijevaju sve fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada, a osobito nove oblike rada u području radnih odnosa," razriješiti svođenjem na zajednički nazivnik starih metoda i praksi upravljanja radnim odnosom, poput registara, odgovornih osoba i inih birokratskih procedura koje digitalne platforme po svojem temeljnom zadatku i svrsi izbjegavaju. Zakon bi trebao u duhu digitalne transformacije definirati očekivanja sustava i ciljani socijalni experience radnika, a od poslodavca tražiti da sam definira model koji ga osigurava i čiju efikasnost će dokazivati nadležnim tijelima. Tako radi sustav osiguranja kvalitete u recimo Farmaceutici.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih radnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje. Takav oblik rada je jedan od novih oblika organizacije rada, kao rezultata brzog razvoja digitalne tehnologije, kojeg karakterizira algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima.</p>

<p>64 Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II.OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>Izmjene zakona neće riješiti određenu problematiku ukoliko se ne uspostave i drugi potrebni preduvjeti , a o istima nema činjenica u opisu stanja, a time niti planiranih konkretnih mjera s nositeljima ,rokovima, potrebnim sredstvima i odgovornošću. Ako toga nema u tom slučaju se postavlja i opravdano i logično pitanje da li je zakon sam sebi svrha ? Zato se očekuje riješiti i druga važna pitanja i to paralelno s procesom pripreme zakona. U Državnom inspektoratu RH u Sektoru inspekcije rada ,Sektoru za praćenje i unapređivanje rada, područnim uredima i ispostavama sistematizirano je ukupno 148 radnih mjesta u području radnih odnosa. Na dan 1.7.2022.g. bilo je popunjeno ukupno 111 radnih mjesta ili 75 %. U području zaštite na radu sistematizirano je ukupno na području RH (sjedište, područni uredi i ispostave) 120 radnih mjesta. Na dan 1.7.2022.g. bila su popunjena 82 radna mjesta ili 68 %. Broj osiguranika indikator je razine zaposlenosti, a prema HZMO-ovim podacima krajem srpnja 2022.je u evidenciji imao 1.645.750 osiguranika. Kako je prema preporuci Međunarodne organizacije rada na 10.000 zaposlenih potreban jedan inspektor za područje radnih odnosa te jedan za područje zaštite na radu, razvidno je da je planirani broj u sistematizaciji a posebno u trenutnoj popunjenosti ispod navedenog kriterija ali i potreba. Prirodnim odljevom u mirovinu ili mogućim odlascima sadašnji broj inspektora mogao bi se i dalje smanjivati, što zahtjeva žurnu reakciju i poduzimanje odgovarajućih mjera od strane Vlade . Tome treba pridodati i probleme nedostatka više od 40 timova u području medicine rada i skrbi o zdravlju radne populacije (a istovremeno se predlažu rješenja iz područja rada koja mogu ugroziti zdravlje ?!).. Predložio sam u okviru ovog e-savjetovanja kako to promijeniti i osigurati popunjenost inspeksijskih službi u području radnih odnosa i zaštite na radu. I zato očekujem da se ovaj dokument dopuni s ovdje i drugdje navedenim bitnim nedostajućim pokazateljima i podacima te utvrde konkretna rješenja ,konkretan plan i konkretne mjere.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
<p>65 Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II.OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>Glavna svrha Zakona o radu trebala bi biti zaštita radnica i radnika kao slabije strane radnog odnosa. Ove izmjene Zakona ukazuju na stav zakonodavca o navodno nužnoj „fleksibilizaciji” radnih odnosa i prilagodbi potrebama „tržišta”, te Prijedlog Zakona omogućava izrazitu liberalizaciju radnih odnosa na štetu radnika. Kako su mnogi sindikati, struka i aktivističke skupine upozoravale kada je mijenjan</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nacrt sadrži redefinirane postojeće odredbe kao i nove, koje jačaju položaj radnika u radnom odnosu, osobito u odnosu na uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života sukladno Direktivi (EU) 2019/1158. Zakonske odredbe o ograničenjima prekovremenog rada ovim Nacrtom prijedloga zakona nisu mijenjane, dok se prijedlog uređenja instituta dodatnog rada sadržajno doraduje radi usklađivanja s Direktivom 2003/88/EZ. Mogućnost smanjenja naknade plaće vezana je isključivo uz izvanredne okolnosti, koje su i definirane. Slična zakonska rješenja poznaje i niz drugih EU država.</p>

Zakon o radu 2014. godine - umjesto proklamirane i najavljene povećane konkurentnosti našeg gospodarstva, pod argumentima nužne „fleksibilizacije“ i „jačanja konkurentnosti“, tadašnji Zakon o radu donio je nagli porast nesigurnih oblika rada poput agencijskog rada, rada na određeno i rada na crno i time pridonio masovnom iseljavanju radnika i radnica raznih kvalifikacija i zanimanja iz Hrvatske. Te su promjene Zakona o radu dovele do toga da je Hrvatska vrlo brzo postala zemlja s najvećom brzinom stope rasta privremenog zapošljavanja u EU. Iz Hrvatske je iselilo 17,6% radnosposobnog stanovništva, a imamo jednu od najnižih stopa zaposlenosti u EU. Hrvatska je danas po prekarnome radu, kojeg Eurostat definira kao rad s ugovorom na manje od 3 mjeseca, druga najlošija zemlja u EU s 4,8 % zaposlene populacije naspram prosjeka od 2,2 posto (a 2018. godine smo bili i na 8,4 %). Prema podacima HZMO-a (Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje), 90 % novozaposlenih i 25 % ukupno zaposlenih u studenom 2019. godine radilo je na određeno. Pokušaj stvaranja gospodarske konkurentnosti putem snižavanja cijene radne snage (tzv. interna devalvacija) pokazala se najgorom mogućom politikom. Interna devalvacija je povezana s presnažnim oslanjanjem na uslužne djelatnosti, dok se dosljedno desetljećima odvija deindustrijalizacija, uništavanje privrednih sektora koji imaju izvozni potencijal. Rapidnim oduzimanjem zadnjih poluga razvoja temeljenog na znanstvenom i tehnološkom razvoju (poput aktualnog slučaja gašenja Brodarskog instituta u Zagrebu) desetljećima pratimo „utrku prema dnu“. Pozitivni pomaci u privredi ne mogu se postići na način snižavanja prava radnika već industrijskim politikama koje naglasak stavljaju na znanstveni i tehnološki razvoj, reindustrijalizaciju i industrije s izvoznim potencijalom i multiplicirajućim učincima na privredu. Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, u svojem uvodnom dijelu čini očitim da zakonodavac ne razumije svrhu Zakona o radu, a to je zaštita radnika. S druge strane inzistira da će Zakonom o radu „pokrenuti gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti“ što nije niti svrha ovog Zakona niti se to može ovim Zakonom učiniti. Ono što zakonodavac indirektno sugerira jest da će snižavanje radničkih prava, „osloboditi“ poslodavce i stvoriti „poduzetničku klimu“ - što je ne samo anti-radnički već i iluzorno, jer se takvim mjerama ne potiče gospodarstvo već samo stvaraju teži i lošiji radni uvjeti za radnike. Prijedlozima kao što su - nedovoljno reguliranje rada na određeno, potpuno dereguliranje platformskog rada, odnosno zaštita platformi od tužbi radnika i legalizacija prikrivenog zapošljavanja, te deregulacija rada na izdvojenom mjestu rada - zakonodavac je ukazao na to koji su mu prioriteta. To je politika prema radu koja „podzaposlenost“ tretira kao zaposlenost i to redom samozaposlenost i rad na određeno, prikriveno zapošljavanje (freelance rad za jednog ili mali broj klijenata), honorarni rad i rad na nepuno radno vrijeme, rad preko agencija. Smatramo da je potrebno upravo suprotno - povećati broj standardnih ugovora o radu i osigurati veću sigurnost radnika. Također, suprotno intenciji EU Direktiva s kojima se

Zakon navodno usklađuje - potrebno je osigurati veću sigurnost a ne pojačati nesigurnost radnika i radničke egzistencije prijedlozima poput uvođenja mogućnosti neisplate plaće radniku u slučaju izvanrednih okolnosti (koje istovremeno ne moraju uopće utjecati na poslovanje poslodavca) u visini 30% plaće. Suprotno intenciji prijedloga zakona - o povećanju radnih sati potrebno je upravo regulirati dodatni rad te smanjiti radni tjedan. U Hrvatskoj se radi više nego u drugim zemljama EU. Prosječni radni tjedan u EU je 37 sati, u RH se radi 39.5 tjedno u prosjeku, ispred nas su u radnim satima samo Rumunji, Bugari i Poljaci. U bogatim zemljama visoke produktivnosti radi se puno manje nego u Hrvatskoj – u Belgiji i Austriji 4 sata manje, u Njemačkoj više od 5 manje, a u Nizozemskoj čak 10 sati manje nego u Hrvatskoj. Potrebno je smanjivanje radnih sati - a Prijedlog donosi povećanje čak za 16 sati u pojedinom razdoblju! Takav prijedlog neće dovesti do intenzifikacije privredne djelatnosti već do veće eksploatacije radnika. Smanjivanjem, pak, radnih sati oslobađa se prostor za dodatna radna mjesta. Poznat je islandski eksperiment s kraćim radnim tjednom, koji se pokazao velikim uspjehom. Od 2015. do 2019. godine provedena su dva testiranja efekata skraćivanja tjedne radne obaveze s 40 na 35 ili 36 sati. Smanjenje broja radnih sati nije smanjilo produktivnost. Poznati su i drugi eksperimenti što u pojedinačnim kompanijama, što kao eksperimenti država. 35 satni radni tjedan se od 2000. prakticira u Francuskoj, a i ranije su se poticale slične mjere, od 1998. godine kroz tzv. Aubryjeve zakone koje su potaknule smanjenje nezaposlenosti i jačanje privrede. S obzirom da zaposlenost, pogotovu na neodređeno u RH stagnira te da naš radnik radi u prosjeku više sati od EU radnika, mjera povećanja radnih sati potpuno je suprotna cilju. Mjera smanjenja radnih sati, pak, bi mogla povećati stopu zaposlenosti, a radnicima, pogotovu u radno-intenzivnim sektorima u kojima tradicionalno vladaju niske plaće, osigurati dodatno vrijeme za odmor, a onima koji rade prekovremeno osigurati adekvatnije plaćanje. Umjesto toga, zakonodavac ide s neprihvatljivim prijedlogom povećavanja dozvoljenih prekovremenih sati, dodatnim fleksibiliziranjem rada za drugog poslodavca i time cilja povećanju radnog vremena. Umjesto fleksibilizacije rada potrebno je dodatno ograničiti prekovremeni rad i pooštriti mjere za kršenje radničkih prava, pa tako i za neplaćanje prekovremenih i drugih dodataka. Na žalost zakonodavac je propustio pooštriti mjere - već se nastavlja na aktualni ZOR koji je omogućio da se za prekršaje poslodavci samo opomenu, bez da kasnije snose posljedice. Rad od kuće i rad na izdvojenom mjestu rada, pak, ne može biti izlika za smanjivanje radničkih prava i daljnju fleksibilizaciju rada već se upotreba informacijskih tehnologija treba usmjeriti na stvarno usklađivanje privatnog i poslovnog života radnika, sukladno intenciji EU Direktive 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Pandemija COVID-19 izmijenila je mnoge uvjete rada. Prema istraživanjima, od početka pandemije, više od trećine radnika u EU radi od kuće. Iako se digitalni alati

mogu koristiti za olakšavanje posla radniku, često se koriste za intenziviranje rada i produljenje radnog vremena, čime se brišu granice između poslovnog i privatnog života. Kultura "stalne uključenosti" i sve veće očekivanje da bi radnici trebali biti dostupni u bilo kojem trenutku mogu negativno utjecati na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, fizičko i mentalno zdravlje. Uređenje instituta rada na izdvojenom mjestu rada odnosno rada od kuće ne smije ići na štetu radnika, te osobito radnica koje su u pandemiji na sebe preuzimale dodatnu brigu za djecu, starije i nemoćne i tako "rješavale" problem ograničenih socijalnih servisa - vrtića, domova umirovljenika, socijalnih službi i slično. Zakonodavac je ovim prijedlogom, pak, propustio uskladiti se s rezolucijom Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. godine s preporukama Komisije o pravu na isključivanje. U Zakonu o radu trebalo se uvesti pravo radnika na "isključivanje" nakon radnog vremena ("right to disconnect") koje je prepoznato kao važno pravo u dobu digitalnih komunikacija i pandemije. No zakonodavac ide ponovno u suprotnom smjeru - radniku (osobito očekujemo da će ovom mjerom biti obuhvaćene radnice) namećući neprestanu uključenost. Zakon ne rješava jedan od temeljnih problema radnika i njihovih prava je u ovom trenutku - neplaćanje dodatnog rada. U dosadašnjoj praksi zabilježeno je da poslodavci za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radniku isplaćivali minimalno povećanu plaću (u praksi je to znalo biti povećanje od 1 posto, a teoretski moglo bi biti i povećanje od 1 lipe). No prijedlogom zakona nije specificiran minimalni iznos povećanja, koji bi se zatim mogao uvećati kolektivnim pregovaranjem. Smatramo da bi definiranje povećanje plaća za otežane uvjete rada i prekovremene sate za 20%, za noćni rad, rad nedjeljom 30% blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi za 50%, za blagdane koji padaju u radne dane 35% - osiguralo pravedniji obračun plaća. Pozdravljamo preciznije definiranje osnovne plaće s kojom se također zabilježilo mnoge manipulacije pa se često zbivalo da su se dodaci u prikazu plaće tumačili kao sastavni dio minimalne plaće, pa se tako minimalni iznos plaće radnicima isplaćuje iako su radili prekovremene, obavljali noćni rad, radili blagdanom i slično. Također radnik prilikom potpisivanja ugovora o radu mora biti upoznat s točnim iznosom osnovne plaće. Smatramo da se ZOR više ne smije prilagođavati željama i interesima kapitala u smjeru dodatnog slabljenja prava i zaštite radnika, fleksibilizacije radnih odnosa, rasterećenja poduzetnika na račun radnika i slabljenja mogućnosti kolektivnih pregovaranja. Stoga se protivimo nedovoljnoj regulaciji ugovora na neodređeno, povećanju dozvoljenih prekovremenih sati, te odugovlačenju ugovora na određeno na 3 godine. Dakle nema opravdanja da se i dalje Zakon o radu kroji prema famoznoj fleksibilizaciji već upravo suprotno - potrebno je zaštititi radnike, te sukladno navedenim EU Direktivama s kojima se usuglašava - osigurati stabilne i sigurne radne uvjete.

66

**ANTONIO ŠČUKANEC
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II. OCJENA
STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE
UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE
POSljedICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA
PROISTEĆI**

Pozdrav, ja bih se ovdje osvrnuo na OSOBE S INVALIDITETOM I INVALIDE RADA ! Radi se o diskriminaciji svjesnom zanemarivanju takvih radnika jer ispada da Invalidi rada imaju veća prava nego li ZAPOSLENE osobe s invaliditetom. A tvrtke su sufinancirane od DRŽAVE po raznim područjima... npr, sufinancira se plaća, nabava stolova, stolica, kompjutera i ostale uredske opreme i ostalih stvari materijalnih i nematerijalnih! - Treba nas uključiti u radne skupine poslodavaca kod pregovora o kolektivnim ugovorima i u tripartitivnim tijelima! - Posebna skupina su i HRVATSKI VOJNI RATNI INVALIDI I ZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM koje mogu i žele raditi. Primjerice (SRČANE) OSOBE S INVALIDITETOM mogu raditi mnoge UREDSKE POSLOVE pa i u MUP-u i ostalim Ministarstvima. No MI TAKVE OSOBE koji smo operirali srce ne možemo biti niti:

Vojnik, Policajac, Vatrogasac, Vozač teretnih vozila, Vozač Autrobusa, Vozač tramvaja u Zetu znači ništa što se smatra PROFESIONALNIM POSLOM ,a shvatite tako su nam srušeni snovi u ranom djetinjstvu! Po materijalnim stvarima i po pravima pa vas molim da u ovom zakonu BALANSIRATE PRAVA kako u KOLEKTIVNIM UGOVORIMA JAVNIH TVRTKI I LOKALNOJ I PODRUČNOJ SAMOUPRAVI . Prijedlog: Osobama s invaliditetom kod zapošljavanja bi trebale dobiti dvojni status! To je da im se da status i INVALIDA RADA što je nekada prije i bilo, ali uz posebnu definiciju da se ne bih dogodilo da Zavod za vještačenje odredi da ta osoba nije sposobna za rad , a u stvarnosti je ! - Beneficirani radni staž za vrijeme trajanja zaposlenja jer je pitanje tko će od nas doživjeti MIROVINU zbog skraćenog životnog vijeka, pa timme i radnog! - U metodologiju kod vještačenja uvesti da je SRCE GLAVNI ORGAN za preživljavanje u ovom ludom svijetu! Jer mnoge navedene osobe ne mogu raditi razne poslove, mogu samo određene i definirane primjerice u RAZNIM UREDIMA I SL. ! Mislim da treba POD HITNO RIJEŠAVATI OVAKVE INDIVIDUALNE PRIČE ! Primjer: Ja sam osoba s invaliditetom općeg stanja 80% invalidnosti i imam trajno oštećenje srca jer se logično izvodila ZAHTJEVNA I KOMPLICIRANA OPERACIJA SRCA .10.08.1994. godine sam operirao srce u SAD-u u Memphisu gdje me je operirao doktor William Novick koji je kasnije dolazio u RH operirati i druge malene pacijente. Bilo je RATNO STANJE ! Moj otac Mladen Šćukanec bio je u ratu preko 1800 dana u kojima je prošao od Pričuvnog sastava MUP-a na Zagrebačkom Velesajmu . Nadam se da će ovaj tekst do razumnih ljudi doći i da će samim time biti USVOJEN! Na kraju ispričavam se što naglašavam neke bitne stvari u tekstu iznad. S poštovanjem,

Nije prihvaćen

Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.

67	<p>Darko Balog PROJEKAT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>Skrenuo bi pažnju na članak 78. Zakona o radu koji je u praksi uvijek problematičan i tumači se na različite načine. Stavak 2. čl. 78. navodi da iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora i tu dolazi do problema pošto većina tumači da se to odnosi samo na poslodavca kod kojeg prestaje radni odnos, a ne i poslodavca kod kojeg radnik nastavno zasniva radni odnos. Ta nedoumica je djelomično riješena mišljenima ministarstva ali RRIF, RIF i TEB te većina ostalih spominju mišljenja ministarstva ali se i ograđuju od istog. Većina odvjetnika i drugih dostupnih izvora ne ulazeći u sudsku praksu isto tumači na pogrešan način, tj. različit od tumačenja ministarstva. Mišljenja sam da je neophodna promjena čl. 78., a možda i čl. 77. st. 3. kojom bi se jednoznačno i bez dvojbe propisao razmjerni dio godišnjeg odmora. Dovoljna je i samo promjena u čl. 78., st.2. koji bi glasio npr.: Iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik koji je tijekom godine mijenjao poslodavca ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca,</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu pravo godišnji odmor nije bilo predmetom normiranja.</p>
68	<p>Vitomir Begović PROJEKAT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>U „Ocjeni stanja“ u dijelu u kojem se navodi „Programom Vlade Republike Hrvatske za mandatno razdoblje od 2020. do 2024. istaknuto je i posebno izdvojeno područje socijalnog dijaloga te se Vlada“, nedostaje vrlo važan dio koji se odnosi na najvažnije područje socijalnog dijaloga, a to je „sektorski socijalni dijalog“, pa predlažem da se taj dio „ocjene stanja“ dopuni: U Republici Hrvatskoj uspostavljeni su vrlo široki institucionalni mehanizmi za tripartitni socijalni dijalog od lokalne do nacionalne razine. Ono na čemu u daljnjem razdoblju treba intenzivnije djelovati je uspostava ravnoteže između sektorskog i tripartitnog socijalnog dijaloga, djelovanjem sektorskih vijeća. Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH tijekom 2010. i 2011.g. ulagao je značajne napore na poticanju uspostave i razvoja sektorskog socijalnog dijaloga između reprezentativnih udruga poslodavaca i sindikata, te je osnovano sedam sektorskih vijeća, usvojeni su odgovarajući akti, imenovani predstavnici ,utvrđeni programi djelovanja i dr. Nakon toga, pojedina vijeća ostvarila su značajne rezultate, i nastavila svoje djelovanje, u pojedinim sektorima zastali su sa suradnjom a u nekima vijeća do sada nisu osnovana.</p>	<p>Nije prihvaćen Ocjena stanja u kojoj se poziva na programske i planske dokumente Vlade RH navodi se i podrazumijeva, zbog njihovog značaja, socijalni dijalog i jačanje sindikalnog djelovanja, u cijelosti.</p>

Slijedeći korak koji je učinjen u razvoju sektorskog socijalnog dijaloga nakon početka i daljnjeg rada nacionalne javne ustanove; Zavoda za unapređivanje zaštite na radu (2015.-2018.) bilo je osnivanje sektorskih Povjerenstava za unapređivanje zaštite na radu (sigurnosti i zdravlja na radu), i potpora njihovim aktivnostima. Neprijeporno je da je konstruktivan i učinkovit socijalni dijalog na sektorskoj razini neposredni interes odgovarajućih udruga sindikata i poslodavaca. U aktualnim uvjetima međuovisnosti, institucionalna suradnja socijalnih partnera na svim nivoima najprimjereniji je način postizanja visokog stupnja konsenzusa o svim ključnim interesnim pitanjima. Mjere za prevladavanje krize, povećanje konkurentnosti, industrijska politika, sudjelovanje u usklađivanju zakonodavstva i drugih propisa, predviđanje i upravljanje promjenama u sektoru, upravljanje procesima tržišta rada uz kontinuirano usmjeravanje ponude i potražnje radnika i cjeloživotno obrazovanje, primjena u globalnim uvjetima u većoj mjeri znanosti i novih tehnologija u sektoru, povećanje produktivnosti uz primjerene uvjete rada i nagrađivanja radnika, suzbijanje korupcije i neformalne ekonomije, primjena etičkih i standarda društveno odgovornog poslovanja te razvoj bipartitnih odnosa poslodavaca i sindikata samo su neka od općih područja konkretne suradnje potpisnika, odnosno subjekata sektorskih socijalnih vijeća. Uspostavom institucionalnog oblika, u okviru sektorskog socijalnog dijaloga moguće je ostvariti kontinuirano djelovanje između socijalnih partnera na mikro i makro razini, istovremeno doprinoseći demokratizaciji i kulturi industrijskih odnosa, implementaciji kolektivnih ugovora, reguliranju specifičnosti vezanih za radne odnose, zaštitu na radu i dr. Osnivanje sektorskih Socijalnih vijeća od višestrukog je značaja za neposredne aktere socijalnog dijaloga (poslodavce i sindikate), kao i sveobuhvatnu primjenu standarda EU u području suradnih odnosa socijalnih partnera. Za ostvarivanje produktivnog socijalnog dijaloga potrebne su jake i neovisne poslodavačke i sindikalne organizacije, tehnički opremljene i sposobne doći do svih relevantnih informacija, politička volja i posvećenost angažiranju u socijalnom dijalogu, poštivanje temeljnih prava na udruživanje i kolektivno pregovaranje te odgovarajuća institucionalna potpora. Iskustvo dokazuje da se do pozitivnih rezultata u socijalnom dijalogu dolazi vjerom u zajedničke ciljeve, međusobnim uvažavanjem, suradnjom i kompromisom. Sektorski i tripartitni socijalni dijalog nisu konkurencija već poželjna i prijeko potrebna dopuna. Zato je za razvoj sektorskog socijalnog dijaloga uz angažiranost sektorskih (granskih) udruga poslodavaca i sindikata, nužna i potpora Vlade i resornih ministarstava.

69	<p>Dragan Bubalo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II.OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI Mislim da bi se st.4 čl.112 trebao mijenjati u smislu prestanka radnog odnosa sa 68 godina života, ako se ne varam o tome se i govorilo u najavi izmjena Zakona o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan radniku omogućiti otkazni rok niti isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
70	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II.OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI Ocjena stanja i posljedice koje će proisteći donošenjem izmjena i dopuna zakona ne sadrži sve potrebne elemente, navodi se što se želi postići predloženim promjenama, i ukazuje na prednosti ali se istovremeno ne ukazuje i na otvorena i sporna pitanja te nedostatke vezane uz pojedine predložene institute. Zato predlažem da se ti dijelovi dopune i s tim pokazateljima, posebno onim na što će se ukazati tijekom e-savjetovanja, kako bi u konačnici i zastupnici u Hrvatskom saboru imali cjelovitu sliku. Očekujem da radna tijela Hrvatskog sabora; matični Odbor za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo i Odbor za zdravstvo i socijalnu politiku prije plenarne rasprave na sjednici Hrvatskog sabora organiziraju tematske sjednice u proširenom sastavu, temeljem doradenog prijedloga Zakona o radu nakon provedenog e-savjetovanja.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
71	<p>DARINKA KLARIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II.OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI Smatram neprimjerenim u odnosu na stanje radnog potencijala u Republici Hrvatskoj, sindikalnu scenu posebno onu koja se odnosi na reprezentativne sindikate i način financiranja sindikata koji su zapravo udruge (neprofitne) da se u točki II. Ocjena stanja i osnovna pitanja koja se uređuju predloženim zakonom te posljedice koje će donošenjem zakona proisteći uz navedene izmjene i dopune navodi sljedeće obrazloženje : „Programom Vlade Republike Hrvatske za mandatno razdoblje od 2020. do 2024. istaknuto je i posebno izdvojeno područje socijalnog dijaloga te se Vlada obvezala na oslušivanje zahtjeva sindikata i potreba poslodavaca. Sindikalne središnjice su u okviru preliminarne konzultacija o Zakonu o radu istaknule zahtjev za rješavanjem dugogodišnjeg problema članova sindikata u odnosu na nečlanove, a vezano za korištenje prava iz kolektivnih ugovora, pri čemu je zahtjev usmjeren na omogućavanje ugovaranja većeg opseg prava za članove sindikata u odnosu na nečlanove, i to iz razloga što članovi financiraju rad</p>	<p>Nije prihvaćen Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se</p>

sindikata odnosno kolektivno pregovaranje, a prava ugovorena kolektivnim ugovorima potom se, sukladno važećem radnom zakonodavstvu, primjenjuju na sve radnike.“ Iz nekoliko razloga: - navod je protivan misiji sindikalnog udruživanja i stoga nepravičnom u odnosu na sve radnike s obzirom na to da je njihov cilj ostvarenje radničkih prava a ne članova i nečlanova sindikata. Članovi sindikata imaju posebna prava temeljem članstva u sindikatu koje nečlanovi nemaju i ne mogu imati (primjerice KUP, podnošenje kolektivnih tužbi u nekom možebitnom radničkom sporu, pisanje podnesaka u ime radnika itd. -protivno je financiranju sindikata koji je po svom obliku udruga, pa se za svoje projekte kao udruge financiraju prema Zakonu o udrugama. Prema članku 2. Zakona o udrugama NN 74/14, 70/17, 98/19 propisano je da je cilj toga Zakona osigurati učinkovito djelovanje udruga sa svojstvom pravne osobe te stvoriti preduvjete za djelotvorno financiranje programa i projekata od interesa za opće dobro koje provode udruge u Republici Hrvatskoj, pa se projekti sindikata mogu financirati, ako dobro razumijem, i iz javnih izvora primjerice državnog proračuna što znači da te projekte financiraju i porezni obveznici koji su radnici a nisu članovi sindikata - poziva se na slično uređenje u drugim europskim državama ali se ne iznose argumenti za takav pristup, -grade se temelji za manipulaciju u pregovaranju između poslodavaca i sindikata na štetu radnika koji nisu članovi sindikata što je protivno općem dobru i pravima radnika, tim više što se postavlja pitanje je li radnici sindikata po svom članstvu zaslužuju privilegije pa čak i onda kada ne ostvare rezultat rada a osobito je to pojava u javnim službama... Treba reći i da vodstvo sindikata odnosno sindikalni povjerenici uživaju niz zakonskih povlastica pa je njihova misija u reprezentativnim sindikatima izboriti se za prava svih radnika rukovodeći se pri tome činjenicom da njihovi članovi trebaju imati posebna prava temeljem članstva ili bi ih trebali imati. .

ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

72	<p>DARINKA KLARIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI</p> <p>Pompozno najavljivanje socijalnih partnera tijekom ove godine da će se izmjenama i dopunama Zakona o radu propisanih 65 prometnuti u 68, pri čemu je stvoren balon od sapunice za javnost, koji je nekim čudom puknuo pred javnu raspravu i „68 šutke padne“ tako da javnost baš i ne zna... jer svaki je balon od sapunice kratkog trajanja u letu, pa je i vijek divljenja njegovom bezbojnom trajanju kratak...neoprostiv je i neodgovoran pokušaj ispitivanja javnog mišljenja posebno u okolnostima koje od 1. siječnja 2023. donose novu stvarnost s nizom zakona koji će se uvođenjem RH u eurozonu mijenjati i biti za mnoge radnike i umirovljenike oštrica oko koje će trebati naučiti preživljavati. Naravno, možemo se pitati je li dopušteno ovako komentirati, a onda se nameće protupitanje je li socijalnim partnerima dopušteno na ovaj način zavaravati zainteresiranu javnost posebno kad je taj prijedlog bio neodrživ u datim okolnostima?! Naime, sasvim je izvjesno da je prijedlog zakonske odredbe o načinu prestanka ugovora o radu pušten u javnost bio tako nedorađen da ozbiljnom čitaču izaziva čuđenje, bez dostatnih kočnica za radnike kojima bi bilo dopušteno da sami odlučuju o mogućnosti ostanka na radu do 68 godina, pa i kada bi to za poslodavca bio samo teret zbog čega je trebalo domisliti i osmisliti tekst koji će unatoč mogućim rizicima, radnicima koji bi i nakon 65 godina mogli raditi u punom radnom vremenu i imaju rezultate rada korisne za poslodavca omogućilo ostanak, a da pri tome nisu izloženi ocjeni podobnosti što je u praksi nažalost prisutno ... Stoga, težimo li uređenom društvu nakon ovakvih objava smatram da navedeno treba bar minimalno pomiriti i iznaći rješenje koje će biti dobro za poslodavca i radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
73	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, III. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA</p> <p>Sadašnja formulacija da „Za provedbu ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Državnom proračunu Republike Hrvatske“, nije realna i potrebno je ukazati da je potrebno osigurati određena sredstva, i to izračunati. Dakle, za provedbu zakona potrebno je osigurati potrebna sredstva u Državnom proračunu, kako bi se organiziralo po županijskim središtima informiranje i edukacija predstavnika sindikata, radničkih vijeća, poslodavaca, rukovoditelja ljudskih resursa, pravnih stručnjaka, izmiritelja, inspektora rada i sudaca, o novelama ovog zakona. Navedeno je od izuzetno važnosti kako bi se osiguralo jednoznačno razumijevanje, tumačenje i primjena ovog važnog zakona, kao ključan preduvjet preventivnog sprječavanja kršenja određenih odredbi.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Sukladno opsegu predloženih zakonskih rješenja u Nacrtu prijedloga zakona, utvrđena je i procjena sredstava potrebnih za njegovo provođenje.</p>

74 **Nezavisni sindikat »Socijalna pravda«
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU, PRIJEDLOG
ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA
O RADU**

!!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. !!! Radničko vijeće može imati samo kontrolna prava o obaveze (kontrola prava i obveza utvrđenih zakonima - Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, ..., podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima, a jedini sporazum koji radničko vijeće s poslodavcem može sklopiti je sporazum o uvjetima rada radničkog vijeća i članova radničkog vijeća. !!! Osnovnu plaću, koja je novčani primitak na koji radnik za obavljeni rad stječe pravo razmjerno ugovorenom radnom vremenu, treba utvrditi kao umnožak broja sati rada koje radnik odradi u mjesecu za koji se plaća isplaćuje i cijene sata rada radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu koja se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima utvrđenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. !!! Nečlanovi sindikata, kada žele koristiti prava ugovorena kolektivnim ugovorom, dužni su: - sindikatu/sindikatu koji je/su kao strana u kolektivnom pregovaranju kolektivni ugovor sklopio/sklopili s poslodavcem plaćati mjesečnu naknadu za korištenje prava ugovorenih kolektivnim ugovorom; - potpisati izjavu da žele koristiti prava ugovorena kolektivnim ugovorom i plaćati mjesečnu naknadu za korištenje prava ugovorenih kolektivnim ugovorom i potpisati da će sindikatu/sindikatu koji je/su kao strana u kolektivnom pregovaranju kolektivni ugovor sklopio/sklopili s poslodavcem plaćati mjesečnu naknadu za korištenje prava ugovorenih kolektivnim ugovorom. !!! Visina prethodno navedene naknade utvrđuje se prethodno navedenim kolektivnim ugovorom. ili (opcija) Prethodno navedena naknada je u visini 50% iznosa naknade za članstvo u sindikatu (članarine) koju plaćaju članovi sindikata koji je/su kolektivni ugovor sklopio/sklopili s poslodavcem. !!! Istovremeno je nužno dopuniti Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/2008 i NN 112/2012) u stavku 2. članka 9. podstavkom 11. koji glasi: "ograničenje primjene pogodnosti iz kolektivnog ugovora samo na članove sindikata koji je kao strana u kolektivnom pregovaranju sklopio s poslodavcem ili je pristupio kolektivnom ugovoru."

Primljeno na znanje
Primljen na znanje.

75	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Predlažući uvođenje ili reguliranje pojedinih instituta u radnom zakonodavstvu (radno vrijeme, dopunski rad, prekovremeni rad, platformski rad, rad na izdvojenom mjestu rada,...) potrebno je voditi računa o slijedećem: Svaki dan diljem Europske unije 12 radnika ne vrati se kući sa posla jer su umrli na poslu. Umjesto da od njega žive, posao ih ubija, a njihove obitelji pate emotivno, financijski i na mnoge druge načine. Problem i negativni trendovi smrtnih slučajeva na radu u RH zbog bolesti već su potanko navedeni u jednom od daljnjih komentara u okviru ovog e-savjetovanja kao i u niz navrata ranije. Ovom prilikom potrebno je ukazati na najnoviju EU inicijativu . Europska konfederacija sindikata (ETUC poziva Europsku uniju, vlade diljem Europe kao i poslodavce na poduzimanje potrebnih mjera kako na radnim mjestima ne bi bilo smrtnih slučajeva (za radna mjesta bez smrtnih slučajeva), što podrazumijeva snažne aktivnosti s ciljem - sprječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti te jačanja pripravnosti za pandemije, - određivanja fizičkog i mentalnog zdravlja radnika početnom točkom kod organiziranja rada i oblikovanja radnog mjesta. Navedeno je moguće ostvariti učinkovitim zakonodavstvom i povećanim obrazovanjem, osposobljavanjem, prevencijom, zaštitom, nadzorom, izvještavanjem, inspekcijom, provođenjem i primjenom sankcija. Dakle, u daljnjem radu na izmjenama radnog zakonodavstva, svakako uvijek i u prvom planu mora biti zdravlje i dobrobit na radu. Primjer dobre prakse u skrbi o prevenciji zdravlja na radu , te motivaciji poslodavaca i radnika na stalnom poboljšanju i unapređenju radnih uvjeta, je između ostalog i realizirani projekt Sindikata grafičara i medija, koji je realiziran iz ESF fonda, u sklopu kojeg je izrađen priručnik za radnike pod nazivom Kineziologija rada, Osnove pravilnih načina rada i rukovanja teretima u grafičkoj industriji. Namjera je priručnika, koji je jednostavan za korištenje i slikovit, ukazati na važnost pravilnih načina kretanja i rada, kako bi se spriječili mišićno-koštani poremećaji s naglaskom na očuvanje zdravlja kralježnice. Cilj je osvijestiti i educirati radnike o važnosti očuvanja zdravlja i radne sposobnosti budući su ozbiljne tegobe zbog oboljenja mišićno-koštanog sustava najučestalija bolest zbog koje se odlazi na dugotrajna bolovanja, liječenje, skraćuje se radni vijek, te narušava kvaliteta života. Pozitivan primjer brige o zdravlju svojih radnika su i tvrtke koje su se uključile u Nacionalni program „Živjeti zdravo“ , ispunile kriterije i stekle certifikat „Tvrtka prijatelj zdravlja“. Uz odgovarajuća zakonodavna rješenja koja su usmjerena na očuvanje zdravlja , ovo su primjeri dodane vrijednosti koje je potrebno podupirati i slijediti.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljen na znanje.</p>
----	---	--

76	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Predlažemo da se ovim Nacrtom prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu preciznije uredi sadržaj instituta mirovanja radnog odnosa, budući da je sada poslodavcima u nekim slučajevima, kao što je neplaćeni dopust ili mirovanje radnog odnosa do treće godine djeteta, zbog kontradiktornih tumačenja teško utvrditi kakav je njegov utjecaj na stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (npr. na uvećanje plaće za navršene godine radnog staža ili na dodatke na plaću nakon povratka na rad), kao i ulazi li ono u radni staž radnika ili ne te na koji način utvrditi radniku pravo na korištenje godišnjeg odmora prije i nakon mirovanja radnog odnosa (ima li i nakon kojeg vremena pravo na korištenje punog godišnjeg odmora ili mu se može odobriti jedino razmjerni dio godišnjeg odmora).</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća samo onu materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva Iz odredbe važećeg Zakona o radu jasno proizlazi da za vrijeme mirovanja radnog odnosa, prava i obveze ugovornih strana miruju.</p>
----	--	--

77	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Predlažemo da se izmijeni i članak 37. Zakona o radu, jer je sada radnik obvezan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju, koju mu je dužan izdati ovlašteni liječnik, sukladno pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za rad, a što se često svodi na to da radnik mora najmanje dva puta ići k liječniku kako bi mu on dva puta izdao dokumente o privremenoj nesposobnosti za rad. Naime, zbog aktualne epidemiološke situacije uzrokovane pojavom koronavirusa (COVID-19) Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO) je 27.3.2020. godine napravio nadogradnju informatičkog sustava eZdravstveno funkcionalnostima s kojima se poslodavcima omogućuje uvid u podatke o bolovanjima zaposlenika – digitalizirano izvješće o privremenoj nesposobnosti za rad te digitalizirana potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad, međutim unatoč tome neki poslodavci i nadalje inzistiraju da im se dostavljaju papirne potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad, izdane sukladno članku 37. Zakona o radu i pravilniku ministra nadležnog za rad. Kako sada radnik ide kod liječnika prvi put radi otvaranja bolovanja, kada liječnik digitalno šalje u sustav podatke o privremenoj nesposobnosti za rad, u koje ima uvid poslodavac, a zatim nepotrebno mora ići kod liječnika i drugi put, poslije bolovanja, radi papirne potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad (koja je navodno neophodna kadrovskim i/ili financijskim službama poslodavaca iako su im ti podaci već dostupni digitalnim putem), stoga predlažemo da se članak 37. Zakona o radu, osuvremeni i uskladi s praksom, a čime bi se rasteretio zdravstveni sustav, liječnike i radnike od toga da radnik mora radi obrazaca najmanje dva puta ići k liječniku i zbog toga nepotrebno izostajati s posla.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća samo onu materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
----	--	---

78	<p>ANTONIO ŠČUKANEC PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU</p> <p>Pozdrav, ja bih se ovdje osvrnuo na OSOBE S INVALIDITETOM I INVALIDE RADA ! Radi se o diskriminaciji svjesnom zanemarivanju takvih radnika jer ispada da Invalidi rada imaju veća prava nego li ZAPOSLENE osobe s invaliditetom. A tvrtke su sufinancirane od DRŽAVE po raznim područjima... npr, sufinancira se plaća, nabava stolova, stolica, kompjutera i ostale uredske opreme i ostalih stvari materijalnih i nematerijalnih! - Treba nas uključiti u radne skupine poslodavaca kod pregovora o kolektivnim ugovorima i u tripartitivnim tijelima! - Posebna skupina su i HRVATSKI VOJNI RATNI INVALIDI I ZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM koje mogu i žele raditi. Primjerice (SRČANE) OSOBE S INVALIDITETOM mogu raditi mnoge UREDSKE POSLOVE pa i u MUP-u i ostalim Ministarstvima. No MI TAKVE OSOBE koji smo operirali srce ne možemo biti niti: Vojnik, Policajac, Vatrogasac, Vozač teretnih vozila, Vozač Autrobusa, Vozač tramvaja u Zetu znači ništa što se smatra PROFESIONALNIM POSLOM , a shvatite tako su nam srušeni snovi u ranom djetinjstvu! Po materijalnim stvarima i po pravima pa vas molim da u ovom zakonu BALANSIRATE PRAVA kako u KOLEKTIVNIM UGOVORIMA JAVNIH TVRTKI I LOKALNOJ I PODRUČNOJ SAMOUPRAVI . Prijedlog: Osobama s invaliditetom kod zapošljavanja bi trebale dobiti dvojni status! To je da im se da status i INVALIDA RADA što je nekada prije i bilo, ali uz posebnu definiciju da se ne bih dogodilo da Zavod za vještačenje odredi da ta osoba nije sposobna za rad , a u stvarnosti je ! - Beneficirani radni staž za vrijeme trajanja zaposlenja jer je pitanje tko će od nas doživjeti MIROVINU zbog skraćenog životnog vijeka, pa timme i radnog! - U metodologiju kod vještačenja uvesti da je SRCE GLAVNI ORGAN za preživljavanje u ovom ludom svijetu! Jer mnoge navedene osobe ne mogu raditi razne poslove, mogu samo određene i definirane primjerice u RAZNIM UREDIMA I SL. ! Mislim da treba POD HITNO RIJEŠAVATI OVAKVE INDIVIDUALNE PRIČE ! Primjer: Ja sam osoba s invaliditetom općeg stanja 80% invalidnosti i imam trajno oštećenje srca jer se logično izvodila ZAHTJEVNA I KOMPLICIRANA OPERACIJA SRCA .10.08.1994. godine sam operirao srce u SAD-u u Memphisu gdje me je operirao doktor William Novick koji je kasnije dolazio u RH operirati i druge malene pacijente. Bilo je RATNO STANJE ! Moj otac Mladen Šćukanec bio je u ratu preko 1800 dana u kojima je prošao od Pričuvnog sastava MUP-a na Zagrebačkom Velesajmu . Nadam se da će ovaj tekst do razumnih ljudi doći i da će samim time biti USVOJEN! Na kraju ispričavam se što naglašavam neke bitne stvari u tekstu iznad. S poštovanjem,</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.</p>
79	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, PRIJEDLOG</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Zajednički komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Na početku napominjemo da ovakav način izmjena strateškog Zakona nije primjeren. Osim što se zakoni uglavnom mijenjaju radi prenošenja Direktiva ili ispunjena obaveza prema Europskoj komisiji, proces e-savjetovanja se provodi samo radi forme, a dodatno je problematično što se otvara u doba godišnjih odmora. Radu na ovom iznimno važnom Zakonu treba se pristupiti temeljito, uključivanjem različitih stručnjaka_inja te šire javnosti kroz druge oblike sudjelovanja, umjesto zatvorenih pregovora sa socijalnim partnerima. Nadalje, Vlada je izmjenama Zakona nastavila smjer fleksibilizacije tržišta rada, dok su izostala supstantivna rješenja kojima bi se u praksi stvarno poboljšao položaj radnica i radnika u RH. Brojni problemi koji se tiču rada na određeno, kršenja radničkih prava, nedovoljne razine i neadekvatnih mehanizama zaštite, manjim preinakama koje izmjene ovog Zakona donose, neće se riješiti. Umjesto adresiranja navedenih problema, fokus je na uvođenju novih oblika rada s dvojbim učincima na psihofizičko zdravlje radnica_ka, liberalizaciji dodatnog rada te mogućnosti produženja radnog vijeka i nakon 65 godina, čime se samo povećava opterećenje radnica_ka. Pritom su pitanja rodne ravnopravnosti u svijetu rada marginalizirana, kao i inače, a pojam rodno osjetljivog zakonodavstva i dalje ostaje stran. Nedovoljno obrazloženo uvođenje novih odredaba i mijenjanje postojećih bez provedenih rodničkih analiza i procjena učinaka, kao i površno shvaćanje ravnoteže privatnog i poslovnog života bez sagledavanja šireg konteksta, ne pridonose ostvarenju rodne ravnopravnosti. Nažalost, u ovim izmjenama propustilo se poboljšati ključne odredbe iz aspekta rodne ravnopravnosti, a prvenstveno se to odnosi na područja ugovora na određeno, zaštite trudnica/roditelja od otkaza, prava povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove, plaćenih dopusta, (godišnjih) odmora, jednakosti plaća i zaštite dostojanstva. Nadamo se da će u drugoj fazi izmjene Zakona Vlada temeljitije, ozbiljnije, transparentnije i otvorenije pristupiti izmjenama s obzirom na to da su žene izrazito diskriminirane na tržištu rada, posebno na osnovi materinstva i dobi, a sve radnice i radnici opterećeni, nezaštićeni i nedovoljno plaćeni. U tom smislu, ovdje, i u pojedinim člancima Izmjena i dopuna Zakona, iznosimo neka od rješenja za koja smatramo da trebaju biti razmotrena: 1. Opće odredbe » u zasebnom članku Zakona propisati zaštitu dostojanstva od svih oblika diskriminacije, zlostavljanja i nasilja u svim procesima rada i zapošljavanja; » posebno adresirati rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu te položaj i prava žrtava rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja; » propisati obvezu donošenja pravilnika o radu za sve poslodavce te ih učiniti dostupnim (npr. uručiti primjerak radnici_ku, poslati e mailom); 2. Zapošljavanje i rad na određeno » razviti mjere za jačanje zaštite trudnica/majki koje rade na ugovor na određeno vrijeme, propisati obnavljanje ugovora na određeno automatizmom za trudnice,

osobe koje koriste roditeljska prava, roditelje s djecom do 3 godine odnosno samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djecom do 6 godina; » onemogućiti uzastopno korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavcima koji nisu izradili analizu položaja žena i muškaraca, utvrdili razloge podzastupljenosti ili slabije plaćenosti osoba jednog spola te donijeli planove djelovanja radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca; » dodatno ograničiti korištenje ugovora na određeno vrijeme ako postoji jasna neravnoteža u spolnoj strukturi zaposlenih na određeno vrijeme ili propisati ukupan postotak radnica_ka koji kod istog poslodavca mogu biti zaposlene na određeno (npr. 25%); » propisati listu razloga zbog kojih je moguće sklopiti ugovor na određeno i skratiti trajanje istih na 3, 6 i 12 mjeseci, ovisno o razlogu; » ukinuti odredbu koja određuje prekide razdoblja rada na određeno te kao jedini kriterij propisati ukupan staž kod istog poslodavca i s njim povezanim društvima; » ako se zadrže postojeće odredbe propisati pravo na otpremninu nakon 2 godine neprekinutog rada i kada radni odnos prestaje istekom ugovora na određeno; » zakonskim mjerama osigurati veću transparentnost i objektivnost u postupku zapošljavanja; 3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja » apsolutna zabrana otkazivanja radnog odnosa, kao i zabrana premještaja na nepovoljnije radno mjesto u trajanju od minimalno godinu dana nakon trudnoće odnosno korištenja roditeljskih prava; » proširiti zabranu otkaza i druge oblike zaštite na korištenje prava na mirovanje radnog odnosa do 3 godine djetetova života i prava na dopust u slučaju smrti djeteta te propisati privremenu zaštitu od otkaza za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja; » jasno propisati pravo povratka na prethodne poslove kada se roditeljsko pravo koristi kao rad s polovicom punog radnog vremena; » obavijestiti radnice_ke koji koriste neko od roditeljskih prava o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima te omogućiti sudjelovanja u tim postupcima ili prijave se za takva slobodna radna mjesta; » propisati da ovlaštene_a ginekolog_inja te pedijatar_ica ili, optimalnije, liječničko povjerenstvo odlučuju koji su poslovi odgovarajući u slučaju kada trudnica radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, i to u roku od 5 dana, s tim da ako ne odluči u navedenom roku smatra se da donosi odluku povoljniju za radnicu; » propisati zabranu nejednakog postupanja u odnosu na zapošljavanje, premještaj na nepovoljnije radno mjesto, pogoršavanje uvjeta rada i napredovanje; 4. Usklađivanje privatnog i poslovnog života » smanjiti ukupno trajanje punog radnog vremena i prekovremenog rada za sve radnice_ke; » onemogućiti usmeno zahtijevanje prekovremenog rada; » propisati da trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života, samohrani roditelj/roditelj iz jednoroditeljske obitelji s djetetom do 12 godina života imaju pravo ne raditi prekovremeno odnosno smiju raditi prekovremeno samo ako sami to zatraže, a iznimku više sile jasnije propisati; » propisati da trudnica, radnica koje je rodila ili doji, roditelji s djetetom do 8 godine života i samohrani roditelj/roditelj iz jednoroditeljske obitelji s djetetom

do 12 godina života imaju pravo ne raditi noću odnosno smiju raditi noću samo ako sami to zatraže; » jasnije propisati korištenje dnevnog odmora, a trajanje istog za sezonske radnice_ke podići na 10 sati neprekidno te jasnije propisati koliko razdoblje nekorištenja tjednog odmora maksimalno smije trajati; » onemogućiti uračunavanje blagdana i neradnih dana u trajanje godišnjih odmora te ukinuti ili povećati iznosa naknade za neiskorišteni godišnji odmor; » propisati mogućnost korištenja cjelokupnog godišnjeg odmora nakon korištenja roditeljskih prava bez obzira na godinu u kojoj je stečen; » propisati obvezu poslodavca da dostavi raspored godišnjeg odmora radnicama_ima po donošenju i da ih obavijesti o korištenju godišnjeg odmora minimalno 2 mjeseca prije korištenja istog te povećati broj dana godišnjeg odmora kojeg radnik_ca može koristiti kada želi kao njeno pravo, bez da poslodavac može onemogućiti isto; » povećati broj dana plaćenog dopusta na 15 radnih dana, te proširiti svrhe zbog kojih se može koristiti na potrebe koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života odnosno obaveza skrbi; » propisati pravo na plaćeni dopusta za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja za potrebe koje imaju (bez da to utječe na smanjenje ukupnog trajanja plaćenog dopusta od 15 radnih dana); » jasnije propisati slučajeve u kojima se može poslodavac može urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika_ce, dnevnom i tjednom odmoru, a posebno slučaj više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja; » izraditi rodne analize i procijeniti učinke koje će rad od kuće/na daljinu imati na radnice_ke i rodnu ravnopravnost; » osigurati da rad od kuće/na daljinu ne utječe nepovoljno na radno vrijeme radnica_ka i njihovo fizičko i mentalno zdravlje; » osigurati pravo radnica_ka na isključivanje odnosno nedostupnost; 5. Jednakost plaća » pravo zaposlenih da od poslodavca zatraže informaciju o platnim razredima i iznosima naknada za rad za konkretna radna mjesta razvrstano po spolu, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama naknade za rad kao što su bonusi; » propisati zabranu tajnosti plaće; » obveza poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da redovno obavještavaju radnike_ice, predstavnike_ce radnika_ca i socijalne partnere o prosječnim iznosima naknada za rad prema kategoriji zaposlenih ili radnim mjestima, razvrstano po spolu; » obveza poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) i/ili nadležnog Ministarstva provođenja redovitih dubinskih analiza sustava plaća koja bi se sastojala od analize udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji radnika_ca ili radnih mjesta, analize sustava evaluacije posla i postojeće klasifikacije radnih mjesta te analize iznosa naknada za rad i razlika u iznosima razvrstano po spolu; » obveza svih poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da po uzoru na sustav državne uprave uvedu transparentan sustav politike plaća, poticaja, nagrada i bonusa, temeljen na objektivnim kriterijima; 6. Zaštita radnica » produžiti rok za podnošenje tzv. zahtjeva za zaštitu prava na minimalno 30 dana te jasno propisati od kada isti teče te produžiti rok za traženje sudske zaštite -

optimalno je propisati da se zahtjev za zaštitu prava može, ali ne mora podnijeti; » jasnije propisati (ne)podnošenje zahtjeva za zaštitu prava kod usmenih otkaza; » zaštitu dostojanstva proširiti na sve oblike diskriminacije i zlostavljanja na radu te propisati minimalne standarde zaštite i prava radnica te provođenja postupka; » propisati da postupak provodi povjerenstvo u kojem će biti predstavnici_e radnica_ka, poslodavaca i vanjska neovisna osoba te stručne uvjete koje moraju ispunjavati. U svakom slučaju propisati da radnice_i ili njihovi predstavnice_i moraju dati suglasnost za imenovanje ovlaštenih osoba za provedbu postupaka; » pooštriti sankcije za počinitelje koje moraju biti zakonom propisane s obzirom na intenzitet diskriminacije ili zlostavljanja na radu; » propisati mjere adekvatne zaštite i kompenzacije za žrtve, posebno produljiti rok u kojem žrtva mora pokrenuti sudski postupak sa 8 na minimalno 30 dana. Dok se postupak ne riješi privremeno udaljiti počinitelja s radnog mjesta, a ne žrtvu; » posebnim pravilnikom urediti zaštitu dostojanstva od diskriminacije i zlostavljanja na radu te urediti sva pitanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu, a posebno usklađivanje posla i privatnog života u skladu sa standardima zaštite i prava radnica_ka koji moraju biti propisani Zakonom i učiniti ih dostupnima radnicama_ima; » obvezati sve poslodavce da redovno objavljuju podatke o broju postupaka provedenih povodom zahtjeva za zaštitu dostojanstva na svojim web-stranicama ili ih dostavljaju nadležnom tijelu; » u posebnom članku adresirati prava žrtava rodno uvjetovanog nasilja i nasilja u obitelji, kao i mjere za ublažavanje učinaka istog; 7. Prekršajna odgovornost poslodavaca » za sve navedene odredbe propisati učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije u višim iznosima i osigurati dovoljan broj inspektora_ica rada koji će osigurati njihovu provedbu.

80 **Josip kolega**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.
 Poštovani, radim kao taxi vozač 5 godina i upoznat sam sa problematikom navedenog posla... Čitajući vaše prijedloge shvatio sam da Vama nedostaje jako puno vremena i informacija sa terena. Rad preko digitalnih platformi je spasio mnoge obitelji i vjerujem da ste vi toga debelo svjesni, zato molim za još vremena i da dobro procijenite koje zakone ćete mijenjati i zašto!!! Čitajući komentare nisam naišao na komentar od ljudi koji zaista rade na terenu, niti jedan komentar od VOZAČA/DOSTAVLJAČA da se bune protiv trenutnog stanja. GLAVNI PROBLEM: se odnosi na TAXI digitalne platforme, konkretno, one koje ne plaćaju PDV u RH, a PREMA EU ZAKONU ONI NE MORAJU PLATITI PDV U RH, ali takav rad nam remeti poslovanje a državi prazni blagajnu... stoga su elegantno taj problem prebacili na agregatore. DRUGI GLAVNI PROBLEM : Agregatori plaćaju PDV na proviziju digitalnih platformi A NISU GA DOBILI NA RAČUNU KAO PREDPOREZ!!! RIJEŠITE OVA DVA PROBLEMA I OSTALO ĆE SE SAMO RIJEŠITI!!!!

Nije prihvaćen
 Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih radnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje. Pitanje oporezivanja nije materija koju uređuje Zakon o radu.

81	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Uz članak 2. Predlažemo u stavku 3. ovoga članka zadržati odredbu o dva mjeseca prekida nakon kojeg se ugovori o radu na određeno vrijeme ne smatraju uzastopno sklopljenim ugovorima. U stavku 6. predlažemo vremensko razdoblje koje mora proći do novog ugovora nakon isteka roka od tri godine smanjiti na tri mjeseca, umjesto predloženih šest mjeseci. Naime, Zakonom o obrtu propisano je sezonsko obavljanje obrta koje može trajati do devet mjeseci za jednu sezonu. Stoga bi razdoblje od šest mjeseci između ugovora značajno ograničilo trajanje sezone, za koju se Vlada nizom programskih dokumenata opredijelila prema nastojanju da se sezona produži.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Obrtnik se, temeljem Zakona o mirovinskom osiguranju, obvezno osigurava kao obrtnik, a ne kao radnik. Ukoliko kao poslodavac zapošljava radnika na sezonskim poslovima, isti su izuzeti od ograničenja (temeljem čl.2. Nacrta kojim se mijenja čl.12., a koji navedeno predviđa u stavku 9.)</p>
82	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. > Stavak 4. članka 12. izmijeniti na način da se kao razlozi zbog kojih se istim radnikom smije sklopiti više od tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme izostave razlozi navedeni u podstavku 1., podstavku 2. i podstavku 3. > Stavak 4. članka 12. dopuniti na način da se definira što su drugi objektivni razlozi navedeni u podstavku 4..</p>	<p>Djelomično prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Objektivni razlozi za izuzeće od ograničenja koje određuje posebni zakon ili kolektivni ugovor, navedeni su primjerice.</p>
83	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. U odnosu na čl.2. ZIDZOR Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ističe problematiku isteka ugovora o radu na određeno vrijeme trudnicama i neproduktivnosti ugovora o radu navedenoj kategoriji radnica zbog trudnoće i majčinstva te ukazuje na potrebu uvođenja dodatnih zakonskih mehanizama koji bi pružili odgovarajuću razinu zaštite navedenoj skupini radnica.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Ugovor o radu prestaje istekom okolnosti odnosno vremenskog razdoblja radi kojeg je sklopljen bez obzira o kojoj kategoriji radnika se radi.</p>

<p>84 KARMELA ŠEGVIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Potrebno je preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematična je točka 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Strai državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali bi se zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno je omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Dobar je pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici: http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf)<</p>	<p>Prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana.</p>
<p>85 M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Članak 12. st. 3. i 6. - potrebno je uskladiti rokove i jasno urediti trajanje prekida između dva ugovora: da li su to 3 mjeseca ili 6 mjeseci?</p>	<p>Nije prihvaćen Rok iz izmijenjenog članka 12. stavka 3. odnosi se na ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu, dok se rok iz stavak 6. odnosi na mogućnost ponovnog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.</p>

86	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Komentar udruge BRID: Institut ugovora o radu na određeno vrijeme predviđen je kao izniman način uređivanja radnih odnosa, međutim, u Hrvatskoj je on gotovo postao pravilo. Hrvatska spada u europske zemlje s najvećim udjelom rada na određeno vrijeme. Zbog toga potrebno je Zakonom ograničiti i destimulirati ovaj oblik ugovora o radu. Predlažemo da se ograniči ukupno trajanje ugovora o radu s tri godine na jednu godinu. Kao izuzetak od ograničenja trebalo bi također izbaciti podstavke 2. i 4. stavka 4 članka 12. Prijedloga Zakona. Smatramo da se strani radnici ne bi trebali dovoditi u lošiji položaj u odnosu na domaće. Isto tako mislimo da se kolektivnim ugovorom ne bi trebalo omogućavati produljenje ovog trajanja. Svrha ovog članka trebala bi biti ograničavanje rada putem ugovora na neodređeno, a ne ostavljanje mogućnosti da se ova svrha zaobilazi.</p>	<p>Prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se brisanje iznimke vezane uz rad stranih državljana.</p>
87	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. U odnosu na članak 12. stavak 2., članice iz industrijskog sektora predlažu brisanje ograničenja broja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme koji se mogu sklopiti s istim radnikom. Osnovni je razlog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme povećani obim posla u nekom periodu, stoga poslodavac za svakog zaposlenog radnika mora imati osiguran posao. Međutim, krizna situacija na tržištu, povećanje cijene energenata i sklapanje ugovora u vrlo nepredvidivim uvjetima onemogućuju poslodavcima preuzimanje rizika zapošljavanja radnika, a da istovremeno nisu sigurni da će uopće postojati potreba za angažmanom dodatne radne snage. Ne može se očekivati da će poslodavci preuzeti rizik dodatnog zapošljavanja na neodređeno, a nemaju nikakvu sigurnost da će se poslovanje u istom obimu nastaviti. Ograničenje na tri produženja dovest će do situacije da će poslodavac nakon trećeg produženja morati tražiti novog radnika, ako nema sigurnost da će se potreba za tolikim angažmanom radne snage nastaviti, što će dovesti do još veće nesigurnosti radnika. Stoga je dovoljno vremensko ograničenje od tri godine, a broj ugovora u tom vremenu ionako će ovisiti o zakonskim razlozima za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Prestankom tih uvjeta, prestat će i ugovor, a vremensko ograničenje od tri godine ostaje kao jamstvo da se ne zaobilazi sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme. U odnosu na stavak 4. točku 3. istoga članka, članice predlažu da se izuzetak mogućnosti sklapanja više od tri uzastopna ugovora i trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, na duže od tri godine, ne primjenjuje samo na EU projekte, nego na sve velike investicijske projekte neovisno iz kojih sredstava se financiraju. Nastavno na prethodni komentar, u odnosu na stavak 4. točku 4. istoga članka, članice iz industrijskog sektora smatraju kako je predloženo zakonsko rješenje izrazito otegotno za</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Ugovori o radu na neodređeno vrijeme mogu se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga, kao i dosada. Izuzeća za sve sezonske poslove već su predviđena u novopredloženom čl.12. st.9.</p>

poslodavce iz proizvodnih djelatnosti koji u uobičajenom tijeku poslovanja imaju fluktuacije u radu i proizvodnji u sklopu dugogodišnjih ugovora s kupcima. Stoga članice predlažu da se u članku 12. stavku 4. točki 4. iza riječi „ugovorom“ dodaju riječi „ili pravilnikom o radu“. Pravilnik o radu donosi se nakon savjetovanja s radničkim vijećem čime je postignuta dobra uravnoteženost između prava poslodavca da autonomno odlučuje i prava radnika da budu uključeni u savjetovanje prilikom donošenja pravilnika o radu. Mogućnost duljeg rada na određeno vrijeme propisano Pravilnikom o radu omogućit će poslodavcu da odredi ekonomičan i održiv broj radnika na pojedinim radnim mjestima te će se time stvoriti uvjeti za realizaciju plana poslovanja, odnosno za poslovanje bez gubitaka što je opravdana odluka poslodavca i što spada u autonomno odlučivanje poslodavca radi realizacije ekonomičnog i racionalnog gospodarenja. Nastavno na prethodne komentare naših članica u svezi uzastopnih ugovora, predlaže se omogućiti veću fleksibilnost poslodavcima, posebice prilikom sezonskog zapošljavanja. Ograničavanje na tri uzastopna Ugovora na određeno vrijeme ne bi bilo funkcionalno u privatnom sektoru, posebice u turizmu i ugostiteljstvu. Predlaže se omogućiti poslodavcima da u prvoj godini mogu sklopiti više uzastopnih Ugovora o radu, a preostale dvije godine maksimalno još dva. Često ugovori o radu na kraće vrijeme služe poslodavcima kao zaštitni mehanizam, budući da je postupak otkazivanja ugovora kompliciran. U stavku 6. predlaže se propisati protek roka od 3 mjeseca, umjesto 6 mjeseci.

88 **Sindikat Porezne uprave Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.**
Zbog neusklađenosti Zakona o državnim službenicima, kao posebnog zakona, s odredbama Zakona o radu koje reguliraju trajanje rada na određeno vrijeme u državnoj službi postoje i danas službenici koji na određeno vrijeme rade neprekidno duže od 10 godina, a da nisu primljeni u državnu službu na neodređeno vrijeme. O tome bi predlagač trebao voditi računa jer su time državni službenici u nepovoljnijem položaju od drugih radnika.

Nije prihvaćen

Zakon o radu je opći propis koji su u Republici Hrvatskoj uređeni radni odnosi i koji se primjenjuje ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

89	<p>Sindikat umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Smatramo da institut ugovora o radu na određeno nije adekvatno uređen predloženim izmjenama te su i dalje široke mogućnosti njegove zlouporabe na štetu radnika. Potrebno je ograničiti iznimke kada se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti. Za zamjenu privremeno nenazočnog radnika treba ostati mogućnost trajanja ugovora dulje od 3 godine, no ne i mogućnost sklapanja više od 3 ugovora na određeno vrijeme. Također, ne nalazimo opravdanje za različiti tretman radnika koji nemaju hrvatsko državljanstvo te radnika koji rade na EU projektima, posebice ako postoji stalna potreba za njihovim radom. Iako mora biti omogućeno ugovaranje drugačijih rješenja kolektivnim ugovorima, ono ne smije biti neograničeno na štetu radnika. Iznimka kod ugovora na određeno vrijeme trebalo bi biti sklapanje ugovora o radu na određeno za umirovljenike bez ograničenja. Posebno napominjemo da je postojeća praksa proizvela diskriminaciju među umirovljenicima, dakle i među radnicima, jer umirovljeni profesori nemaju mogućnost rada na određeno vrijeme. Zato smatramo da je potrebno izričito urediti da SVI umirovljenici imaju pravo rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Zakon o radu opći je propis u radnim odnosima koji se primjenjuje na sve radnike u Republici Hrvatskoj, neovisno o činjenici jesu li ujedno umirovljenici ili nisu. Zakon o radu se kao opći propis primjenjuje ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno.</p>
90	<p>EKO-FLOR PLUS d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Smatramo da iz odredbi treba maknuti pojam "povezanog poslodavca" jer se navedenim ograničava zapošljavanje radnika kod poslodavaca koji, iako su povezana društva, se ne bave jednakim poslovnim djelatnostima.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta.</p>
91	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Treba ograničiti mogućnost iznimka za ograničenja rada na određeno vrijeme. Za zamjenu privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali ne i sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno. Nema opravdanja za različiti tretman radnika koji nemaju hrvatsko državljanstvo – ako za njihovi radom postoji stalna potreba, i oni bi trebali imati mogućnost dobiti ugovor na neodređeno vrijeme i ostvarivati prava iz njega. Treba zaštititi radnike koji rade na EU projektima, ako tako rade kontinuirano i postoji stalna potreba za njihovim radom. Također, ugovaranje drugačijih rješenja kroz kolektivne ugovore mora biti omogućeno, no ne može biti neograničeno na štetu radnika.</p>	<p>Prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana.</p>

92 **Verica Lukačević**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.
Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljivati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>)<

Prihvaćen
Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana.

<p>93</p>	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Vezano uz prijedlog odredbe članka 12. stavka 7. i u njoj sadržanu zakonsku presumpciju, neovisno o tome što je ista ostala nepromijenjena u odnosu na trenutno važeću zakonsku odredbu, predlažemo razmotriti mogućnost predviđanja odgovarajuće upravne mjere (naredba da se sklopi ugovor o radu na neodređeno vrijeme i/ili da se izvrši odgovarajuća promjena podataka u elektroničkoj bazi podataka o osiguranicima, odnosno da se radniku izda potvrda o tome da je ugovor o radu na određeno vrijeme promijenjen u ugovor o radu na neodređeno vrijeme) i tako inspektorima rada omogućiti da, kada tijekom inspekcijskog nadzora utvrde da kod poslodavca rade radnici čiji su ugovori o radu na određeno vrijeme sklopljeni suprotno odredbama zakona, odnosno koji su nastavili raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen, brzo otklone nezakonitu situaciju. Time bi se ujedno i od radnika otklonio nerazmjerni teret pokretanja sudskih postupaka i dokazivanja promjene ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
<p>94</p>	<p>Fakultet elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Predlažemo da se u članku 2. odredba koja uređuje mogućnost produljenja rada na određeno vrijeme za potrebe dovršetka projekta definira ovako: "3. Zbog potreba rada na ugovorenom istraživačkom ili razvojnom projektu." Obrazloženje: Problem produženja rada na znanstvenim projektima postoji i jednak je bez obzira na izvore financiranja projekta pa bi se ovakvom formulacijom izjednačio pravni status radnika zaposlenih na različitim vrstama projekata i omogućilo njihovo kvalitetno sudjelovanje na projektima kao i kvalitetan dovršetak započetih projekata.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta.</p>

95	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.</p> <p>Vezano uz stavak 3 - nije realno ni operativno provedivo da se ugovori na određeno vrijeme povezuju s povezanim poslodavcima koji nerijetko imaju različite ustroje, potrebe i poslove kojima se bave. Ako se osoba kojoj je istekao ugovor na određeno vrijeme kod jednog poslodavca zapošljava za druge poslove na određeno vrijeme kod novog poslodavca, nije u redu da se uvjetuje sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme ako se radi o npr. 3. ugovoru unutar grupe poslodavaca koji u suštini nemaju veze jedni s drugima. Stavak 4 točka 3- Smatramo da se i drugim poslodavcima mora dopustiti da za vrijeme trajanja projekata mogu sklapati daljnje ugovore na određeno vrijeme. Projekti postoje u brojnim djelatnostima (npr. u tijeku su projekti vezani uz uvođenje EUR za čije trajanje je potrebno zaposliti puno osoba na određeno vrijeme ili produžiti ugovore sadašnjim zaposlenicima kojima bi ugovor inače istekao), što su sve objektivne okolnosti koje zahtijevaju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Stavak 6 - stavak 6 nije usklađen sa stavkom 3 zbog različitih perioda prekida (3 i 6 mjeseci).</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta.</p>
96	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.</p> <p>Institut ugovora o radu na određeno vrijeme predviđen je kao izniman način uređivanja radnih odnosa, međutim, u Hrvatskoj je on gotovo postao pravilo. Prema nacionalnim i europskim statistikama Hrvatska spada u europske zemlje s najvećim udjelom rada na određeno vrijeme. Rad na određeno veže sa sobom mnoštvo problema za radnike, nesigurne uvjete rada, pritisak poslodavca, nisku kreditnu sposobnost i nemogućnost dugoročnog životnog planiranja. Prijedlog reguliranja rada na određeno vrijeme do tri godine nedovoljno štiti radnike. Potrebno je skratiti ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Nužno je ograničiti trajanje ugovora o radu na određeno s tri na jednu godinu kako bi to zaista bio izniman i izvanredan način uređivanja radnih odnosa. Kao izuzetak od ograničenja trebalo bi također ukinuti obrazloženje "osim ako je to.... zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom" - smatramo da je nedopustivo da se kolektivnim ugovorom ugovaraju lošiji radni uvjeti od zakonski određenih. Također bi se izuzetak koji se odnosi na zamjenu privremeno odsutnog radnika trebao ograničiti na jednog privremeno odsutnog radnika kojeg zamjena može mijenjati. Nije rijetko da radnik ili radnica mijenjaju više odsutnih radnika - što se u praksi dešava osobito u školstvu, gdje nastavnici godinama znaju u više škola raditi "na zamjeni" na ugovorima na određeno vrijeme. Stoga je potrebno definirati da se takva zamjena odnosi samo na zamjenu za jednog privremeno odsutnog radnika. Petim načelom Europskog stupa socijalnih prava, proglašenim 17. studenoga 2017. u Göteborgu, predviđeno je da treba sprječavati radne odnose koji vode do nesigurnih radnih uvjeta, što</p>	<p>Djelomično prihvaćen</p> <p>Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se potreba preciznijeg definiranja objektivnih razloga te sužavanje mogućnosti za korištenjem iznimki. Radi toga se članak mijenja u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.</p>

uključuje zabranu zlouporabe nestandardnih ugovora. Kroz cijeli Prijedlog zakona provlači se mogućnost ugovaranja manjih prava kolektivnim ugovorima što otvara bojazan da će se ugovarati manja prava kao kompenzacija za pogodnosti predložene člankom 51. koje će dobiti članovi samo nekih sindikata nauštrb svih radnika. Predlažemo: - Članak 12. stavak 1. mijenja se i glasi: „(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u najdužem trajanju od jedne godine, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.” - Članak 12. stavak 4., točka 1. mijenja se i glasi: "1. ako je to potrebno zbog zamjene jednog privremeno nenazočnog radnika." OBRAZLOŽENJE: Radnik ne može biti zaposlen na način da stalno mijenja one radnike koji su u tom trenutku nenazočni jer takva narav zaposlenja pokazuje stalnu, a ne privremenu potrebu za radom tog radnika. - Članak 12., stavak 4., točka 4. mijenja se i glasi: "4. ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da isto ne bi trebalo biti dopušteno kolektivnim ugovorom obzirom njegova primarna svrha treba biti ugovaranje povoljnijih prava, a ne manje povoljnih od onih minimalnih zakonom određenih.

<p>97</p>	<p>Sindikata željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili dulje od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanja od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme za "isprobavanje" radnika čemu služi institut probnog rada.</p>	<p>Prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.</p>
<p>98</p>	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Problem rada na određeno koji je u RH vrlo raširen predloženim zakonskim odredbama neće se adekvatno riješiti. Poznato je da poslodavci ove ugovore koriste kao zamjenu za probni rad, ali i na druge načine zlouporabljuju ovaj institut čime se radnike ce drži u nepovoljnom položaju. Zato čl.12. treba u potpunosti izmijeniti u skladu sa svrhom ovog instituta. Prvo, potrebno je uže i taksativno navesti razloge zbog kojih se može sklopiti ugovor na određeno, i to samo zbog samo zamjene privremeno nenazočnog radnika ce ili određenih poslovnih okolnosti koje mogu biti kraćeg i dužeg trajanja (kao npr. u Španjolskoj). U slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ca ukupno trajanje ugovora na određeno treba propisati do godine dana, a u slučaju poslovnih okolnosti 3 mjeseca (kratkotrajne) ili 6 mjeseci (dugotrajne). Zakonom se mogu propisati precizno navedene iznimke kada se u tim</p>	<p>Prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.</p>

slučajevima ugovor na određeno može produžiti za maksimalno 6 mjeseci. Nijedan drugi razlog nije opravdanje za sklapanje ugovora na određeno, već poslodavci trebaju radnike_ ce nakon isteka predloženih rokova zaposliti na neodređeno te koristiti institut poslovno uvjetovanog otkaza ako nemaju sredstava za njihove plaće ili potrebe za njihovim radom. Odredbe koje određuju prekide razdoblja od 3 mjeseca u st.3. ili 6 mjeseci u st.6. nisu dovoljno jaka zaštita za suzbijanje zlouporaba ovog instituta. Njih treba ukinuti i kao jedini kriteriji propisati ukupan staž (na bilo kojem radnom mjestu) kod istog poslodavca i s njim povezanim poslodavcima od 3 mjeseca, 6 mjeseci ili godinu dana. Stoga, treba brisati st. 4. predloženog članka kojim se navode iznimke od pravila trajanja i maksimalnog broja ugovora na određeno te ih propisati kako je prethodno navedeno. Širenjem ove mogućnosti na strane radnike_ ce i na osobe angažirane na provedbi EU projekata ne ide se u smjeru zaštite radnika_ ca. U kontekstu st.4. izrazito se protivimo t.3. odredbe kojom se kao iznimka od trajanja rada na određeno maksimalno tri godine ili tri ugovora propisuje potreba dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije. Navedeno samo daje legitimitet da se radnice_ ke u civilnom sektoru permanentno zadržava u nesigurnom i nepovoljnom položaju koji proizlazi iz rada na određeno, umjesto da se u organizacijama civilnog društva zapošljava na neodređeno vrijeme i da se adekvatnim, sustavnim i održivim financiranjem omogući da udruge kao poslodavci poštuju radnopravne propise. Navedeno je odgovornost države koja ionako na udruge prebacuje dio svoje odgovornosti i obaveza u domeni pružanja javnih socijalnih usluga, ali i šire. Ako je država mogla prepoznati posebnosti rada civilnog sektora u financijskom/računovodstvenom aspektu kroz Zakon o financijskom poslovanju i računovodstvu neprofitnih organizacija, ne vidimo razloga da se isto ne napravi i za gotovo 19 000 radnica i radnika koji svakodnevno pridonose razvoju i boljitku društva. Vezano uz radnike_ ce iz t.2. st.4. napominjemo kako je njihov ugovor o radu trenutno uvjetovan dozvolom boravka koja se izdaje temeljem Zakona o strancima, a koja se (uglavnom) izdaje na 1 godinu i nerijetko produžuje preko nekoliko puta. Ukoliko postoji stalna potreba za stranim radnikom_ com trebalo bi izmjenom relevantnih propisa omogućiti da se i s njima sklapaju ugovori na neodređeno vrijeme. Predložena točka odnosi se ne samo na njih, nego i sve osobe koje nemaju hrvatsko državljanstvo, što je diskriminatorno. S obzirom na odabran smjer daljnje fleksibilizacije tržišta rada, ako predložene odredbe ostanu u istom obliku, čemu se izrazito protivimo, potrebno je propisati stroge uvjete i veću zaštitu radnika_ ca koji_ e rade putem ugovora na određeno vrijeme. Nužno je propisati da je teret dokazivanja opravdanosti i postojanja objektivnog razloga za sklapanje ugovora na određeno na poslodavcu, zatim propisati pravo na otpremninu kada radni odnos prestaje istekom ugovora na određeno nakon 2 godine neprekinutog rada, ograničiti postotak radnika_ ca koji kod istog poslodavca mogu raditi na određeno, smanjiti

ukupno trajanje svih ugovora o radu na minimalno 2 godine te propisati da nakon proteka maksimalnog ukupnog trajanja ugovora na određeno poslodavac radnika_cu može zaposliti samo na neodređeno vrijeme. Na kraju, ističemo da su ugovori na određeno jedan od instituta koji uzrokuju diskriminaciju žena na tržištu rada. Žene se često susreću se neobnavljanjima ugovora na određeno zbog trudnoće ili majčinstva te im je nakon toga vrlo teško vratiti se na tržište rada. Žene su te koje se zapošljavaju na određeno za 40% više nego muškarci, te ulaze u evidenciju nezaposlenih nakon isteka ovih ugovora za 64% više od muškaraca. Navedeno nepovoljno utječe na njihovu ekonomsku neovisnost i socio-ekonomska ljudska prava te narušava načelo rodne ravnopravnosti. Zato je potrebno razviti zakonske mjere kojima bi se navedeno stanje poboljšalo, ali svakako posebno propisati automatsko obnavljanje ugovora na određeno za trudnice i osobe koje se koriste nekim od roditeljskih prava.

99 **Daria Švorinić**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.
Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljivati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>)<

Prihvaćen
Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.

100

Luka Huzjak**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.**

Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogućiti stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>)<

Prihvaćen

Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.

101	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Potrebno je preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici: http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf)<</p>	<p>Prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.</p>
102	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Iako se predloženim izmjenama uvode neka poboljšanja, smatramo da ona nisu dovoljno dobro rješenje za suzbijanje raširenosti rada putem ugovora na određeno, koji više pogađa žene. Prvenstveno, u zakonu bi trebali biti uže i taksativno navedeni objektivni razlozi zbog kojih se ugovor o radu na određeno može sklopiti, a ukupno trajanje svih ugovora na određeno smanjiti s tri na godinu dana, optimalno rješenje je 3 ili 6</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta.</p>

mjeseci, uz iznimke (kao npr. u Španjolskoj). Razlozi za sklapanje ugovora na određeno trebaju biti samo zamjena privremeno nenazočnog radnika_ce (do godine dana) ili opravdane poslovne okolnosti koje mogu biti kratkotrajne (3 mjeseca) ili dugotrajne (6 mjeseci, iznimno opravdano godinu dana). Nadalje, odredbe koje određuju prekide od 3 mjeseca u st.3. ili 6 mjeseci u st.6. nisu dovoljno jaka zaštita za suzbijanje zlouporabe ovog instituta. Ovu odredbe treba ukinuti i kao jedini kriteriji propisati ukupan staž kod istog poslodavca i s njim povezanim poslodavcima od 3, 6 mjeseci ili godinu dana. Napominjemo da u obzir treba uzeti bilo kakav rad kod istog poslodavca te tako spriječiti slučajeve u kojima npr. poslodavac promijeni naziv radnog mjesta pa se rok računa ispočetka. Dakle, treba brisati st. 4. predloženog članka kojim se navode iznimke od pravila trajanja i maksimalnog broja ugovora na određeno, odnosno iznimku predvidjeti, kako je prethodno navedeno, samo u slučaju zamjene privremeno nenazočne radnice_ka. Nadalje, kada je već, nažalost, odabran smjer fleksibilizacije tržišta rada, pa ako predložene odredbe ostanu u istom obliku, potrebno je propisati stroge uvjete pod kojima se odobrava rad na određeno, u tom smislu jedno od rješenja je propisati ukupan postotak radnica_ka koji kod istog poslodavca mogu biti zaposlene na određeno (npr. 25%). Osim toga, osobe koje rade na određeno nemaju pravo na otpremninu te ako se zadrže predložene odredbe, nužno je isto propisati kada radni odnos prestaje istekom ugovora na određeno nakon 2 godine neprekinutog rada. Isto tako, nisu prepoznati rodno uvjetovani problemi vezani uz ugovor o radu na određeno vrijeme koji se u praksi često krši, a najviše na štetu žena. Institut ugovora na određeno predstavlja strukturalnu prepreku jednakosti, odnosno dovodi do neizravne diskriminacije žena. Donošenjem predložene odredbe opet će izostati njihova učinkovita zaštita, posebice trudnica i majki s malom djecom. Naime, broj žena koje smatraju da im poslodavac nije produžio ugovor o radu na određeno vrijeme zbog njihove trudnoće ili brige za malu djecu iznosi 63,6% (istraživanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova). Promatrajući trendove na trogodišnjoj razini (2019.-2021.), uočava se da je broj žena koji ulazi u evidenciju nezaposlenih, nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, u prosjeku 64% veći od broja muškaraca, dok u 2021. taj broj iznosi čak 80%. Podaci HZZ-a o izlascima iz evidencije nezaposlenih isto tako pokazuju da žene znatno češće od muškaraca izlaze iz evidencije na temelju zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme - za razdoblje 2019.-2021. iz evidencije nezaposlenih izašlo je 40% više žena nego muškaraca zbog zapošljavanja na određeno vrijeme. Stoga, propisani uvjeti sklapanja ugovora na određeno vrijeme nisu dovoljna zaštita od diskriminirajuće zlouporabe ovog instituta te je potrebno ugraditi dodatne radnopravne mehanizme učinkovite zaštite radnica_ka, a posebno žena. Na taj način lakše bi se moglo utvrditi da li poslodavci koristeći ugovore na određeno vrijeme postupaju diskriminatorno, a radnicama će biti olakšano dokazivanje diskriminacije u eventualnim

	<p>sudskim postupcima. Temeljem toga nužno je propisati da je teret dokazivanja da se radi o zakonitom sklapanju/neobnavljanju ugovora na određeno na poslodavcu. Nadalje, poslodavac trudnicu i roditelje nije dužan zadržati nakon što je istekao rok na koji je ugovor sklopljen, dok je radnici na neodređeno vrijeme zabranjeno otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog/roditeljskog dopusta i ostalih prava u vezi s trudnoćom. Kako bi se zaštita ovih kategorija radnica donekle približila potrebno je propisati obnavljanje ugovora na određeno automatizmom za trudnice i osobe koje koriste neka od prava iz ZRRP-a, roditelje s djetetom do 3 godine i samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djetetom do 6 godina. Daljnje mjere zaštite koje predlažemo su onemogućavanje uzastopnog korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavcima koji nisu izradili analizu položaja žena i muškaraca, utvrdili razloge podzastupljenosti ili slabije plaćenosti osoba određenog spola te donijeli planove djelovanja radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i dodatna ograničenja korištenje ugovora na određeno vrijeme ako postoji jasna neravnoteža u spolnoj strukturi zaposlenih na određeno vrijeme.</p>	
103	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. U članku 12.st.1 Iza st.6 dodati novi stavak 7. „Zakonski razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme mora biti izričito naveden u ugovoru“.</p>	<p>Djelomično prihvaćen U skladu sa stavkom 2. kojim se u članku 2. nacрта prijedloga zakona, mijenja članak 12. Zakona o radu, objektivan razlog mora se navesti u ugovoru.</p>

104	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.</p> <p>Potrebno je preformulirati članak 12. stavak 6. u svrhu onemogućavanja mogućih neželjenih zlouporaba. Što se tiče razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika, u takvom slučaju treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine, kao što je bilo i do sada, no nema razloga omogućavati sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi slučajevi rijetki te se predmetno može regulirati kolektivnim ugovorom. Posebno je problematična točka 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (a to su 3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, jer to ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave uz dozvolu za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane na osnovi državljanstva. Strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali bi se isto tako zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se isti zapošljavaju. Republici Hrvatskoj je u interesu da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava primjerice prava na otpremninu u slučaju otkaza pod uvjetom da su u Hrvatskoj radili dulje od 2 godine. Osim toga, kao i u dosadašnjem rješenju, potrebno je omogućiti ugovaranje odstupanja od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati kako je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, a kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Pozdravljamo pokušaj da se ovom zakonskom intervencijom smanji udio ugovora o radu na određeno vrijeme u Hrvatskoj, što je veliki problem, te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. stoga mogao biti bolje formuliran na način da se navedu dopušteni razlozi za sklapanje takvog ugovora, uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bi bilo u skladu s dobrim rješenjima usporedne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe - korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme za "isprobavanje " radnika, a čemu zapravo služi institut probnog rada.</p>	<p>Prihvaćen</p> <p>Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.</p>
-----	---	--

105

Jasenka Vukšić**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.**

Članak 2. ZID ZOR-a Smatramo da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili dulje od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjom rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanja od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Pozdravljamo pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora o radu na određeno vrijeme u Hrvatskoj, te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme za "isprobavanje" radnika čemu služi institut probnog rada. Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a Raditi na određeno dostupno na poveznici:
<http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf><

Prihvaćen

Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.

106	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2. Ugovor o radu ne određeno treba ukinuti. Na određeno treba biti samo tijekom probnog rada a dalje na neodređeno. Ukoliko se pokaže da postoji razlog za raskid ugovora o radu onda treba postojati tijelo koje je neovisno i nikakve veze nema s poslodavcem, a koje će utvrditi je li otkaz opravdan. Ugovori na određeno ostavljaju višegodišnji prostor u kojemu pojedinci ili većina ne mogu ostvariti nikakve mogućnosti a koje se tiču kreditiranja s različitim ciljevima. U slučaju da ostane mogućnost kakva je predložena, to vrijeme treba skratiti na 1 godinu. Poslodavcu treba onemogućiti zapošljavanje bilo koje osobe tijekom sljedeće 2 godine ukoliko razlog otkazivanja ugovora o radu bude tehnološki višak ili bilo što drugo osim skrivljenog otkaza.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta.</p>
-----	---	--

107 **Nezavisni hrvatski sindikati**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.
Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili dulje od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjom rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanja od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora o radu na određeno vrijeme u Hrvatskoj, te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme za "isprobavanje" radnika čemu služi institut probnog rada. Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a Raditi na određeno dostupno na poveznici:
<http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf><

Prihvaćen
Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.

108 **Savez samostalnih sindikata Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.**
Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati sklapanje više od 3 ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljivati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili dulje od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjom rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanja od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora o radu na određeno vrijeme u Hrvatskoj, te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme za "isprobavanje" radnika čemu služi institut probnog rada. Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a Raditi na određeno dostupno na poveznici:
<http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf><

Prihvaćen

Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.

109 **Matica hrvatskih sindikata**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 2.
Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije. Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada. (Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, Raditi na određeno, dostupno na poveznici:
<http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>)<

Prihvaćen
Institut je usklađen s Direktivom vijeća 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Pri tome su odredbama Nacrta prijedloga zakona propisana veća zakonska ograničenja i dodatni osigurači u cilju sprječavanja zlouporabe toga instituta. Međutim, prihvaća se dopuna definiranjem objektivnih razloga te izmjenama u dijelu propisivanja iznimki, na način da se vežu samo uz najduže razdoblje, a ne i uz broj ugovora, te brisanjem iznimke vezane uz rad stranih državljana. Drugi objektivni razlozi propisani posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom navode se primjerice, sukladno praksi koja već postoji.

110	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Uz članak 3. U stavku 6. članka 13. Zakona o radu predviđa se obveza poslodavca prema kojoj je „najmanje jednom u kalendarskoj godini dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva“. Smatramo da se takvom odredbom postavljaju nerazmjerni administrativni zahtjevi pred poslodavca da stalno ponovo pismeno obrazlaže razloge za rad na određeno vrijeme. Osim toga odredba je nejasna jer je poslodavcu istovremeno propisan rok od 30 dana nakon zaprimanja zahtjeva a ujedno se propisuje i da je to dužan učiniti najmanje jednom godišnje pa to treba jasnije definirati.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor. Međutim, da bismo male poslodavce, koji zapošljavaju manje od 20 radnika, rasteretili nerazmjernih administrativnih opterećenja, članak dopunjujemo stavcima koji adresiraju tu ciljanu skupinu poslodavaca.</p>
111	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Predlažemo odredbe članka 13. stavaka 5. i 6. brisati. Ovime se poslodavcima nameće nepotrebno administrativno opterećenje, razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme su već naznačeni u samom ugovoru i u konačnici ukoliko se ukaže potreba za sklapanjem ugovora o radu na neodređeno vrijeme poslodavac će ju sam i iskazati, kao i dosad.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>
112	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Naša članica predlaže dodane stavke 5. i 6. brisati. U slučaju da poslodavac ima potrebu/uvjete za zasnivanjem odnosa na neodređeno, to će i učiniti. A u slučaju da nema potrebe, uvođenjem obveze pisanja obrazloženja nameće mu se dodatno opterećenje administrativne prirode.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>

113	<p>Sindikata umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Predložene odredbe su nejasne i otvaraju mogućnost tumačenja da radnik prije isteka najmanje šest mjeseci nema pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Radnik bi uvijek trebao imati pravo s poslodavcem pregovarati o svom boljem položaju te ga se ne treba ograničavati, a poslodavac bi trebao biti dužan razmotriti njegov zahtjev. Dužnost obrazloženog pisanog odgovora u slučaju „nemogućnosti ispunjenja takvog zahtjeva“ je preširoka, nejasna i nesvršishodna odredba.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>
114	<p>EKO-FLOR PLUS d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo nepotrebnom odredbu članka 13. stavak 6. kojom se nameće obaveza obrazlaganja poslodavca radniku razloga nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme obzirom da se u istom mora raditi o sklopljenom ugovoru na određeno vrijeme u kojem već stoje razlozi sklapanja ugovora i vremenski ili okvirni vremenski rok na koji je isti sklopljen. Ukoliko se ugovara probni rad, a ugovor je na neodređeno - već je propisano donošenje odluke o zadovoljavanju ili nezadovoljavanju na probnom radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>
115	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. U čl. 13 su dodani stavci 5. i 6. nejasni za primjenu. Predlaže se preformulirati tekst da radnik "ima pravo zatražiti" sklapanje ugovora na neodređeno, nakon 6 mjeseci, jer iz takvog teksta proizlazi da prije toga, recimo, nakon dva mjeseca, nema pravo to zatražiti, što nema smisla. Radnik može zatražiti što god želi od svog poslodavca, i bilo kad, ali je razlika da li poslodavac to može ignorirati ili je dužan razmotriti i dostaviti pisani odgovor, u roku od 30 dana, kako se dalje razrađuje, pa treba krenuti od poslodavca, ne od radnika. (U svakom slučaju bi bilo pristojno da poslodavac na svaki zahtjev radnik dostavi odgovor.). Predlaže se da je poslodavac dužan, u najmanju ruku, donijeti odluku (a ne odgovor), tako da onda radnik, sukladno članku 133. Zakona, nedvojbeno, ima pravo na sudsku zaštitu. Slijedom navedenog predlaže se izmjena teksta, kako slijedi: "(5) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika za sklapanjem ugovora na neodređeno vrijeme, ako je radnik kod tog poslodavca radio najmanje šest mjeseci i ako je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo. (6) U slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora iz stavka 5. ovog članka, poslodavac je dužan radniku dostaviti obrazloženu odluku, u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, najmanje jednom u kalendarskoj godini “.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>

116	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Radnik mora znati koje mjesto rada ugovora – ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, u ugovoru moraju biti navedena mjesta na kojima će se rad obavljati. Republika Hrvatska ne može biti prihvatljivo mjesto rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju na koji će način odrediti mjesto rada u situaciji u kojoj je ono, zbog prirode samog posla kojeg radnik obavlja, promjenjivo.</p>
117	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada.</p>	<p>Prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju na koji će način odrediti mjesto rada u situaciji u kojoj je ono, zbog prirode samog posla kojeg radnik obavlja, promjenjivo.</p>
118	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Vezano uz prijedlog odredbe članka 13. stavaka 5. i 6. kojima je propisano da radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je završilo razdoblje probnog rada, ima pravo tražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, koju mogućnost je poslodavac dužan razmotriti te u slučaju nemogućnost sklapanja takvog ugovora, najmanje jednom godišnje dostaviti radniku obrazloženi pisani odgovor, smatramo da je navedenu odredbu potrebno doraditi. Naime, predloženom odredbom poslodavac nije obavezan ponuditi radniku ugovor o radu na neodređeno vrijeme već samo razmotriti tu mogućnost i pisano obrazložiti svoju odluku, pri čemu je odluka o zahtjevu radnika potpuno prepuštena poslodavcu. Pod pretpostavkom da je navedena odredba trebala imati za svrhu smanjivanje broja ugovora o radu na određeno vrijeme, u slučajevima kada su ispunjeni uvjeti za zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, navedenu je odredbu, ili podredno njezino obrazloženje, potrebno doraditi na način da se odrede uvjeti pod kojima poslodavac nije obavezan prihvatiti radnikov zahtjev za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme, sustav nadzora osnovanosti takve odluke poslodavca, koje su posljedice neosnovanog odbijanja zahtjeva radnika te koji su uvjeti i načini ostvarenja zaštite prava radnika, obzirom da je predloženom odredbom propisana samo obveza dostave pisanog obrazloženja odbijajuće odluke poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>

119	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Ugovor o radu se sklapa na određeno vrijeme iznimno. Ako se već sklopio znači da postoji za takvim radom potreba i nema smisla već nakon 6 mjeseci preispitivati tako sklopljen ugovor. U slučaju kada radnik smatra da mu je povrijeđeno neko pravo, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava po redovnoj proceduri. Sa stanovišta prakse ova je odredba također nejasna (treba li poslodavac svake godine to raditi ako je radnik jednom poslao zahtjev?), stavlja dodatan teret na poslodavce koji bi godišnje trebali odgovarati na upite, a stavlja i radnike u nezgodan položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152.</p>
120	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada mora biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti mogućnost. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama 'šaltanja' i ucjena radnika kroz navođenje npr. 'Republike Hrvatske' kao mjesta rada što bi moglo dovesti radnike u vrlo nepovoljan položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
121	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Nejasna odredba: dopunit s radnik koji radi kod poslodavca na određeno vrijeme minimalno 6 mjeseci i ima ugovoren probni rad, koji je ugovoren u trajanju manjem od 6 mjeseci (ako je u maksimalnom trajanju od 6 mjeseci tada se događa poklapanje rokova, apsurd mogućeg otkazivanja zbog nezgodoljavanja na probnom roku 7 dana prije isteka ugovora na određeno); ako je cilj istaknuti da rad na određeno u kojem je ugovoren i probni rok koji je radnik zadovoljio, u slučaju nastavka radnog odnosa ne mogu završiti novim ugovorom na određeno vrijeme, predložimo to jasno napisati.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152.</p>
122	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Potrebno dopuniti: - Je li takvu obvezu poslodavac ima samo ako radnik postavi zahtjev ili samo temeljem činjenice da ima nekog zaposlenog na određeno vrijeme? - Obveza bi trajala tijekom iduće 2,5 godine koliko može biti na određeno zaposlen?</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152.</p>

123	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Odredba čl.13. st.5. neće znatnije poboljšati položaj radnika_ca, pogotovo ako se uzme u obzir odredba čl.13. st.6. koja poslodavcu propisuje samo dužnost razmotriti mogućnost sklapanja ugovora na neodređeno i pisanim obrazloženjem isto odbiti. Ove izmjene u praksi neće puno značiti ako se ne propiše da je teret dokazivanja opravdanosti i postojanja objektivnog razloga za sklapanje ugovora na određeno na poslodavcu. Osim tereta dokazivanja, st.6. potrebno je detaljnije propisati, npr. navodeći taksativno u kojim slučajevima ili pod kojim uvjetima poslodavac može odbiti zahtjev radnice_ka. Uskim tumačenjem predložene odredbe radnik_ca može tražiti (sudsku) zaštitu prava samo ako poslodavac ne dostavi pisano obrazloženje, dok će puno teže osporavati samu opravdanost nemogućnosti sklapanja ugovora na neodređeno.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152.</p>
124	<p>Međunarodna zračna luka Zagreb d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da predloženo rješenje (da radnik koji radi min. 6 mj. kod poslodavca ima pravo zahtijevati sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac mu mora odgovoriti s obrazloženjem u određenom vremenu) ne ostvaruje svrhu koja se željela postići, a to je smanjenje broja ugovora o radu na određeno vrijeme. Naprotiv, povećava se pravna nesigurnost u odnosu radnika i poslodavca, zbog mogućnosti pobijanja odluke poslodavca u slučaju protivljenja radnika, a čime se u konačnici narušava mogućnost ostvarenja krajnjeg cilja - sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Svrha smanjenja broja ugovora o radu na određeno vrijeme ostvarena je u odredbi koji određuje ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, te predlaganjem brisanja odredbe važećeg zakona da se navedeno vremensko ograničenje ne odnosi na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152.</p>
125	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>

126	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
127	<p>Sindikat hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>

128	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Iako se predloženim st. 5. propisuje da radnik_ca ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na određeno, smatramo da navedeno neće biti dovoljno da u praksi dođe do istoga. Osim što se i radnička prava koja imaju veću razinu zaštite često krše, odredba st.6. kojom je detaljnije razrađena konzumacija prava iz st.5. de facto odluku od tome prepušta poslodavcu koji ima samo dužnost razmotriti takvu mogućnost i pisanim obrazloženjem isto odbiti. Iako bi radni odnosi trebali u teoriji biti ono što se radnik_ca i poslodavac dogovore, ionako jača pozicija poslodavaca kao ugovorne strane, st. 6. još više dolazi do izražaja. Navedena odredba je trebala biti detaljnije razrađena, npr. navodeći taksativno u kojim slučajevima ili pod kojim uvjetima poslodavac može odbiti zahtjev radnice_ka ili pak utvrđujući postupak ili nadležna tijela koja trebaju utvrditi da li je pisano obrazloženje poslodavca opravdano ili ne. Uskim tumačenjem predložene odredbe radnik_ca može tražiti (sudsku) zaštitu prava samo ako poslodavac ne dostavi pisano obrazloženje, dok će puno teže osporavati samu opravdanost nemogućnosti sklapanja ugovora na neodređeno. Uostalom, znamo kako se i inače radnice_i teško odlučuju na pokretanje sudskih postupaka, s obzirom na njihovu dugotrajnost, troškove i dodatan stres koji im izazivaju, pa će oni izostajati i u ovom slučaju. Zato je bolje, kako je navedeno u komentaru na čl.2. izmjena, skratiti najduže trajanje ugovora na određeno, ovisno o situaciji na 3 mjeseca, 6 mjeseci ili godinu dana, a ovim člankom propisati da nakon proteka tog razdoblja poslodavac ima obvezu s radnikom_com sklopiti ugovor na neodređeno.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost prijelaza na drukčiji oblik zaposlenja, rezultat je usklađivanja sa zahtjevima usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152. Predlaže se odredba kojom se propisuje pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada (ako je bilo ugovoreno) da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nadalje, polazeći od prirode radnog odnosa koji nastaje suglasnom voljom ugovornih strana – radnika i poslodavca, predloženom se odredbom ujedno propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku najmanje jednom u kalendarskoj godini, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor.</p>
129	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Mjesto rada u ugovoru o radu mora biti jasno i precizno određeno. Naime, potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada s navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti nikakva mogućnost. Treba stati na kraj štetnim praksama "šaltanja" i upućivanja radnika na različita mjesta rada onako kako odgovara poslodavcu, i to vrlo često u kratkom vremenskom intervalu (radnik često sazna kako sutradan mora ići na drugo mjesto rada - primjerice iz poslovnice koja se nalazi u Zagrebu na zapadu pa skroz na istok grada) te svojevrsna ucjena radnika kroz navođenje čak čitave Republike Hrvatske kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>

130	<p>Jasenska Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Članak 3. ZID ZOR-a Smatramo da mjesto rada mora biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti mogućnost. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama 'šaltanja' i ucjena radnika kroz navođenje npr. 'Republike Hrvatske' kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
131	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada mora biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti mogućnost. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama 'šaltanja' i ucjena radnika kroz navođenje npr. 'Republike Hrvatske' kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
132	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada mora biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti mogućnost. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama 'šaltanja' i ucjena radnika kroz navođenje npr. 'Republike Hrvatske' kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
133	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 3. Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
134	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Obzirom se prijave na HZMO i HZZO automatski obrađuju, a radnici dobiju informaciju u korisnički pretinac sustava e-Građani, te su same prijave dostupne u sustavu, potrebno je razmotriti ukidanje ovog stavka ili ga je potrebno preformulirati na način da se prijave dostavljaju samo na zahtjev radnika, za one koji nemaju aktiviran pristup e-Građanima.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>

135	<p>Antonija Rozalija Kalember PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Tekst članka promijeniti da prijave na mirovinsko i zdravstveno postaju obaveza tek ako radnik zatraži. Danas postoji mogućnost da radnik sam provjeri je li prijava provedena, obračunavaju li mu se doprinosi i sl. pa je ovo prilika da se poslodavci administrativno rasterete.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>
136	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Uz članak 4. Vezano na prijedlog izmjene stavka 5. u članku 14. Zakona o radu, smatramo kako je odredbu o obvezi dostave radniku primjerka prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje potrebno brisati. Kopiju prijave na HZMO dovoljno je dati radniku koji to zatraži. Prijavu na zdravstveno osiguranje poslodavac u pravilu nema budući da je promijenjen postupak prijavljivanje te se prijava predaje samo na HZMO i zatim se automatski preslika. U procesu digitalizacije raznih službenih postupaka, svaki radnik ima mogućnost provjeriti osobno da li je prijava izvršena, čime se ujedno smanjuje nepotrebno trošenje papira i administrativno opterećenje poslodavca, bez konkretne koristi za radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>
137	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. > U stavku 5. članka 14. brisati: "... kada je sklopljen u pisanom obliku ...".</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena s odredbom članka 10. važećeg Zakona o radu kojim je, u cilju zaštite radnika, propisana presumpcija postojanja radnog odnosa.</p>
138	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Naša članica predlaže izmijeniti članak 14. stavak. 5. tako da glasi: „5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te na zahtjev radnika dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“. S obzirom da primjerak prijave i odjave radnik dobije u pretinac e-Građana nema potrebe da isto mora dostaviti i poslodavac, već se i na taj način mora poticati korištenje e-Građana od strane radnika kao fizičkih osoba. Ujedno, kako se prijava na zdravstveno osiguranje obavlja automatskom razmjenom podataka između HZMO-a i HZZO-a, predlaže se i u tom dijelu administrativno rasteretiti poslodavca i povećati ekološku osviještenost bespotrebnog ispisa prijave i odjava koje su dostupne radniku na drugi način.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>

139	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Pojedine članice Grupacije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova smatraju kako je prema tekstu odredbe članka 14. stavka 6. očigledno da se odnosi samo na zatvorene dobrovoljne mirovinske fondove, koje osniva i financira sam poslodavac, kada je i logično da on obavijesti radnika o postojanju istog. Međutim, ako poslodavac želi sudjelovati u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika u otvorenom tipu mirovinskog fonda, tada je situacija upravo obrnuta: radnik treba obavijestiti poslodavca o tome u kojem je dobrovoljnom mirovinskom fondu član. Nadalje, postavljaju pitanje zašto poslodavac mora pisano obavijestiti svakog radnika o nazivu tijela kojem obavlja uplatu dobrovoljnog mirovinskog fonda? Pri tome nema recipročne obveze radnika da poslodavca isto tako pisano obavijesti o svom izabranom (otvorenom) dobrovoljnom mirovinskom fondu. Prema postojećem tekstu prijedloga članka 14. stavka 6. slijedi da će radnik poslodavca moći usmeno obavijestiti o svom izabranom dobrovoljnom mirov. fondu, a onda će poslodavac istog radnika pisano obavijestiti o tom istom fondu kojem će obavljati uplate. Primjedba je tim više važna s obzirom na to da novi članak 226. stavak 1. točka 5. predviđa mogućnost izricanja usmenog rješenja poslodavcu od strane inspektora u slučaju da pisano ne obavijesti radnika o ovome.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>
140	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. U čl. 14. predlaže se dodati novi stavak 3. "(3) Poslodavac je dužan radniku ponuditi ugovor o radu i ostaviti mu rok za razmišljanje, koji ne smije biti kraći od tri dana." Dosadašnji st. 3. - 7. postaju st. 4. - 8. Temeljem čl. 258. Zakona o obveznim odnosima, koji se supsidijarno primjenjuje na ugovor o radu, ponuda u kojoj je određen rok za njezin prihvrat obvezuje ponuditelja do isteka toga roka. Temeljem čl. 263. ponuda učinjena nazočnoj osobi smatra se odbijenom ako nije prihvaćena bez odgađanja, osim ako iz okolnosti proizlazi da ponuđeniku pripada stanoviti rok za razmišljanje. S obzirom na to da sam da je sklapanje ugovora o radu okolnost o kojoj prije svega ovisi egzistencija radnika te okolnost u kojoj je radnik angažiran veći dio vremena, mišljenja sam da je to svakako okolnost u kojoj kandidatu za radno mjesto pripada stanoviti rok za razmišljanje, bez opasnosti da će u tom roku ugovor biti ponuđen nekom drugom. Kako su moguća različita tumačenja, predlaže se isto jasno regulirati u Zakonu o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu je propisana supsidijarna primjena Zakona o obveznim odnosima.</p>

141	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Predložena struktura stavka je nezgodna, jer u jednoj rečenici ima dvije obveze i dva roka, pogotovo kad bi se čitao cijeli pročišćeni članak. Dio s primjerkom ugovora bi bio prikladniji u st. 3. te se predlaže sljedeća izmjena dosadašnjeg stavka 3.: "(3) Poslodavac je dužan prije početka rada radniku dostaviti primjerak ugovora o radu, ako je ugovor sklopljen u pisanom obliku, odnosno izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, ako ugovor nije sklopljen u pisanom obliku." S tim u vezi, st. 5. se ne treba mijenjati.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
142	<p>BETI KOREN PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Čl. 14 . st. 5. primjerak prijave i odjave radnici dobivaju u pretinac eGrađana te nema potrebe da isto mora dostaviti i poslodavac. Prijava na zdravstveno osiguranje obavlja se automatskom razmjenom podataka između HZMO i HZZO i u tom dijelu treba rastereti poslodavca od bespotrebnog ispisa prijave i odjava koje su dostupne radniku na drugi način.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>
143	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Vezano uz stavak 5 - ako je ugovor sklopljen u pisanom obliku onda ga radnik već ima pa nema potrebe za dodatnim dostavljanjem primjerka ugovora o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>
144	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Predlažemo izmijeniti ovu obvezu poslodavca jer je neživotna i nelogična u vrijeme sustava e-građani, a istovremeno radnik može u svakom trenutku ako ne koristi e-građani dobiti uvid u osobni dosje koji poslodavac mora voditi gdje se nalaze materijalni dokazi o tome. Ova obveza provedbeno zahtjeva puno operativnog posla kod velikih poslodavca, a radnik ima mogućnost utvrditi tu administrativnu prijavu i bez da mu se printa iz sustava e-Lana obrazac prijave i uručuje, što nije moguće neposredno kod sklapanja ugovora jer obrade prijave traju i po nekoliko dana nakon što se prijava izvrši u e-Lani. Drugo, postoji sporazum o razmjeni podataka između HZMO i HZZO o prijavi u radni odnos, poslodavac nije dužan posebno prijavljivati i u sustav zdravstvenog osiguranja i zdravstveno osiguranje postoji prije i neovisno o radnom odnosu...tako da ovo nije točno, a istovremeno nameće obveze poslodavcu pri čemu nikakvog rizika za prava radnika. Treće, nije jasno što se želi postići sa dodatkom „iz kojeg se vidi naziv tijela kojem je prijava podnesena“? prijava je obrazac Zavoda na kojem se vidi naziv adresat prijave podataka; kako bi poslodavac mogao utjecati na ovaj dio odredbe.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>

145	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Vezano uz članak 4. stavak 1. smatramo kako se njime nije trebao mijenjati stavak 5. članka 14. Zakona o radu, jer postoji mogućnost da se predložena izmjena tumači na način da je poslodavac obavezan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje samo u slučaju kad je ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku. Sukladno navedenom predlažemo da se umjesto stavka 5. izmijeni stavak 3. članka 14. Zakona o radu, koji glasi: „(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.“, a koji bi nakon izmjene koju predlažemo mogao glasiti: „(3) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku ili izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu ako nije sklopljen u pisanom obliku.“.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>
146	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Čl. 14 . st. 5. mijenja se i glasi: 5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te na zahtjev radnika dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“. Obrazloženje: pošto primjerak prijave i odjave radnik dobije u pretinac eGrađana nema potrebe da isto mora dostaviti i poslodavac već se i na taj način mora poticati korištenje eGrađana od strane radnika kao fizičkih osoba. Uz to pošto se prijava na zdravstveno osiguranje obavlja automatskom razmjenom podataka između HZMO i HZZO vrijeme da se i u tom dijelu administrativno rastereti poslodavca i poveća ekološka osviještenost bespotrebnog ispisa prijave i odjava koje su dostupne radniku na drugi način.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152.</p>
147	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 4. Članak 14., stavak 5. izmijeniti tako da glasi : „(5) Poslodavac je dužan radniku najmanje tri dana prije početka rada dostaviti nacrt ugovora o radu. (6) Ugovori o radu moraju se sklopiti u pisanom obliku prije ili prvog dana rada. (7) Ako protivno zakonskim odredbama ugovor o radu nije uredno potpisan, smatra se da je radni odnos nastao prvim danom rada i da je sklopljen na neodređeno vrijeme. (8) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rad. Zakonske presumpcije o postojanju radnog odnosa, uređene su materijom važećeg Zakona.</p>

148	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Uz članak 5. U članku 15. stavku 1. pod točkom 3. Zakona o radu kao obavezan podatak ugovora o radu navodi se „naziv radnog mjesta“. Smatramo da bi bilo ispravnije vratiti se na pojam iz važećeg zakona i koristiti pojam „opis poslova“. Primjerice to je važno kod ustanovljavanja uvjeta za polaganje majstorskih ispita, pri čemu se treba utvrditi iskustvo radnika stečeno obavljanjem određenih poslova a ne naziv radnog mjesta.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati</p>
149	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. > U stavku 1. članka 15. brisati: "... , odnosno potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. (koji treba brisati) ovoga Zakona, ...". > U stavku 1. članka 15. potrebno je dodati podstavak 13. kojim se utvrđuje da ugovor o radu mora sadržavati i podatke o stalnom ili glavnom mjestu rada, a ako stalno ili glavno mjesto rada, zbog prirode posla, ne postoji, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. > U stavku 3. članka 15. brisati: "... ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovn i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati</p>

150

Ana Vračar**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5.**

Komentar udruge BRID: Smatramo da treba jasno definirati mjesto rada kao adresu na kojoj se rad stvarno obavlja ili naselje u kojem se rad stvarno obavlja. Poslodavci kao mjesto rada vrlo često navode sve poslovne jedinice poslodavca na području Republike Hrvatske (i inozemstva ako poslodavac obavlja djelatnost u inozemstvu) te se ta činjenica koristi za ucjenjivanje i šikaniranje radnika. Predlažemo da se definicija mjesta rada preuzme iz zadnjeg popisa stanovništva. Članak 15., stavak 1., točka 2. mijenja i glasi: "Mjestu rada, a mjestom rada smatra se naselje u kojem se nalazi radno mjesto radnika, odnosno naselje u kojem radnik stvarno obavlja svoj rad, bez obzira na to gdje se nalazi sjedište poduzeća, poslovne ili druge jedinice u sastavu poslodavca. Ako radnik obavlja rad koji nije vezan za rad na određenom mjestu (npr. kondukteri, pomorci, prometno osoblje, održavanje cesta i sl.) mjesto rada je ono naselje gdje je matična stanica, luka ili sjedište poslodavca kod kojeg je radnik zaposlen. Za trgovačke putnike, akvizitere i sl. koji svoj rad obavljaju putujući po raznim naseljima kao mjesto rada navodi se naselje u kojem radnik stanuje." Nadalje, smatramo da ugovor o radu na određeno vrijeme mora sadržavati i podatak o objektivnim razlozima za sklapanja uzastopnog ugovora na određeno vrijeme, a što sam zakonodavac navodi kao pretpostavku sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u članku 2. Prijedloga zakona. Članak 15., stavak 1., točka 5. mijenja se i glasi: "5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, objektivnim razlozima sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme"

Nije prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati

151	<p>Dario Ćorić PROJEKAT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Prijedlog je u stavku 1. točku 5. ostaviti kao u trenutačno važećem Zakonu o radu. Izmjene i dopune ZOR-a se predlažu zbog usklađivanja i s Direktivom 2019/1152 (dalje: Direktiva). Direktiva, kada propisuje obvezni sadržaj ugovora o radu na određeno vrijeme (čl. 4. st. 2. alineja e) Direktive), ne navodi da se mora navesti podatak o tome je li ugovor o radu na određeno ili na neodređeno. Direktiva navodi da se mora samo navesti krajnji datum ili očekivano trajanje radnog odnosa, ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme. Znači, radi se o odredbi koja se mora provesti samo ako se ispuni određen uvjet. Prijedlog stavka 1. točke 5. ide u suprotnom smjeru i traži da se provede kod svakog ugovora o radu, neovisno o tome je li ugovor o radu na određeno ili na neodređeno. To je nepotrebno administriranje. Stoga, predlaže se obrisati „tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme„ odnosno ostaviti odredbu kao što je to u trenutačnom Zakonu o radu koji je u tom dijelu već usklađen s Direktivom. Relevantan dio iz čl. 4. Direktive glasi: 1) Države članice osiguravaju da poslodavci radnicima moraju dati informacije o ključnim aspektima radnog odnosa. 2) Informacije iz stavka 1. uključuju barem sljedeće: ...; e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje radnog odnosa;</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba nije u suprotnosti s Direktivom (EU) 2019/1152.</p>
152	<p>Dario Ćorić PROJEKAT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Prijedlog je u stavku 1. točki 2. obrisati „zbog prirode posla“. Izmjene i dopune ZOR-a se predlažu zbog usklađivanja i s Direktivom 2019/1152 (dalje: Direktiva). Direktiva, kada propisuje mjesto rada kao obvezni dio ugovora o radu (čl. 4. st. 2. alineja b) Direktive), uopće ne navodi da se moraju navesti razlozi zašto nema glavnog mjesta rada. Prijedlog stavka 1. točke 2. s formulacijom „zbog prirode posla“ uvodi nejasnoću hoće li poslodavci morat obrazložiti zašto kod nekog radnog mjesta nema glavnog mjesta rada. Stoga, predlaže se obrisati i ostaviti odredbu kao što je to u trenutačnom Zakonu o radu koji je u tom dijelu već usklađen s Direktivom. Relevantan dio iz čl. 4. Direktive glasi: 1) Države članice osiguravaju da poslodavci radnicima moraju dati informacije o ključnim aspektima radnog odnosa. 2) Informacije iz stavka 1. uključuju barem sljedeće: ...; (b) mjesto rada; ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, domicil poslodavca;</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, podatak o mjestu rada, kao jednom od bitnih podataka ugovora o radu definiran je na navedeni način.</p>

153	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. U članku 15. stavak 1. uz točku 3. predlažemo dodati i dio rečenice koja se odnosi na naziv posla, narav i vrstu rada, odnosno kratki opis poslova. Naime, u praksi se često kod navođenja popisa ili opisa poslova navodi sintagma "i drugi poslovi po nalogu poslodavca", stoga smatramo da je tu situaciju potrebno izričito regulirati Prijedlogom Zakona, u nastavku iste točke ili pak dodajući još jednu točku ovom članku. S obzirom na navedeno, predlažemo navesti dio teksta: "U slučaju da se u ugovoru o radu navodi kako je radnik dužan obavljati i druge poslove po nalogu poslodavca, takvi poslovi mogu obuhvaćati samo poslove koji su povezani s radnikovim ugovorenim poslovima, poslovima za koje je radnik kvalificiran te posjeduje određena stručna znanja za obavljanje takve vrste poslova" što je i ustaljeno mišljenje resornog ministarstva. Time bi se prevenirali i nepotrebni sudski sporovi o tome koji su to „drugi poslovi“ te bi odredba imala odvratajući učinak na poslodavce kojima je namjera radnicima naložiti obavljanje poslova koji nisu povezani s poslovima koje inače obavljaju te za koji ne posjeduju stručna znanja i vještine, a za obavljanje kojih uostalom nisu niti sklopili ugovor o radu, pa se ne može govoriti o suglasnosti volja obje ugovorne strane o bitnom elementu ugovora.</p>	<p>Nije prihvaćen Sadržaj izmijenjenog članka 15. Zakona o radu usklađen je sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.</p>
154	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Vezano uz stavak 1 točka 7 - Nije jasno na kakav se postupak ovdje misli? Postupci otkazivanja ugovora propisani su Zakonom o radu, a poslodavac ne može unaprijed prejudicirati o kojem bi se postupku radilo kad bi se ugovor potencijalno otkazivao, može se samo pozvati na zakon o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152, prema kojoj radnik mora biti upoznat s postupkom koji poslodavac mora poštovati u slučaju otkazivanja (npr. obveza savjetovanja s radničkim vijećem o odluci i otkazu kao jednoj od odluka važnih za položaj radnika.</p>

155	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5.</p> <p>Smatramo da treba jasno definirati mjesto rada kao adresu na kojoj se rad stvarno obavlja ili naselje u kojem se rad stvarno obavlja. Poslodavci kao mjesto rada vrlo često navode sve poslovne jedinice poslodavca na području Republike Hrvatske (i inozemstva ako poslodavac obavlja djelatnost u inozemstvu) te se ta činjenica koristi za ucjenjivanje i šikaniranje radnika. Predlažemo da se definicija mjesta rada preuzme iz zadnjeg popisa stanovništva. Članak 15., stavak 1., točka 2. mijenja i glasi: "Mjestu rada, a mjestom rada smatra se naselje u kojem se nalazi radno mjesto radnika, odnosno naselje u kojem radnik stvarno obavlja svoj rad, bez obzira na to gdje se nalazi sjedište poduzeća, poslovne ili druge jedinice u sastavu poslodavca. Ako radnik obavlja rad koji nije vezan za rad na određenom mjestu (npr. kondukteri, pomorci, prometno osoblje, održavanje cesta i sl.) mjesto rada je ono naselje gdje je matična stanica, luka ili sjedište poslodavca kod kojeg je radnik zaposlen. Za trgovačke putnike, akvizitere i sl. koji svoj rad obavljaju putujući po raznim naseljima kao mjesto rada navodi se naselje u kojem radnik stanuje." Nadalje, smatramo da ugovor o radu na određeno vrijeme mora sadržavati i podatak o objektivnim razlozima za sklapanja uzastopnog ugovora na određeno vrijeme, a što sam zakonodavac navodi kao pretpostavku sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u članku 2. Prijedloga zakona. Članak 15., stavak 1., točka 5. mijenja se i glasi: "5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, objektivnim razlozima sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme" Također, bruto iznos osnovne plaće treba biti obavezan podatak u ugovoru o radu obzirom u praksi radnici vrlo često nemaju pristup pravilnicima o radu. Iz tog razloga je potrebno izbaciti mogućnost da se takva pitanja uopće uređuju pravilnicima o radu. Članak 15., stavak 3. mijenja se i glasi: "(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja."</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
156	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5.</p> <p>Dopuniti koja su ograničenja u tom slučaju kada radnik sam određuje – teritorij RH? Može radnik odrediti da radi izvan teritorija RH? Kako to utječe na poreznu obvezu jer je porezna obveza vezano uz rada tamo gdje se rad obavlja, a ako se obavlja npr. u Francuskoj?</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>

157	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Što se prijavljuje u HZMO-u kao mjesto rada kada je ugovoreno na različitim mjestima rada? Nije sustav prilagođen ovakvim definicijama i stvara problem u administrativnim prijavama pa predlažemo u Zakonu dopuniti da je u tom slučaju kada se obavlja na različitim mjestima rada referentno kao glavno mjesto rada ono u kojem obavlja posao više od 50% vremena na razini godine; Treba razmišljati i o obvezama poreza i prireza u tom slučaju</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.</p>
158	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Potrebno je odrediti obvezu poslodavca oko navođenja boravišta. To je praksa da radnici nemaju prebivalište u mjestu rada, već boravište, što je tada obveza navođenja, imajući u vidu da je boravište kategorija koja ima rok; Predlažemo urediti jasno obvezu radnika oko ažuriranja adrese s koje putuje na posao u evidencijama MUP-a jer isto ima utjecaj na prava iz radnog odnosa kao što su porez, prirez i naknada troškova prijevoza s posla i na posao, a poslodavac iako svjestan da radnik nema ažurirane podatke prema Zakonu o prebivalištu, istovremeno nema uporište da radniku istakne tu obvezu;</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152. Obveza prijave i odjave prebivališta i boravišta nije materija Zakona o radu već posebnog zakona, odnosno Zakona o prebivalištu.</p>
159	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Prema članku 5., odnosno izmijenjenom članku 15. stavku 1. točki 2. Zakona o radu, ugovor o radu ili potvrda o sklopljenom ugovoru o radu morati će sadržavati: „podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati“, znači li to da će oni u nekim slučajevima morati sadržavati popis svih naseljenih mjesta u Republici Hrvatskoj npr. kad je riječ o radnicima koji rade građevinske poslove odnosno poslove prijevoza putnika ili robe, a koji se za naručitelje poslova mogu obavljati na području cijele države.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeno je regulirano člankom 5. Nacrta prijedloga kojim se mijenja članak 15. Jedan od bitnih podataka ugovora o radu je podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati. Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju na koji će način odrediti mjesto rada u situaciji u kojoj je ono promjenjivo</p>

160	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Kako u članku 5., odnosno izmijenjenom članku 15. stavku 1. i stavku 1. točki 1. Zakona o radu riječ „odnosno“ ne služi za uvođenje dodatnog objašnjenja i ima funkciju rastavnog veznika „ili“, stoga predlažemo da se briše zarez iza riječi: „pisanom obliku“ (u članku 15. stavku 1. ZOR) i riječi: „te prebivalištu“ (u članku 15. stavku 1. točki 1. ZOR). Naime prema Hrvatskom pravopisu (Instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje) zarez se ne stavlja ispred riječi „odnosno“ kad ona ima rastavnu ulogu tj. kad je istoznačna vezniku „ili“ (Na tom mjestu možete skrenuti lijevo odnosno desno.). Zarez se piše kad riječ „odnosno“ uvodi dodatno objašnjenje i istoznačna je s izrazom „to jest“ (Poziv mu je uručen nakon 22. svibnja, odnosno nakon isteka roka.). Tako u izmijenjenom članku 15. stavku 1. i stavku 1. točki 1. Zakona o radu potvrda o sklopljenom ugovoru o radu ne objašnjava ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku ni sjedište ne pojašnjava prebivalište.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152. Obveza prijave i odjave prebivališta i boravišta nije materija Zakona o radu već posebnog zakona, odnosno Zakona o prebivalištu.</p>
161	<p>Nina V. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Sukladno odredbama poreznih propisa poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika obavljati plaćanje premija dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika (kada je riječ o neoporezivim iznosima uplata). Ako već Poslodavac i določi na plaćanje premija DMO onda radnik mora prethodno dati svoju suglasnost i samostalno odlučiti o fondu.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
162	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. Trebalo bi dodati da ugovor o radu sadrži o opise poslova. Npr. uskladiti sva zanimanja s HKO. Ukoliko tamo nisu evidentirana obvezati poslodavce ili pojedina državna tijela da u kratkom roku definiraju okvire za zanimanja. Time treba spriječiti to da netko tko se bavi marketingom u nekom trenutku po nalogu poslodavca bude zadužen za brigu o ulazu djelatnika ili stranaka u prostore poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Člankom 5. Nacrta kojim se mijenja članka 15., kao bitan sastojak ugovora o radu određen je podatak o nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada ili kratak popis ili opis poslova. Pri tome se podrazumijeva da svaki opis poslova sadrži skup poslova i zadataka za koje je potrebna kvalifikacija stečena određenom razinom obrazovanja te potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost (kompetencije).</p>
163	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 5. U čl.15 st.1 iza točke 11.dodati novu točku 12. „pravu i obvezama u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu“ Navedena dopuna je važna poglavito zbog mogućnosti predviđene čl.15 st.2 „poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada“ ! Naime isto otvara problem procjene rizika, mjera sigurnosti i zaštite zdravlja, a u tom slučaju i dalje je odgovornost na poslodavcu.</p>	<p>Nije prihvaćen Regulirano je člankom 7. kojim se mijenja članak 17. Nacrta prijedloga zakona.</p>

164	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 6. Uz članak 6. Podržavamo mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove. To je važno za poslodavce koji su imali potrebu kontinuiteta radnog odnosa za sezonske poslove a do sada nisu mogli takav ugovor sklopiti. Međutim, ponavljamo nužnost zakonskog uređenja obavljanja privremenih i povremenih poslova, od kojih se dio obavlja sezonski a drugi ne ovise o sezoni. Razvidno je kako postoji potreba zapošljavanja na poslovima za koje nije svrsishodno sklapanje redovnog ugovora o radu zbog njihove izrazite kratkotrajnosti. Postojeća regulativa prepreka je brzom i jednostavnom zapošljavanju zbog nefleksibilnih pravila. Stoga tražimo zakonski regulirati jednostavan postupak zapošljavanja za tu vrstu poslova, u interesu poslodavaca i samih radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen U okviru razvoja suvremenog tržišta rada, Zakonom o radu potrebno je urediti fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada, u okviru čega su uređeni instituti kao što su ugovor o radu na određeno vrijeme, rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, rad sezonskih radnika, platformski rad. Pri njihovom uređenju vodilo se računa da se stvori kvalitetan zakonski okviru koji će, s jedne strane štiti i radnike i poduzetnike te s druge strane poticati poduzetničke aktivnosti, ako i zapošljavanje i rad uz zajamčene dostojanstvene uvjete rada.</p>
165	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 6. > U stavku 10. članka 16. brisati: "... ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja." !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevolumino mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
166	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 6. Komentar udruge BRID: Članak 16., stavak 10., briše se. OBRAZLOŽENJE: Stavkom 8. se poslodavcu daje pravo da potražuje povrat uplaćenih doprinosa od radnika koji neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, a pojedina prava se mogu urediti pravilnikom o radu kojeg poslodavac može jednostrano mijenjati. Dakle, ostavlja se mogućnost da poslodavac jednostrano promjeni odredbu o podmirivanju troška smještaja kao i uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje. U tom slučaju moglo bi biti dvojbeno radi li se o smanjenju opsega prava i obveza iz ugovora obzirom ugovor ostaje isti.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom je potpunije uređen ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji u većoj mjeri odgovaraju i potrebama tržišta rada, ali i potrebama radnika i poslodavca.</p>

167	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 6. Članak 16., stavak 10., briše se. OBRAZLOŽENJE: Stavkom 8. se poslodavcu daje pravo da potražuje povrat uplaćenih doprinosa od radnika koji neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, a pojedina prava se mogu urediti pravilnikom o radu kojeg poslodavac može jednostrano mijenjati. Dakle, ostavlja se mogućnost da poslodavac jednostrano promjeni odredbu o podmirivanju troška smještaja kao i uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje. U tom slučaju moglo bi biti dvojbeno radi li se o smanjenju opsega prava i obveza iz ugovora obzirom ugovor ostaje isti.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom je potpunije uređen ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji u većoj mjeri odgovaraju i potrebama tržišta rada, ali i potrebama radnika i poslodavca.</p>
168	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 6. Vezano uz članak 6., odnosno izmijenjeni članak 16. stavak 4. točku 2. Zakona o radu, ministarstvo nadležno za rad je opetovano, od donošenja Zakona o radu, tumačilo kako za vrijeme mirovanja radnog odnosa (neovisno o pravnoj osnovi na temelju koje je ono ostvareno) radnik ne može sklopiti novi ugovor o radu s drugim poslodavcem. Kako prema ovom prijedlogu za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem, stoga predlažemo da se propiše da se u takvom slučaju ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, jer bi bile diskriminatorne prema radnicima, budući da je člankom 101. stavcima 1. i 2. Zakona o radu, propisano da radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja), kao i da ako radnik postupi protivno toj zabrani, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom je potpunije uređen ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji u većoj mjeri odgovaraju i potrebama tržišta rada, ali i potrebama radnika i poslodavca.</p>
169	<p>Marinella Matejčić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 6. "Ugovor o radu za stalne sezonske poslove" prekarni je ugovor koji pogađa najviše radnike i radnice u turizmu, ograničava njihovo kretanje na tržištu rada i drži ih u izrazito nepovoljnoj poziciji spram poslodavca. Samo postojanje opcije ove vrste ugovora u ZOR-u je nečuveno.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom je potpunije uređen ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji u većoj mjeri odgovaraju i potrebama tržišta rada, ali i potrebama radnika i poslodavca.</p>

170	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Uz članak 7. Stavkom 1. članka 17. Zakona o radu definira se rad na izdvojenom mjestu rada koji se ne obavlja u prostoru poslodavca te koji se obavlja od kuće ili na daljinu. Pri tome nije jasno što je s radom koji se obavlja izvan prostora poslodavca jer to zahtijeva organizacija rada a ne radi se od kuće ili na daljinu. Primjer je rad na terenu, kod klijenata i slično, npr. radi obavljanja raznih uslužnih djelatnosti. Smatramo potrebnim pojasniti takav način rada izvan prostora poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Člankom 7. Nacrta kojim je izmijenjen članak 17. Zakona o radu definiran je rad na izdvojenom mjestu rada, kao i što se smatra radom od kuće i radom na daljinu. Rad od kuće je rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji će se odrediti dogovorom između radnika i poslodavca.</p>
171	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. > U stavku 6. članka 17. brisati: "... i sličnih pojava ..." ili, opcija, definirati pojam 'slične pojave'. > U stavku 7. članka 17. brisati: "... koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, ...". !!! Prethodno navedene izvanredne okolnosti ne priječe poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće sklapanjem ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti. > Nužno je u članku 17. utvrditi i da se mogući dogovor poslodavca i radnika na rad od kuće bez da je sklopljen ugovor o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada ne smatra da je radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće. > Nužno je u članku 17. utvrditi i da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz odredbe članka 7. kojim se mijenja članak 17. Zakona o radu jasno proizlazi da se u te izvanredne okolnosti ubrajaju epidemija, potres, poplava, ekološki incident i sl. odnosno da se radi o određenim okolnostima koje u cilju nastavaka poslovanja poslodavca te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika nije moguće obavljati u prostorijama poslodavca. Pri tome je, uvažavajući činjenicu da postojanje takvih okolnosti može dovesti do nemogućnosti izmjene ugovora u pisanoj obliku, takva mogućnost ograničena na 30 dana.</p>
172	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Članak 17,stavak (2) Rad od kuće radnika je rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca. predlažem izbristai "koji je određen", već samo temeljem dogovora, recimo kod digitalnih nomada. Bitna je suglasnost, i da radnik zna da može tražiti osiguranje uvjeta rada. Dakle: Stavak (2) Rad od kuće radnika je rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru temeljem dogovora radnika i poslodavca.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

173	<p>KARMELA ŠEGVIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Rješenje iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana nije kvalitetno i nije u skladu sa dobrobiti zaposlenika. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogodila u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz odredbe članka 7. kojim se mijenja članak 17. Zakona o radu jasno proizlazi da se u te izvanredne okolnosti ubrajaju epidemija, potres, poplava, ekološki incidenti i sl. odnosno da se radi o određenim okolnostima koje u cilju nastavaka poslovanja poslodavca te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika nije moguće obavljati u prostorijama poslodavca. Pri tome je, uvažavajući činjenicu da postojanje takvih okolnosti može dovesti do nemogućnosti izmjene ugovora u pisanoj obliku, takva mogućnost ograničena na 30 dana.</p>
174	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Komentar udruge BRID: Smatramo neprihvatljivim i to da poslodavac nije dužan nadoknaditi radniku troškove nastale zbog obavljanja posla ako razdoblje takvog rada ne traje duže od 15 radnih dana neprekidno.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Uvažava se komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>
175	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Članica s područja Županijske komore Sisak predlaže stavak 6. dopuniti riječima „po nalogu poslodavca“, tako da glasi: „(6) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava , poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad od kuće, po nalogu poslodavca.“</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>

176	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. U odnosu na predloženi stavak 1. članka 17. članice iskazuju dvojbu smatra li se terenski rad izdvojenim mjestom rada. Ako predlagatelj Zakona podvodi terenski rad pod pojam izdvojenog mjesta rada, onda predloženo uređenje nije dostatno jer se uvjeti terenskog rada ne mogu propisivati unaprijed s obzirom da su promjenjivi, odnosno zahtijevaju organizaciju rada i evidentiranje radnog vremena prilagođeno okolnostima projekta na kojem se radi.</p>	<p>Nije prihvaćen Terenski rad je materija koja se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p>
177	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. U čl. 17. predlaže se izmijeniti st. 6. tako da isti glasi: "(6) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed proglašene epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta ili druge katastrofe ili slične pojave utvrđene aktom nadležnih tijela, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu odrediti rad radnika od kuće." Predlaže se dodati novi st. 7. "(7) U slučaju iz stavka 6. ovog članka, poslodavac je dužan radniku prije početka rada od kuće dostaviti obrazloženu odluku o određivanju rada od kuće, koja mora sadržavati podatke iz članka 17.a stavka 1." Dosadašnji st. 7. postaje st. 8. Mišljenja sam da se mora radi o proglašenoj epidemiji, katastrofi, odnosno izvanrednoj okolnosti koji je kao takvu definiralo nadležno tijelo, kako se ne bi dogodila različita tumačenja pojma "izvanrednih okolnosti" ili zlouporaba ove odredbe. Također, nije jasno kako će se to poslodavac radnik "dogovoriti" rad od kuće i zašto onda uopće mogućnost da poslodavac to učini bez izmjene ugovora. Ako se mogu dogovoriti onda nije problem sklopiti aneks ugovora. Ugovor je zapravo dogovor. Kako bi ova odredba riješila problem u praksi kada poslodavac želi odrediti rad radnika od kuće, a radnik nije suglasan s tim tj. ne postoji dogovor. I jedan i drugi se mogu pozivati na ovu odredbu i ništa se time neće riješiti tj. neće znati kako treba postupati u skladu sa Zakonom o radu. Dakle, ili poslodavac može odrediti rad bez aneksa ili ne može. Ne može nešto između. Stoga, ukoliko se poslodavcu želi omogućiti određivanje rada od kuće bez aneksa, onda se predlaže da poslodavac o tome donese obrazloženu odluku koju treba dostaviti radniku prije početka rada od kuće. Ujedno, s obzirom na to da se radi o iznimci od sklapanja ugovora, predlaže se stavak 6., 7 i 8. formulirati kao poseban članak i sistematizirati ga nakon obveznog sadržaja ugovora.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom objiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>

178	<p>Sindikata umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.</p> <p>Mjesto rada se ugovara i u izvanrednim okolnostima radnik mora imati mogućnost s poslodavcem ugovoriti rad od kuće, na način koji je to propisano zakonom. Poslodavac ne bi trebao imati moći samovoljno proglasiti izvanrednu okolnost i jednostrano uputiti radnika na rad od kuće bez da je s njim/njom ugovorio promjenu mjesta rada i uvjete takvog rada. Radnik koji ne želi ili ne može raditi od kuće trebao bi biti zaštićen od otkaza.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obje ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada. Nacrt prijedloga zakona ne predviđa mogućnost da poslodavac samovoljno proglasi izvanrednu okolnost, već se odredbom članka 7. kojim se mijenja članak 17. Zakona o radu jasno propisuje da se u te izvanredne okolnosti ubrajaju epidemija, potres, poplava, ekološki incidenti i sl. odnosno proizlazi da se radi o određenim okolnostima u kojima, u cilju nastavaka poslovanja poslodavca te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, nije moguće obavljati rad u prostorijama poslodavca.</p>
179	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.</p> <p>Mjesto rada se ugovara i u izvanrednim okolnostima radnik mora imati mogućnost s poslodavcem ugovoriti rad od kuće, na način koji je to propisano zakonom. Poslodavac ne bi trebao imati moći samovoljno proglasiti izvanrednu okolnost i jednostrano uputiti radnika na rad od kuće bez da je s njim/njom ugovorio promjenu mjesta rada i uvjete takvog rada. Radnik koji ne želi ili ne može raditi od kuće trebao bi biti zaštićen od otkaza.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obje ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od načina rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>

180	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogodila u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz odredbe članka 7. kojim se mijenja članak 17. Zakona o radu jasno proizlazi da se u te izvanredne okolnosti ubrajaju epidemija, potres, poplava, ekološki incidenti i sl. odnosno da se radi o određenim okolnostima u kojima, u cilju nastavaka poslovanja poslodavca te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, nije moguće obavljati rad u prostorijama poslodavca. Pri tome je, uvažavajući činjenicu da postojanje takvih okolnosti može dovesti do nemogućnosti izmjene ugovora u pisanom obliku, takva mogućnost ograničena na 30 dana.</p>
181	<p>SANJA ROGINIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Vežano uz definiciju "rad na izdvojenom mjestu rada može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada, pod uvjetom da narav posla i mali rizik utvrđen sukladno propisima o zaštiti na radu to omogućava." Prvi problem je pozivanje na odredbe zakonodavstva zaštite na radu, koje u svojim odredbama ne propisuju obveze i procese vezane uz izdvojeno mjesto rada, već daje samo šture i općenite definicije . U navedenom zakonodavstvu poprilično je nedorečeno na koji način će se provoditi procjena opasnosti u domovima djelatnika, kao niti koji su minimalni tehnički uvjeti za rad, tj. kako će se točno oni utvrđivati. Opravdano je bilo za očekivati kako će se konkretnije odredbe propisati u Zakonu o radu, no kao što čitamo iz priloženog, to nije slučaj. Nadalje, u potpunosti je nepoznato na koji način i po kojim kriterijima će se ozljeda djelatnika za vrijeme rada na izdvojenom radnom mjestu , tretirati kao ozljeda na radu. Članak 66. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju propisuje Ozljedu na radu: ozljeda</p>	<p>Nije prihvaćen Predloženom odredbom upravo je izvršeno horizontalno usklađivanje i povezivanje propisa iz područja zaštite na radu s općim propisom o radnim odnosima. Naime, člankom 18. Zakona o zaštiti na radu propisuje se obveza poslodavca da procijeni rizike zaštite na radu, dok podzakonski akt Pravilnik o izradi procjene rizika taj rizik uređuje kao mali, srednji i veliki. Pri tome se razrađuje i način procjenjivanja rizika koji uvažava različitu narav pojedinih poslova, a navedeni pravilnik uvažava i posebnu činjenicu povremenog obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada kada se radi o poslovima za koje je procijenjen mali rizik. Dodatno, Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada u članku 3. propisuje minimalne zahtjeve za mjesta rada, pri čemu prepoznaje iznimku upravo za rad na izdvojenom mjestu. U pogledu propisa o zdravstvenom osiguranju ne postoje nepoznanice niti nejasnoće vezane za ozljedu na radu koja bi se dogodila prilikom rada od kuće radnika, jer je navedeno već uređeno podzakonskim propisom, odnosno Pravilnikom o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti.</p>

izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda prouzročena naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, kao i ozljeda nastala tijekom obveznoga kondicijskog treninga vezanog uz održavanje psihofizičke spremnosti za obavljanje određenih poslova, sukladno posebnim propisima, bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju. Propisuje također kako se ozljedom na radu, ne smatra se ozljeda odnosno bolest do koje je došlo zbog: skrivljenog, nesavjesnog ili neodgovornog ponašanja na radnome mjestu, odnosno pri obavljanju djelatnosti, kao i na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto (npr. tučnjava na radnom mjestu ili u vremenu dnevnog odmora, namjerno nanošenje povrede sebi ili drugome, obavljanje poslova pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, upravljanje vozilom pod utjecajem alkohola ili opojnih droga i sl.), aktivnosti koje nisu u vezi s obavljanjem radnih aktivnosti (npr. radni odmor koji nije korišten u propisano vrijeme, radni odmor koji nije korišten u cilju obnove psihofizičke i radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa, fizičke aktivnosti koje nisu u vezi s radnim odnosom i sl.), namjernog nanošenja ozljede od strane druge osobe izazvanog osobnim odnosom s osiguranom osobom koje se ne može dovesti u kontekst radno-pravne aktivnosti, atake kronične bolesti, urođene ili stečene predispozicije zdravstvenog stanja koje mogu imati za posljedicu bolest. Nejasni su uvjeti i način na koji će se, kod rada na izdvojenom mjestu, dokazati teza radi li se zaista o ozljedi na radu, a ne zlouporabi od strane djelatnika? Teži oblik ozljede sa sobom povlači i obavezno kontaktiranje inspektora: Članak 65. Zakona o zaštiti na radu propisuje kako je poslodavac obavezan obavijestiti tijelo nadležno za inspekcijski nadzor o ozljedi nastaloj u prostoriji ili na prostoru u kojem poslodavac obavlja rad zbog koje je radniku ili osobi na radu pružena hitna medicinska pomoć i zbog koje je ozlijeđena osoba zadržana na liječenju u stacioniranoj zdravstvenoj ustanovi ili bolnici. Nejasno je koji će biti kriteriji provođenja inspekcijskog nadzora i načini na koji će se utvrditi da li je bilo propusta od strane Poslodavca.

182 **Ured pučke pravobraniteljice**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.
 Vežano uz predloženu izmjenu članka 17. stavka 2., budući se ne pojašnjava što se podrazumijeva pod pojmom „dom“, to je isti potrebno pojasniti, barem u obrazloženju, kako bi se izbjegla različita tumačenja prilikom primjene spomenute odredbe.

Primljeno na znanje
 Primljeno na znanje.

183	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Vezano uz stavak 6 - s obzirom da se radi o izvanrednim okolnostima, riječ „dogovoriti“ treba zamijeniti sa „naložiti“ – jer je u takvim situacijama što znamo iz iskustva nemoguće sa svima se dogovoriti, a glagol dogovoriti pretpostavlja suglasnost obje strane. Stavak 7 - povećati rok od 30 dana na 90 dana jer kao što smo vidjeli taj rok je prekratki u nekim slučajevima, a poslodavci koji zapošljavaju više radnika ne mogu reagirati u tako kratkom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom objiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu.</p>
184	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Smatramo neprihvatljivim da se ne definiraju izvanredni uvjeti zbog kojih bi poslodavac i radnik mogli dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada - to trebaju biti samo one izvanredne okolnosti koje onemogućavaju nastavak poslovanja na prethodnom mjestu rada i uslijed kojih je došlo do prekida rada. U slučaju, pak, kada su te okolnosti realne, nije jasno zašto treba ograničavati poslodavca da u tom slučaju može odrediti samo rad od kuće, zašto se ne omogući i rad na daljinu, odn. rad na izdvojenom mjestu rada. Smatramo da izmjene moraju biti temeljene na dogovoru poslodavca i radnika u pisanom obliku, a sukladno intencijama EU Direktive o transparentnim i predvidim radnim uvjetima. Također smatramo neprihvatljivim da sastavni dio ugovora o radu nije i sigurnost i zaštita zdravlja radnika jer činjenica da radnik radi od kuće, a ne u prostoru poslodavca ne umanjuje nužno opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika. Smatramo neprihvatljivim i to da poslodavac nije dužan nadoknaditi radniku troškove nastale zbog obavljanja posla ako razdoblje takvog rada ne traje duže od 15 radnih dana neprekidno. I sada je uobičajeno da radnici dio radnog tjedna rade od kuće, a dio iz poslovnog prostora poslodavca. Ovakvom odredbom ti radnici nikada ne bi stekli uvjete za nadoknadu troškova iako primjerice pola ukupnog radnog vremena rade od kuće obzirom da nikada ne rade od kuće 15 radnih dana uzastopno. Također, smatramo neprihvatljivim da se kolektivnim ugovorom mogu odrediti manja prava od minimalnih zakonom određenih. Smatramo i da je potrebno obuhvatiti sve oblike rada na izdvojenom mjestu, a ne samo rad od kuće kod obaveze poslodavca da naknadi troškove rada. Također smatramo da bi se radniku koji radi u prostoru poslodavca, kod usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba i prijedloga poslodavcu izmjene ugovora o radu trebalo omogućiti da ugovori na određeno vrijeme ne samo rad od kuće, već i na izdvojenom mjestu rada. Naime zaštita zdravlja može podrazumijevati terapije koje se provode na nekom drugom mjestu koje nije kuća, odn. dom radnika. Također, roditeljske obveze ili pružanje skrbi članu uže obitelji mogu podrazumijevati izbivanje od kuće radnika. Smatramo da je potrebno obuhvatiti sve oblike rada na izdvojenom mjestu, a ne samo rad od kuće. Intencija članka 17. je da se propišu obvezni sadržaji</p>	<p>Nije prihvaćen Iz odredbe članka 7. kojim se mijenja članak 17. Zakona o radu jasno proizlazi da se u te izvanredne okolnosti ubrajaju epidemija, potres, poplava, ekološki incident i sl. odnosno da se radi o određenim okolnostima u kojima, u cilju nastavaka poslovanja poslodavca te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika nije moguće obavljati rad u prostorijama poslodavca. Pri tome je, uvažavajući činjenicu da postojanje takvih okolnosti može dovesti do nemogućnosti izmjene ugovora u pisanom obliku, takva mogućnost ograničena na 30 dana. Obveze poslodavca iz područja zaštite na radu uređuje članak 8. Nacrta prijedloga zakona, kojim se, između ostalog, dodaje novi članak 17.b. Stvci 5. i 6. navedenog članka upravo uređuju dužnosti poslodavca vezane uz zaštitu na radu. Pitanje naknade troškova za rad radnika koji poslove obavlja na izdvojenom mjestu uređeno je kao zakonski zahtjev, uz mogućnost drukčijeg uređenja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu. U oba slučaja se ne radi o jednostranoj odluci poslodavca, već suglasnoj volji poslodavca i radnika, odnosno njegovog predstavnika da isto uredi na određeni način. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana. Kada se radi o usklađivanju poslovnog i privatnog života radnika, pitanje roka od trideset dana za odgovor poslodavca na zahtjev radnika o potrebi rada na izdvojenom mjestu rada predloženo je kao rezultat rada Radne skupine te se prvenstveno predlaže obveza odgovora u razumnom roku, a tek se potom propisuje da isti iznosi najviše trideset dana od zaprimanja prijedloga radnika.</p>

ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, te obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada. Obvezni sadržaji ugovora i obveze i prava trebali bi se odnositi na sve radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada. Stoga je nejasno zbog čega se u više navrata, a konkretno u članku 17.c, stavku 2. to ograničava samo na rad od kuće. Smatramo da je rok od petnaest dana za odgovor poslodavca na zahtjev radnika o potrebi rada na izdvojenom mjestu rada - razuman rok, a ujedno i uobičajeni te nema potrebe da taj rok iznosi trideset dana. Sukladno Direktivi o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU, potrebno je uvesti mogućnost da se radnika na ograničeno vrijeme upućuje na rad u inozemstvo, što se može dogovoriti i kolektivnim ugovorom. U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima određeno je da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, na ograničenje maksimalnog trajanja radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor pa nije jasna intencija zakonodavca da člankom 17.a st. 4. dozvoli izostanak obveze davanja informacije o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stankama. Članak 17., stavak 6. mijenja se i glasi: "(6) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava zbog kojih je došlo do prekida rada i onemogućavanja nastavka poslovanja, poslodavac i radnik mogu, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada temeljem pisanog sporazuma." OBRAZLOŽENJE: Treba jasno naznačiti da izvanredne okolnosti zbog kojih bi poslodavac i radnik mogli dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu mogu biti samo one koje onemogućavaju nastavak poslovanja na prethodnom mjestu rada i uslijed kojih je došlo do prekida rada. Također, ne treba se ograničavati poslodavca da u tom slučaju može odrediti samo rad od kuće već se treba omogućiti i rad na daljinu, odn. rad na izdvojenom mjestu rada. Smatramo da izmjene moraju biti temeljene na dogovoru poslodavca i radnika u pisanom obliku, a sukladno intencijama EU Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima.

185	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Protivimo se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takvo otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati kako nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz odredbe članka 7. kojim se mijenja članak 17. Zakona o radu jasno proizlazi da se u te izvanredne okolnosti ubrajaju epidemija, potres, poplava, ekološki incidenti i sl. odnosno da se radi o određenim okolnostima u kojima, u cilju nastavaka poslovanja poslodavca te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, nije moguće obavljati rad u prostorijama poslodavca. Pri tome je, uvažavajući činjenicu da postojanje takvih okolnosti može dovesti do nemogućnosti izmjene ugovora u pisanom obliku, takva mogućnost ograničena na 30 dana.</p>
186	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Kalendarskih dana ili radnih dana?</p>	<p>Nije prihvaćen Svi rokovi koji su izraženi u danima, bez navođenja „radni“ podrazumijevaju kalendarske dane, uzimajući u obzir supsidijarnu primjenu Zakona o obveznim odnosima.</p>
187	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Pojasniti je li poslodavac dužan i tada, za tih maksimalno 30 dana osigurati sigurne uvjete rada jer poslodavac ne zna kakve uvjete radnik ima kod kuće za rad.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca.</p>
188	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Ovo nije pravno ispravno. Usmeni dogovori koji se primjenjuju mijenjaju ugovor o radu (supsidijarna primjena Zakona o obveznim odnosima na radne odnose). Treba promijeniti na način da poslodavac može jednostrano uputiti radnika na rad od kuće.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca.</p>

189	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Nije regulirano što ako unutar istog radnog mjesta postoje poslovi koji jesu s posebnim uvjetima rada (npr. teren), ali drugi dio poslova koji je uredski nije? Može li se za taj dio poslova ugovoriti rad od kuće ili rad na daljinu?</p>	<p>Nije prihvaćen Zabrana iz stavak 5. izmijenjenog članka 17. Zakona o radu odnosi se na obavljanje poslova koji su utvrđeni kao poslovima na kojima niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.</p>
190	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Definirati što je stalno, a što povremeno u postocima radnog vremena ili sve što nije 100% radnog vremena na izdvojenom mjestu rada? Definirati koje su razlike u obvezama za poslodavca ovisno o tome je li stalan ili povremen rad od kuće u dijelu osiguravanja sigurnih uvjeta rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
191	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Dopuniti s odredbama koje će dati pojašnjenja u odnosu na sljedeće: 1. gdje radnik može raditi – samo teritorij RH ili i izvan RH 2. Mora li poslodavac voditi evidenciju i biti obavješten gdje je radnik i način kako će radnik samostalno određivati odakle radi 3. Može li poslodavac radnika s kojim ugovori ovakvo mjesto rada pozvati iznimno u poslovne prostore poslodavca ako tako ugovore 4. Može li poslodavac radnika s kojim ugovori ovakvo mjesto rada uputiti istog da obavi nešto npr. na sudu ili sl. i dati mu putni nalog za službeni put</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
192	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Zaštita na radu tj. sigurni uvjeti rada su obveza poslodavca za svaki „drugi prostor“ – potrebno jasno definirati jer propisi o zaštiti na radu obvezuju na provedbu svih ispitivanja i mjera iz tog područja</p>	<p>Nije prihvaćen Novim člankom 17.b predviđene su obveze poslodavca u pogledu zaštite na radu, i to stavkom 5. u slučaju rada od kuće, a stavkom 6. u slučaju rada na daljinu.</p>
193	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Potrebno pojasniti je li kuća znači jedna adresa stanovanja ili može uključivati više adresa (npr. i vikendicu) i kakve su obveze poslodavca u odnosu na zaštitu na radu ako je ugovoren rad od kuće i ako se u stvarnosti koristi više adresa</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>

194	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Ovako predloženim rješenjem razlikovanje rada od kuće i na daljinu svodi se prvenstveno na dogovor između radnice_ka i poslodavca, što nije dobro rješenje zbog neuravnoteženog odnosa moći, ali i zbog posljedica koje proizlaze iz drugih članaka Zakona u kontekstu naknade troškova, osiguranja sredstava za rad i zaštite na radu, a koje su obaveze poslodavca. Nadalje, izvanredne okolnosti koje se u praksi mogu različito tumačiti nisu opravdan razlog za jednostrano mijenjanje ugovorenih uvjeta rada bez pristanka radnice_ka te je čl.17. st. 6. i 7. potrebno brisati. U svim slučajevima kada se određuje rad od kuće ili na daljinu, pa tako i u izvanrednim okolnostima, treba propisati da se isto može napraviti temeljem izmjena ugovora o radu jer se ovi oblici rada trebaju temeljiti na principu apsolutne dobrovoljnosti.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
195	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>

196 **Luka Huzjak**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.
Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogodila u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.

Nije prihvaćen
Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158

197 **Sindikata hrvatskih učitelja**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.
Protivimo se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.

Nije prihvaćen
Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158

198	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Definicije rada od kuće i rada na daljinu propisane ovim člankom su takve da u praksi može doći do toga da rad od kuće bude zapravo ugovoren kao rad na daljinu jer je temelj razlikovanja ova dva pojma prvenstveno u dogovoru između radnice_ka i poslodavca, što nije dobro rješenje zbog posljedica koje proizlaze iz drugih članaka Zakona u kontekstu naknade troškova i zaštite na radu. Nadalje, iako nam je jasna potreba detaljnijeg normiranja rada na izdvojenom mjestu rada, smatramo da se on treba temeljiti na principu apsolutne dobrovoljnosti. Naime, izvanredne okolnosti koje se u praksi mogu različito tumačiti nisu opravdan razlog za jednostrano mijenjanje ugovorenih uvjeta rada bez pristanka radnice_ka. Takve odredbe fundamentalno su suprotne definiciji radnog odnosa kao ugovornog. Stavke 6. i 7. je potrebno brisati te u svim slučajevima kada se određuje rad od kuće ili na daljinu, pa tako i u izvanrednim okolnostima, propisati da se isto može napraviti temeljem izmjena ugovora o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
199	<p>Nina V. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Stavak 3. neprihvatljivo je "ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje svoje mjesto rada, koje je primjenjivo i ovisi o volji radnika" obzirom da otvara prostor za moguće zloupotrebe od strane radnika. Radnici na ovaj način mogu tražiti svaki mjesec promjenu mjesta rada što može prouzročiti Poslodavcu značajne troškove.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>

200	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.</p> <p>Svakako se protivimo rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Naime, navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće, a što je važno iz više razloga - moguće ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca te se stoga postavlja pitanje bi li radniku takva ozljeda bila priznata kao ozljeda na radu. Osim toga, izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega tako otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz radnikovog doma. Tada predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Postavlja se pitanje može li radnik tada dobiti otkaz. Također, što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće - hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? U svakom slučaju, trebalo bi propisati kako nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
-----	---	--

201	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Članak 7. ZID ZOR-a Protivimo se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takvo otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati kako nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
-----	--	--

202	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takvo otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati kako nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
-----	---	--

203	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7.</p> <p>Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takvo otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati kako nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
-----	---	--

204	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogodila u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158</p>
205	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. U čl.17 a st.1 iza točke 5 dodati točku 6 „mjerama prevencije, sigurnosti i zaštiti zdravlja“ Poslodavci su odgovorni za zdravlje, sigurnost i dobrobit svojih zaposlenika – i kada su na radnom mjestu i kada rade na izdvojenom mjestu rada (uključujući rad od kuće). Zaposlenici također imaju odgovornosti. Dužnost je poslodavca zaštititi zdravlje, sigurnost i dobrobit svojih zaposlenika i drugih osoba na koje njihove radne aktivnosti mogu utjecati. Poslodavci moraju učiniti sve što je razumno izvedivo kako bi to postigli. Koliko je to važno ukazuje i primjer iz Njemačke prakse: https://dnevnik.hr/vijesti/svijet/muskarac-radio-od-doma-pao-i-ozljedio-se-na-putu-od-kreveta-doracunala---687863.html Nije opravdano administrativno minimizirati rizik kod obavljanja administrativnih i sl. poslova, jer slučajevi iz prakse dokazuju suprotno, pa je nužno normativno sve situacije regulirati. Rizika nikada više, opreza i mjera prevencije nikada previše Primjeri dobre prakse pokazuju da je ispunjavanje preduvjeta sigurnosti procjenu rizika za rad od kuće moguće učiniti</p>	<p>Nije prihvaćen Regulirano je člankom 8. kojim se dodaje članak 17.b. Nacrta prijedloga zakona</p>

neposrednim uvidom, odnosno dokumentirati uz aktivno sudjelovanje radnika jasnim smjernicama, uputama i online obrascem uz korištenje fotografija i videa. Predloženi čl.17 b st.4 „Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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“, nužno je izmijeniti na način da isti glasi: (4) „Poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi utvrđivanja radnih uvjeta, procjene rizika po sigurnost i zdravlje radnika i održavanja opreme , a sukladno čl.17 st.2 i 3 ovog zakona“. ili (4) Poslodavac će u suradnji, i uz sudjelovanje radnika radi utvrđivanja radnih uvjeta i rizika po sigurnost i zdravlje ,na osnovu smjernica, uputa i online obrasca ,provesti procjenu rizika na mjestu rada utvrđenom čl.17.st.2 i 3 ovog zakona“. Zato je potrebno u čl.17 b st.5 brisati tekst „kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće“. Čl.17 b st.6 predlaže se dopuniti „osposobiti za rad na siguran način“ , zatim brisati „dostavljati ih prilikom promjena“, te dodati novi tekst „redovito ih ažurirati „, a već je u tekstu riječ „osigurati“ pa se podrazumijeva da ih treba „dostavljati“, tako da st.6. glasi: „Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada osposobiti za rad na siguran način ,upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena. redovito ih ažurirati . EU-OSHA upozorava da“ iako rad od kuće ima brojne potencijalne prednosti, također može utjecati na zdravlje radnika i pogoršati mišićno-koštane poremećaje ako se njime ne upravlja na odgovarajući način. Rad od kuće često je povezan s neodgovarajućim ergonomskim uređenjem radnog mjesta u kućnom okruženju, a time i većim rizikom od razvoja mišićno-koštanih poremećaja povezanih s radom. Rad s računalom, u usporedbi s nekim drugim poslovima, možda se čini sigurnim, s obzirom da je mala vjerojatnost izravnog ozljeđivanja, no pokazalo se da može izazvati različite probleme i zdravstvene poteškoće. Najčešći problemi koji se javljaju kod osoba koje puno vremena provode za računalom su: bolovi u leđima, uzrokovani dugotrajnim sjedenjem i nepravilnim držanjem tijela; ukočenost vrata, uzrokovana neprilagođenim položajem zaslona (kad je zaslon postavljen previsoko ili prenisko, ili ako je smješten tako da glavu moramo okrenuti lijevo ili desno prilikom gledanja zaslona);problemi s vidom, uzrokovani prekomjernim naprezanjem očiju i neprilagođenim zaslonom; glavobolja, uzrokovana dugotrajnim gledanjem u zaslon i nepravilnim položajem vrata; bol u dlanovima i zapešću zbog ponavljanja istih pokreta pri predugom radu s mišem i tipkovnicom, prilikom čega se koriste isti mišići, živci i tetive (npr. sindrom karpalnog tunela). Poslodavci i radnici zajedno moraju provesti procjenu rizika radnog mjesta od kuće kako bi ublažili

čimbenike koji pogoršavaju mišićno-koštane poremećaje i optimizirali ergonomske značajke radnog mjesta. Poslodavci moraju uspostaviti politiku rada na daljinu koja uključuje odredbe o tome kako procjenjivati rizik na radnom mjestu, ergonomsku opremu, radne sate i očekivane rezultate te kako njima upravljati. Osim toga, obrazovanje i osposobljavanje igraju važnu ulogu u sprječavanju mišićno-koštanih poremećaja i upravljanju njima te pomažu radnicima na daljinu da ostanu aktivni tijekom radnog dana“. Procjena rizika izuzetno je važna za dobrobit na radnom mjestu. Kao ključan element europskog pristupa sigurnosti i zdravlju na radu, procjena rizika obavezna je u svim radnim okruženjima u državama članicama EU-a. Europski gospodarski i socijalni odbor, kao savjetodavno tijelo Europske unije, zauzelo je stajalište da je potrebno osigurati da rad na daljinu bude dobrovoljan, da isti treba urediti u pisanom obliku i prema potrebi poduzeti posebne mjere kako bi se djelotvorno osigurala prava radnika na daljinu te jednako postupanje kao i prema drugim radnicima, posebno u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu. Suvremenim komunikacijskim metodama moguće je identificirati preventivne mjere za poboljšanje fizičkih i psihičkih aspekata rada u kućnim uredima. Institut za zdravstvenu zaštitu na radu i zdravlje okoliša Sveučilišta u Rigi Stradins (Latvija) objavio je rezultate studije (https://www.shsconferences.org/articles/shsconf/pdf/2022/01/shsconf_shw2021_01006.pdf) koja je nastojala procijeniti negativne posljedice po zdravlje radnika izostanka izrade procjene rizika pri radu od kuće. Od 28. rujna do 27. listopada 2020. provedena je internetska anketa zaposlenika. Cilj ove kvalitativne studije bio je analizirati praktična iskustva poslodavaca i stručnjaka za sigurnost i zdravlje na radu koji vrše procjenu rizika na radnom mjestu u Latviji tijekom prvog vala pandemije COVID-19. Nalazi upućuju na to da poslodavci nisu u dovoljnoj mjeri proveli svoje zakonske obveze vezane za procjenu rizika na radnom mjestu što može rezultirati povećanim brojem tjelesnih i psihičkih zdravstvenih problema radnika na daljinu u kratkom roku i u budućnosti. Od 447 ispitanika koji rade na daljinu, samo 20,3% potvrdilo je da je njihov poslodavac procijenio rizike na njihovom radnom mjestu kod kuće; manja skupina ispitanika (8,1%) navela je djelomičnu provedbu procjene rizika. Rezultati istraživanja pokazuju da su neke zdravstvene posljedice za zaposlenike već prisutne. Bol u trajanju dužem od tri dana, bol u očima i osjećaj tjeskobe zbog promjena u radnoj i životnoj sredini češće su uočeni kod radnika koji rade od kuće i kod onih poslodavaca koji nisu učinili odgovarajuću procjenu rizika na radu kod kuće. Rad od kuće pokazao je koliko različiti mogu biti uvjeti rada za istu vrstu posla (uredski rad); stoga, treba poticati promicanje personalizirane procjene rizika na radnom mjestu. Čak i ako virtualni posjeti radnom mjestu korištenjem fotografija i videa nisu tradicionalan način provođenja procjene rizika na radnom mjestu, učinkovit je; radnici koji navode da su njihovi poslodavci procijenili njihove radne uvjete navode manje zdravstvene probleme. Iskustvo radnika u sudjelovanju u procjeni

rizika na radnom mjestu za rad od kuće moglo bi promijeniti razinu i ulogu sudjelovanja radnika u upravljanju rizicima po zdravlje i sigurnost na radu uopće. Kako je epidemija u Latviji dramatično povećala postotak radnika koji rade od kuće, istraživanje predviđa da će se broj profesionalnih mišićno-koštanih poremećaja i izgaranja povećati u narednim godinama. Stoga je zaključeno da je potrebno više pažnje posvetiti procjeni rizika i mjerama prevencije u slučaju rada na daljinu. Dr. Linda Matis āne (istraživačica i koordinatorica latvijske informacijske točke EU-OSHA) između ostalog je izjavila: „Negativni učinci rada na daljinu na zdravlje zaposlenika opaženi su od prvog vala epidemije covida-19. Rezultati našeg istraživanja pokazuju da ih procjenom rizika možemo značajno smanjiti. Iako je provedba procjene rizika izazov za poslodavca u slučaju rada na daljinu, suvremenim metodama komunikacije moguće je identificirati preventivne mjere za poboljšanje fizičkih i psihičkih aspekata rada u kućnim uredima. Vrijeme je da svi poslodavci budu svjesni da je rad na daljinu tu i da će tu ostati. Ako želite imati zdrave i produktivne radnike, morate pronaći način za procjenu rizika na radnom mjestu za rad na daljinu." Primjera radi, u Irskoj zdravstvene i sigurnosne mjere zahtijevaju da poslodavac ima pristup kući kao radnom mjestu radnika. Poslodavac je obavezan osigurati instalacije i održavanje opreme za rad. Ako radnik koristi svoju opremu poslodavac je odgovoran za dodatne sigurnosne rizike. Poslodavac je dužan izraditi procjenu rizika i za rad od kuće uz samoprocjenu rizika radnika. Rad kod kuće rezultat je dogovora poslodavca i radnika ili posredovanje sindikata. Više o temi rada od kuće i načinu regulacije na <https://hrcak.srce.hr/file/362283> Ovom prilikom korisno je uputiti na praktičan vodič koji omogućava poslodavcima i zaposlenicima da razumiju zahtjeve kada se rad obavlja od kuće. Pored korisnih smjernica Dodatak 1: Procjena rizika rada kod kuće/popis za provjeru uključen je kako bi pomogao poslodavcima i njihovim zaposlenicima da provedu sigurnosnu procjenu radnog okruženja kod kuće, kao i online obrazac sadržan u dokumentu sa smjernicama ili dostupan kao zasebna datoteka (Dostupno na: https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Latest_Publications/guidance_on_working_from_home_for_employers_and_employees.92208.shortcut.html) Podizanje svijesti radnika koji rade u novim oblicima rada i zapošljavanja o osnovama zaštite na radu, osiguranju odgovarajućih ergonomskih i sigurnosnih uvjeta, i načinu samoprocjene rizika trebali bi biti sastavni dio svakog posla, ukoliko želimo očuvati radnu sposobnost i zdravlje svakog čovjeka. Oscar Vargas Llave na svom blogu upozorava da rad na daljinu potiče kulturu duljeg radnog vremena i dostupnosti izvan standardnog radnog vremena. Neke zemlje članice EU-a stoga su već ozakonile pravo na iskapanje, dok druge još proučavaju tu mogućnost; dok su treći odlučili to pitanje prepustiti socijalnim partnerima ili politici poduzeća. Oscar Vargas Llave tvrdi da zakonsko pravo na isključenje možda nije dovoljno za sprječavanje širenja kulture kontinuirane

isključenosti u rad, budući da podaci pokazuju da čak ni u zemljama koje su ovo pravo regulirale zakonom, nisu sve tvrtke usvojile odgovarajuće politike u ovo područje. Ovo nije tehnološki problem: možemo isključiti zaslone, isključiti računala, staviti telefone na način rada u zrakoplovu. Nažalost, zakonodavstvo ne može brzo promijeniti nezdrave navike. Iako pravo na isključenje mora biti definirano nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i politikama poduzeća, bez kulture i svijesti poslodavaca i zaposlenika bit će teško pronaći pravu ravnotežu između profesionalnog i privatnog života. Europski zastupnici traže uvođenje preventivnih mjera na području sprječavanja tehnološkog stresa u vezi s radom te upozoravaju da je pravo na isključenje bitno za dobro psihičko zdravlje zaposlenika. Porast problema s mentalnim zdravljem znači da bi ovo mogla biti sljedeća zdravstvena kriza i zastupnici u Europskom parlamentu žele to spriječiti. Pandemija i ekonomska kriza koja je uslijedila snažno su opteretile mentalno zdravlje i dobrobit svih građana, uz sve veću učestalost psihosocijalnih rizika povezanih s radom i veće stope stresa, tjeskobe i depresije. Europski parlament je velikom većinom glasova usvojio rezoluciju kojom se prepoznaju brojne prednosti rada na daljinu, poput veće fleksibilnosti i neovisnosti, ali se istovremeno upozorava na rizike povezane s ovakvim načinom rada. Proaktivni pristupi digitalizaciji, kao što su fleksibilno radno vrijeme i programi pomoći zaposlenicima, pomažu u ublažavanju stresa povezanog s poslom. Osposobljavanje radnika za premošćivanje digitalnog jaza također je ključno. Europski zastupnici napominju da nedostatak obvezujućih zajedničkih standarda u pogledu prevencije i upravljanja psihosocijalnim rizicima povezanim s radom u EU zapravo uzrokuje nejednaku pravnu zaštitu radnika. Rezolucija istodobno poziva na ažuriranje zakonodavstva EU-a u području zdravlja i sigurnosti na radu kako bi ono odražavalo novu stvarnost koju predstavlja digitalno radno okruženje. Nužno je zakonodavstvo kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi za rad na daljinu u cijeloj Uniji, a da se pritom ne ugroze radni uvjeti radnika na daljinu. Trebalo bi pokriti uvjete rada, kao što je osiguranje da je rad dobrovoljan i da su prava, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, radno opterećenje i standardi učinka radnika na daljinu jednaki onima na radnom mjestu. Također, izvješće poziva na fleksibilno radno vrijeme kako bi se ublažio stres vezan uz posao, obrazovanje o mentalnom zdravlju i obuku za poslodavce. Europski parlament predlaže da 2023. bude EU godina dobrog mentalnog zdravlja kako bi se osigurala usredotočenost na to pitanje. Nakon višegodišnjeg izostanka temeljnog dokumenta i nedavno završenog e-savjetovanja u kojem je iznijeto gotovo 147 komentara, odnosno prijedloga, Hrvatsku očekuje oblikovanje i donošenje Strateškog okvira razvoja mentalnog zdravlja 2022-2030., kojeg je sastavni dio i unapređenje mentalnog zdravlja na radu, kao temeljnog ljudskog i radnog prava. U hrvatskim tvrtkama potrebno je ovom pitanju posvetiti dužnu pozornost jačajući preventivne mjere, edukaciju rukovodećeg osoblja i radnika, i primjenjujući

	odgovarajuće organizacijske mjere. Svakako treba imati u vidu i slijedeće: „Previše sjedenja opterećuje leđa, tetive koljena (mišići na stražnjoj strani bedra), vrat i ramena, te uzrokuje sušenje glutealnih mišića stražnjice, a loše djeluje i na mentalno zdravlje“. više na: https://www.vecernji.hr/lifestyle/istrazivanje-zenekoje-rade-sjedeci-imaju-tijela-biološki-osam-godina-starija-od-stvarne-im-dobi-1604036 - www.vecernji.hr	
206	Iva Prpić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 7. Na koji način će se osigurati predloženi uvjeti rada za radnike/ice i djelatnike/ice koji rade u sektorima na koje se ne odnosi Zakon o radu odnosno radni odnosi su uređeni Zakonom o državnim službenicima ili Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi?	Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje ako drugim zakonom nije drukčije uređeno. Na rad državnih službenika i namještenika se primjenjuju posebni propisi, koji u reguliranju određene materije imaju prednost u primjeni u odnosu na opći propis.
207	Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Vezano za nadoknadu troškova u svezi rada na izdvojenom mjestu rada, potrebno je paralelno poreznim propisima definirati naknade tih troškova kao neoporezive.	Primljeno na znanje Primljeno na znanje.
208	Pravobranitelj za osobe s invaliditetom PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Vezano za članak 17. a stavak 1. točka 4.: Mišljenja smo da bi poslodavac trebao nadoknaditi sve troškove nastale u vezi rada na izdvojenom mjestu rada, neovisno koliko taj rad traje odnosno i u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje kraće od 15 radnih dana. Troškovi nastali u svezi s radom ne bi smjeli teretiti radnike jer radnik na izdvojenom mjestu rada obavlja ugovorene poslove u ime i za račun poslodavca, kao i radnici koji ugovorene poslove obavljaju u prostorijama poslodavca.	Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja sa ciljevima Direktive (EU) 2019/1158. Pitanje naknade troškova za rad radnika koji poslove obavlja na izdvojenom mjestu uređeno je zakonski zahtjev, uz mogućnost drukčijeg uređenja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu. U oba slučaja se ne radi o jednostranoj odluci poslodavca, već suglasnoj volji poslodavca i radnika, odnosno njegovog predstavnika da isto uredi na određeni način. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.

209	<p>Pravobranitelj za osobe s invaliditetom PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Kod članka 17.c: Budući da se propisuje da rad na izdvojenom mjestu rada može biti i stalan, predlažemo da radnik u slučaju potrebe zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta može predložiti izmjenu ugovora o radu kojim bi se i za stalno ugovorio rad od kuće, ako to osobne potrebe radnika zahtijevaju i radnik tako želi. U slučajevima iz stavka 2. članka 17. c potrebno je dodatno zaštititi ravnotežu poslovnog i privatnog života na način da se dodatno definira pravo na slobodno vrijeme, nedostupnost, pravo na prekid veze (isključivanje e-pošte, službenog mobitela itd.) i ojačati zaštitne mehanizme s naglaskom na zaštitu od otkaza i zaštitu od diskriminacije zbog korištenja ovog prava. U slučaju da radnik želi prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavljati u prostoru poslodavca jer osobne prilike to dopuštaju, trebao bi imati na to bezuvjetno pravo. Pravo na povratak ne bi smjelo biti uvjetovano pristankom poslodavca zbog opasnosti od diskriminacije radnika koji koriste ovo pravo i njihovog isključenja iz radnog kolektiva.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja sa ciljevima Direktive (EU) 2019/1158.</p>
210	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Uz članak 8. U predloženom članku 17.c propisuje se pravo radnika da u nabrojenim okolnostima zatraži rad od kuće. Ne propitkujući uopće pozitivne namjere ovakve odredbe, kao i opredijeljenost poslodavaca da radniku uvijek pomogne u rješavanju takvih životnih situacija na svaki mogući način, ukazujemo da se ovom odredbom na strani poslodavca propisuju samo obveze, iako je ugovor o radu dvostrani pravni posao. Smatramo potrebnim propisati pravo poslodavca da zatraži dokaze o postojanju propisanih okolnosti, kao i propisati izuzeće od obveze ispunjavanja svih obveza poslodavca vezanih za rad od kuće iz članka 17.b jer se ovdje radi o radu od kuće isključivo na zahtjev radnika. Dodatno napominjemo kako postoje procesi i organizacija rada kod kojih rad od kuće uopće nije moguće obaviti te se time i radnici stavljaju u nejednak položaj ovisno o vrsti poslova koje obavljaju.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja sa ciljevima Direktive (EU) 2019/1158.</p>
211	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. > U podstavku 4. stavaka 1. članka 17. a brisati: "... ako je rad na izdvojenom mjestu rada ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno, ...". !!! Poslodavac je dužan svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje, nadoknaditi troškove u vezi rada na izdvojenom mjestu rada razmjerno broju dana u mjesecu koje je radnik proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. !!! Rješenjem koje je predmetom javne rasprave omogućava se zlouporaba uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se sprečava pravo radnika na naknadu troška. !!! Rješenjem koje je predmetom javne rasprave broj dana koje radnik</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s ciljevima Direktive (EU) 2019/1158. Pitanje naknade troškova za rad radnika koji poslove obavlja na izdvojenom mjestu uređeno je kao zakonski zahtjev, uz mogućnost drukčijeg uređenja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu. U oba slučaja se ne radi o jednostranoj odluci poslodavca, već suglasnoj volji poslodavca i radnika, odnosno njegovog predstavnika da isto uredi na određeni način. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana. Prihvaća se prijedlog za brisanjem „pravilnika o radu“ iz članka 17.b stavka 3.</p>

uzastopno može provesti na radu na izdvojenom mjestu rada kako je to predloženo predmetnim rješenjem a da pri tome poslodavac radniku još uvijek nije dužan naknaditi troškove nastale obavljanjem posla na izdvojenom mjestu rada uopće nije zanemariv, preciznije iznosi prosječno 69% radnih dana od ukupnog broja radnih dana u jednom mjesecu (od minimalnih 62,5% do maksimalnih 75% radnih dana od ukupnog broja radnih dana, ovisno o broju radnih dana u jednom mjesecu). !!! Rješenjem koje je predmetom javne rasprave nije definirano ni što je stalni, ni što je povremeni rad na izdvojenom mjestu rada, što znači da poslodavac s radnikom može ugovoriti povremeni rad na izdvojenom mjestu rada i četiri dana u tjednu, u kojem slučaju radnik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova nastalu obavljanjem poslova na izdvojenom mjestu rada, na koji način se zaobilaze odredbe o naknadi troškova nastalih obavljanjem poslova na izdvojenom mjestu rada. > Rješenje u stavku 3. članka 17.a koje je predmetom javne rasprave nije prihvatljivo, samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je samostalno odredio ne predstavlja valjanu osnovu za isključenje poslodavca od obaveze naknade troškova radniku nastalih obavljanjem poslova na daljinu. !!! U praksi, većina radnika koja već radi na daljinu u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova nastalih obavljanjem poslova na daljinu. !!! Rješenjem koje je predmetom javne rasprave radnicima će biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada nastalih obavljanjem poslova na daljinu, odnosno radnicima koji već rade na daljinu okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava na naknadu troškova rada nastalih obavljanjem poslova na daljinu, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. !!! Rješenjem koje je predmetom javne rasprave nije nedvojbeno utvrđeno imaju li radnici koji rabe osobna sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s istim, što su do sada izričito odredbom imali. > U stavku 4. članka 17.a brisati: "... sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ...". !!! Radničko vijeće može imati samo 'kontrolna' prava i obaveze (kontrola prava i obaveza utvrđenih zakonima - Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, ..., podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima, a jedini sporazum koji radničko vijeće s poslodavcem može sklopiti je sporazum o uvjetima rada radničkog vijeća i članova radničkog vijeća. > U stavku 3. članka 17.b brisati: "... , pravilnikom o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time,

	<p>naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	
212	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Predložemo brisanje stavaka 2., 3., 4. i 5. članka 17.c. Navedeni prijedlog radnik može postaviti i mimo ove zakonske obveze, a na poslodavcu je hoće li ga prihvatiti ili ne. Obvezivanjem poslodavca na pisano obrazloženje svakog takvog odgovora kojim se prijedlog odbija je još jedno nepotrebno administrativno opterećenje poslodavca. Ukoliko se prijedlog brisanja ne usvoji, molimo pobliže objasniti "opravdani razlog" u stavku 4. članak 17.c.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Direktivom (EU) 2019/1158.</p>

213 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.

Članica s područja Županijske komore Sisak u odnosu na članak 17.c, stavke 1., 2., 4. i 5. iznosi svoje zapažanje: ako radnik predloži poslodavcu rad od kuće radi razloga od nabrojanih u točkama 1. do 3. stavka 2., evidentno je da zbog navedenih razloga radnik neće moći raditi, odnosno biti produktivan kao da je na poslu kod poslodavca. Radnik tijekom radnog vremena (koje plaća poslodavac) mora biti na raspolaganju poslodavcu u 100% učinku te u vrijeme kada je to poslodavcu bitno i relevantno; pritom je rad na izdvojenom mjestu rada izjednačen sa radom kod poslodavca, kako u pogledu prava tako i obaveza radnika. Produktivnost na koju poslodavac ima pravo i tijekom rada kod poslodavca ne smije se razlikovati od one na izdvojenom mjestu rada. Pružanje osobne skrbi npr. za bolesne, je rad sam po sebi za koje postoje profesionalne službe i zanimanja, i to se ne svodi na nešto usputno i površno što radnik može odrađivati tijekom radnog vremena. Dotični predloženi članci izmjena zakona pretpostavljaju da radnik zapravo ili nije potreban ili djelomično potreban kod poslodavca, ili da briga i skrb za djecu, nemoćne i bolesne nije ozbiljan rad. Slučajeve u kojima bi država trebala preuzeti skrb, odnosno drugačije riješiti zakonodavac prebacuje na trošak poslodavca. Glede točke 1. postavlja se pitanje kako tumačiti dijagnosticiranu bolest, kako se utvrđuje i tko ju utvrđuje, te na temelju koje dokumentacije. Medicinska dokumentacija je povjerljiv podatak. Brojni radnici imaju neku dijagnosticiranu bolest pa je upitno na temelju kojih kriterija će poslodavac odobriti ili odbiti radniku rad od kuće. Time se otvaraju i brojna druga pitanja, primjerice, može li bolestan radnik može efikasno raditi, te još važnije, smije li uopće raditi i tko preuzima rizik i posljedice za rad kada je radnik bolestan čak i na zahtjev radnika. Nastavno na navedeno, također se postavlja pitanje dokazivanja uvjeta glede točke 3., odnosno „pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu“. U svezi stavka 4., nije precizirano što se smatra opravdanim razlogom za odbijanje radnikovog zahtjeva. Predložene odredbe otvaraju i brojna druga pitanja, primjerice, kako bi se tretirala povreda radne obveze nastala u radno vrijeme kod kuće (a osobito ako je raspored rada fleksibilan), pitanje zaštite na radu, slučaj kada radnik iz bilo kojeg razloga mora iseliti iz kuće ili stana i sl.

Nije prihvaćen

Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158 te je sadržajno rezultat dogovora Radne skupine.

214 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.

Pojedine članice Grupacije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova predlažu u članku 17.a) stavku 1. točki 4., dodati riječi „ili pravilnikom o radu“. Slijedom navedenog, tekst bi glasio: „4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu“. Nadalje, u odnosu na članak 17.b, stavak 4., ako poslodavac mora osigurati da se rad obavlja na siguran način (isti članak, stavak 5.) čak i kad radnik radi od kuće, tada mora imati mogućnost to i kontrolirati, odnosno ispraviti eventualne pogreške. Zato bi pravo poslodavca da kontrolira prostor gdje se obavlja rad za njega trebalo biti podrazumijevajuće, a ograničeno samo pod određenim uvjetima (u smislu pažnje da se ne ometa privatni život radnika van ugovorenog radnog vremena). Stoga se predlaže izmijeniti navedeni stavak tako da glasi: „(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, pod uvjetom da taj dolazak bude u vrijeme koje je dogovorio s radnikom i da ne ometa privatni život radnika.“ Nadalje, člankom 17.c stavkom 2. točkom 1. predviđena je izmjena ugovora o radu kojom se na određeno vrijeme ugovara rad od kuće. U točki 1. navodi se da je takva izmjena ugovora o radu moguća radi zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta. Nije jasno koji utvrđeni invaliditet traje samo određeno vrijeme i unaprijed mu se zna vrijeme trajanja. Prema članku 17.c, stavka 4. poslodavac je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje zašto odbija prijedlog radnika (o izmjeni ugovora o radu kojim bi se ugovorio rad od kuće) iz stavka 2. i 3. istog članka. Radnik istodobno nigdje nema obvezu pisano tražiti i obrazložiti poslodavcu svoj zahtjev. Istodobno će poslodavac biti prekršajno odgovoran ako neopravdano odbije zahtjev. U slučaju spora po ovom pitanju ili inspekcijskog postupka, strane iz ovog pravnog posla neće nikada imati ravnopravan položaj, ako je unaprijed propisano da jedna strana ima, a druga strana nema nikakav pisani dokaz o tome tko je, kada i što točno zatražio.

Prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeni podatak ugovora o radu ne može biti rezultat jednostrane odluke poslodavca. Predložena odredba o mogućnosti i načinu ulaska poslodavca u dom radnika rezultat je usklađivanja ove odredbe s Ustavom RH koji jamči nepovredivost doma.

215 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.

U predloženom stavku 3. članka 17.b navodi se da je poslodavac dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla (čl. 17.a, st.1.t.4) i to u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Članice iz industrijskog sektora smatraju kako nije moguće unaprijed utvrditi iznos troškova bilo kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, već bi trebalo propisati način utvrđivanja tog iznosa. Članice predlažu izmijeniti stavak 5. članka 17.b tako da glasi: „(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika na način da radniku omogući upoznavanje sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu kod poslodavca, te gdje je potrebno osigura sredstva za rad ako je tako propisano, ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.“ U odnosu na predloženi članak 17.c stavak 1. članice predlažu da se iza riječi „propisima“ dodaju riječi „i uputama poslodavca“, kako bi obveza radnika odgovarala obvezi poslodavca iz članka 17.b.stavka 6. temeljem koje je poslodavac dužan radnika upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena. Stavke 2., 3. , 4. i 5. istoga članka članice predlažu brisati. Svaki radnik uvijek ima pravo poslodavcu predložiti izmjenu ugovora o radu u bilo kojem pogledu, a na poslodavcu je hoće li prijedlog razmotriti, prihvatiti ili zanemariti, stoga takav prijedlog ne bi trebao biti predmet ZOR-a već je u domeni bilateralnog ugovornog odnosa poslodavca i radnika. Poslodavac mora imati mogućnost organizirati rad na način koji je najbolji za njegovu djelatnost, pri čemu pitanje obavlja li se rad od kuće ili iz poslovnih prostora poslodavca spada u osnovu organizacije poslovanja. Podredno, predlaže se stavak 4. izmijeniti na način da se dodatno obrazloži što bi prema zakonodavcu bio opravdani razlog na strani poslodavca. U stavku 2. je propisano da prijedlog radnika treba biti vezan uz usklađivanje radnih i obiteljskih obaveza i osobnih potreba što je jako široko područje u kojem se može pronaći gotovo svaki radnik (osim razloga navedenih pod točkama 1.-3. koje se mogu smatrati opravdanima). Odredba je neodređena i zahtjeva razvoj sudske prakse što dovodi poslodavce u otežani položaj. Stoga bi bilo potrebno da se u stavku 4. dodatno obrazlože opravdani razlozi na strani poslodavca kako bi bila jasna i prepoznatljiva intencija zakonodavca kroz ovu odredbu.

Nije prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, navedeni podatak ugovora o radu ne može biti rezultat jednostrane odluke poslodavca. Članak 17.c rezultat je usklađivanja Zakona s Direktivom (EU) 2019/1158 te je sadržajno rezultat dogovora Radne skupine.

216	<p>Dario Ćorić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Prijedlog je u čl. 17.c st. 4. obrisati „, a može ga odbiti samo ako za to ima opravdani razlog“. Izmjene i dopune ZOR-a se predlažu zbog usklađivanja i s Direktivom 2019/1158 (dalje: Direktiva). Direktiva, kada uređuje pisani odgovor na zahtjev radnika (čl. 9. st. 2. Direktive), ne navodi da za odbijanje zahtjeva mora postojati „opravdani razlog“, već propisuje samo „pisano obrazloženje“ koje je već navedeno u prijedlogu odredbe. Kada bi ostao „opravdani razlog“ to bi bilo 1) zbunjujuće jer tko je ovlašten ocjenjivati opravdanost te 2) nepotrebno administriranje koje nije predviđeno Direktivom. Stoga, predlaže se uklanjanje postojanja opravdanog razloga. Relevantan dio iz čl. 9. Direktive glasi: „2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. u razumnom roku, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta.“</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba nije u suprotnosti s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
217	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. u čl. 17.a, st. 1. predlaže se dodati točka 8. koja glasi: "8. vrijeme rada od kuće odnosno, koje može biti puno radno vrijeme ili određene dane u tjednu, mjesecu ili godini odnosno određene radne sate u danu, tjednu, mjesecu ili godini." Prema vlastitim saznanjima neki poslodavci koriste mogućnost rada dva dana od kuće tri dana na poslu i sl., pa i dio radnih sati rada od kuće , pa sam mišljenja da to treba jasno predvidjeti, kako bi se omogućila/potakla veća fleksibilnost i bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbe su usklađene s Direktivom 2019/1152 i 2019/1158.</p>
218	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. U čl. 17.c. st 1. treba biti poseban članak, a st. 2. - 5. trebaju biti poseban. Konstrukcija iz stavka 2. "može zatražiti" je besmislena kao i u predloženom čl. 13. st. 5. i 6. Ako se poslodavac i radnik mogu slobodno dogovoriti o radu od kuće onda radnik to može zatražiti bilo kada i iz bilo koji razloga. Pitanje je kakvu obvezu ima poslodavac s njegovih zahtjevom pa treba krenuti od toga. St. 3 je nejasan, nepotreban i opasan, zajedno sa st. 5. jer u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu treba biti naznačeno trajanje takvog rada, pa završetkom tog razdoblja radnik ima pravo doći u prostor i nastaviti raditi u prostoru poslodavaca, bez ikakvih dodatnih prijedloga, molbi i sl, a ne da se povratak u prostor ovisi o volji poslodavca, suprotno ugovorenim trajanju rada od kuće. Što se događa onda s ugovorom nakon isteka ugovorenog vremena rada od kuće, ako poslodavac na pristane na njegov povratak. Prešutno se produžuje?! Na neodređeno vrijeme?! Treba li se radnik koji traži rad od kuće bojati, da se možda nikada neće vratiti ponovo na rad u prostor poslodavca?! Onda to nije ugovaranje rada od kuće na određeno vrijeme, nego na neodređeno, pa onda treba to tako odmah napisati, a</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbe su usklađene s Direktivom 2019/1152 i 2019/1158.</p>

ne isčitavati između odredbi. Naravno da je to neprihvatljivo. Ako se želi radnik omogućiti rad od kuće zbog zdravlja, trudnoće i sl. onda mu se to treba omogućiti, na određeno vrijeme, a ne ga poslije kazniti, a da ni ne zna što ga je snašlo. Radnik mora biti siguran da se nakon tih okolnosti može normalno vratiti na posao u prostor poslodavca. Opravdano je jedino urediti da radnik može predložiti prije isteka vremena nastavak rada od kuće. Također, predlaže se mogućnost rada od kuće određen broj sati. Primjerice, 4 sata na poslu, 4 sata od kuće, i povećanje granice dobi djeteta do navršene 12 godine života ili barem do 10 godine života. ovo može biti jako korisno za roditelje djece u dobi od 9, 10, 11, 12 godina koji (više) nemaju dnevni boravak i provode vrijeme sami i pripremaju si obroke, nakon ili prije škole 3-4 sati, bez nadzora roditelja, koji u tom vremenu rade, pa bi se ovom odredbom omogućilo da u tom vremenu rade od kuće i imaju dijete pod nadzorom. Predlažem konzultirati se strukom, ali mislim da većina savjetuje da se djeca do 12 godina ne bi trebala biti bez nadzora. Barem do 10 godina. Stoga se predlaže sljedeća izmjena Slijedom navedenog predlaže se izmjena teksta, kako slijedi: "(2) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika za izmjenom ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, a osobito radi 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene 12 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. (3) Rad od kuće iz stavka 2. ovog članka, može se ugovoriti u punom radnom vremenu ili određene dane u tjednu, mjesecu ili godini odnosno određene radne sate u danu, tjednu, mjesecu ili godini." (4) U slučaju iz stavka 2. poslodavac je dužan radniku dostaviti odluku, a može ga odbiti samo ako za to ima opravdani razlog koji mora pisano obrazložiti u odluci, u razumnom roku uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva." Stavak 3. predlaže se predvidjeti u obvezan sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, te ga onda ne treba tu navoditi.

219 **Sonja Juričić Cvitan**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, Članak 8.
 U čl. 17.b. st. 3. predlaže se brisati: "pravilnikom o radu". Mišljenja sam da se iznos naknade troškove ne bi smjelo definirati jednostranim aktom poslodavca koji je moguće u bilo kojem trenutku ovisno o situaciji izmijeniti. U ovom članku naziva "obveze i prava poslodavca" bi trebalo jasno propisati obveze poslodavca, čiji će se sadržaj detaljnije razraditi u ugovoru: - osigurati dostupnost i neometan pristup poslovnom prostoru itd. - nabaviti, instalirati i održavati sredstva rada - naknaditi troškove itd. Prava i obveze staviti ispred obveznog sadržaja ugovora.

Prihvaćen
 Prihvaća se.

220	<p>Sindikat umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.</p> <p>Svi radnici moraju imati pravo na naknadu troškova vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada jer radnici nisu dužni financirati poslovanje poslodavca. Potrebno je u posebnom stavku navesti troškove koji svakako ulaze u troškove koje je potrebno naknaditi, a posebice troškove režija, minimalno struja, plin, (napose troškovi vezani uz grijanje i klimu), Internet. Predloženo zakonsko rješenje otvara široku mogućnost da se troškovi rada potpuno ili u većem dijelu prebace na radnika. Smatramo da je stavak 4. čl. 17. b koji omogućuje poslodavcu mogućnost ulaska u prostor doma radnika preširok i da ozbiljno narušava pravo radnika na poštovanje privatnog i obiteljskog života i doma te smatramo da ga treba brisati. Smatramo da mogućnost ulaska u prostor doma radnika od strane poslodavca može postojati isključivo ukoliko ugovore plaćanje zakupa radniku koji taj prostor u vlastitom domu koristi kao poslovni prostor, na način da je radnik u položaju zakupodavca, a poslodavac zakupoprimca.</p>	<p>Djelomično prihvaćen</p> <p>Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja sa ciljevima Direktive (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>
-----	---	--

221	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. U čl. 17.a. st. 1. točki 4. predlaže se brisati riječi "ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu" tako da točka 3. i 4. glase: "3. sredstvima rada za obavljanje poslova odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi 4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada" Poslodavac je dužan naknaditi troškove rada radniku, bez obzira da li je rad trajao 30 dana ili 1 dan, a osobito je zabrinjavajuća mogućnost da se obveza naknade troškova može drukčije ugovoriti ugovorom o radu. Ako se pritom mislilo samo na razdoblje a ne na naknadu troškova kao takvu, onda treba to jasnije formulirati, jer je moguće tumačiti da se može ugovoriti ugovorom o radu da poslodavac nije dužan naknaditi troškove. Ako se u ovom članku nabraja sadržaj ugovora, onda tu nema što raditi tvrdnja da je poslodavac dužan naknaditi radniku troškova, kao i obveza nabave sredstava rada, neku to tvrdnju treba izbaciti iz obveznog sadržaja ugovora. Dakle, predlaže se najprije treba formulirati sve obveze poslodavca u posebnom članku (naknada troškova, nabava, instalacija i održavanje sredstva rada), a onda u sljedećem konstatirati obvezan sadržaj ugovora, a ne pomiješati sve zajedno jer je zbunjujuće i dolazi do mogućeg drukčije tumačenja, pa ispada da je on dužan samo ono što stavi u ugovor, odnosno može jednostavno konstatirati u ugovoru da nije dužan nabaviti sredstva rada, naknaditi troškove, odnosno da je neke troškove dužan naknaditi, a neke nije itd. Sukladno Jedinstvenim metodološko-nomotehnička pravila za izradu akata koje donosi Hrvatski sabor, najprije se stavljaju materijalno-pravne odredbe (prava i obveze), pa nakon toga postupovne odredbe (način i postupak ostvarivanja prava i izvršavanja obveza.)</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pitanje naknade troškova za rad radnika koji poslove obavlja na izdvojenom mjestu uređeno je kao zakonski zahtjev, uz mogućnost drukčijeg uređenja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu. U oba slučaja se ne radi o jednostranoj odluci poslodavca, već suglasnoj volji poslodavca i radnika, odnosno njegovog predstavnika da isto uredi na određeni način. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>
222	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Svi radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada trebaju imati pravo na razmjernu naknadu troškova vezanih uz takav rad, jer radnici ne moraju financirati poslovanje poslodavca. Predloženo rješenje otvara mogućnost da se troškovi rada gotovo u cijelosti ili većem dijelom prebace na radnika. Radnici koji rabe vlastita sredstva rada trebaju imati pravo na naknadu troškova u vezi s time, što treba izričito naglasiti u zakonu, kao što trenutno stoji.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar vezan uz uređenje troškova rada na izdvojenom mjestu rada i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>
223	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. 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 15 radnih dana neprekidno. Smatramo kako je svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje, poslodavac dužan nadoknaditi</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar vezan uz uređenje troškova rada na izdvojenom mjestu rada i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>

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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5. Dodatan rad U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu

radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije

nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratkom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

224 **SANJA ROGINIĆ**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.

Upućujem na problematiku uz stavak 1., stočku 4. , a vezano uz naknadu nastalih troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan nadoknaditi radniku i definiranje znacenja "više od 15 dana rada neprekidno": Koji su to „troškovi nastali uz obavljanje posla? Kako će se određivati troškovi vezani uz režije s obzirom na kvadraturu stana i prostora korištenog za rad? Kako će se određivati s obzirom na prisutnost ostalih članova kućanstva? U kojem kontinuitetu se troškovi mojraju isplatiti? Da li u tekućem mjesecu za prethodni mjesec ili će radnik na refundaciju trebati čekati godinu dana? Nije jasno definirano, što se smatra „prekidom kontinuiteta od 15 dana“. Da li je to vraćanje u sjedište/prostorije poslodavca, odlazak djelatnika na bolovanje, korištenje godišnjeg odmora, placenog dopusta? Računa li kontinuitet od 15 dana općenito, ili u određenom mjesecu? Ako će , primjerice, u siječnju 2023. radnik raditi od kuće 14 dana, a 2 dana u veljači, nakon čega slijedi „prekid“, hoće li steći pravo na naknadu troškova? Ili se za obračunsku osnovu nastalih troškova uzima kalendarski mjesec, te zapravo za niti siječanj niti za veljaču radnik neće steći pravo na naknadu troškova?

Djelomično prihvaćen

Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.

225

SANJA ROGINIĆ**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.**

Upućujem na problematiku uz stavak 1., stočku 3. , a vezano uz sredstva rada na izdvojenom radnom mjestu: Računovodstveno gledano, ukoliko takva sredstva za rad imaju nabavnu vrijednost veću od 3.500,00 HRK ili vijek trajanja dulji od jedne godine , moraju se voditi u evidenciji osnovnih sredstava i imati svoj inventarni broj. Člankom 15. Zakona o računovodstvu propisana je obveza poduzetnika da tijekom poslovne godine, a najkasnije s krajem godine (31.12) popiše imovinu i obveze. Za potrebe provođenja iste, Uprava društva donosi odluku o redovnom popisu na dan 31.12. , te osniva povjerenstvo za popis i između ostalog, definira mjesta na kojima se popis provodi. Kao novitet u Prijedlogu zakona o izmjenama i dopunama zakona o radu propisana ovlast Poslodavaca da ulazi u prostor doma radnika (ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca,) „radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika“. Ovom odredbom, kao niti jednom drugom u hrvatskom zakonodavstvu , nije propisana ovlast poslodavca da ulazi na izdvojeno radno mjesto za potrebe inventure. Također nije jasno koji će biti načini provođenja inspekcijskih nadzora (npr. Inspektorat rada)?

Nije prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.

<p>226</p>	<p>HRVATSKA NARODNA BANKA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Prijedlogom članka 17.c propisano je da radnik koji radi u prostoru poslodavca može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta; trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života te pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu. Nadalje, propisano je da je poslodavac dužan odgovoriti radniku na prijedlog, a može ga odbiti samo ako za to ima opravdan razlog pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga. Predlaže se u navedeni članak dodati stavak 6) u kojem bi se propisala osnova na temelju koje bi poslodavac mogao od radnika tražiti odgovarajući dokaz u cilju utvrđivanja činjenica iz stavka 2. točke 1.,2. i 3. istog članka, a na temelju kojih radnik ostvaruje pravo na rad od kuće na određeno vrijeme, npr.: " Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na rad od kuće na određeno vrijeme, zatražiti od radnika dokaz o postojanju činjenica iz stavka 2. ovog članka ". Nejasno je na koji način će poslodavac koji nije medicinske struke ocjenjivati odnosno utvrđivati u kojim slučajevima se radi o "zaštiti zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti", kao i "pružanju osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu", kao niti na koji će se način utvrđivati vremensko razdoblje u kojem bi se radniku odobrilo pravo na rad od kuće na određeno vrijeme po istim osnovama.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa ciljevima Direktive (EU) 2019/1158, a sadržajno je rezultat dogovora Radne skupine.</p>
<p>227</p>	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Vezano uz prijedlog novog članka 17.a stavka 1. točke 4., da bi se izbjegle moguće zlouporabe s fiksnim neprekinutim brojem dana rada na izdvojenom mjestu rada, smatramo kako bi naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla trebalo odrediti razmjerno broju dana koje radnik radi na izdvojenom mjestu rada, neovisno o tome radi li se na izdvojenom mjestu rada neprekidno duže od 15 dana, obzirom da, na primjer, rad može biti organiziran na način da radnik na izdvojenom mjestu rada radi cijeli mjesec na način da je u obvezi jednom tjedno raditi iz prostorija poslodavca. Vezano uz predloženi članak 17.b stavak 3., predlažemo vezano uz obveze poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada izričito propisati obvezu poslodavca da radniku osigura sredstva za rad. Treba biti jasno navedeno kako radnik vlastita sredstva za rad može koristiti samo ako na to pristane. Uvjetovanjem rada na izdvojenom mjestu rada posjedovanjem sredstava za rad u nepovoljniji</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar vezan uz uređenje troškova rada na izdvojenom mjestu rada i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana. Predložena odredba o mogućnosti i načinu ulaska poslodavca u dom radnika upravo je rezultat usklađivanja sadržaja ove odredbe s Ustavom RH koji jamči nepovredivost doma. U pogledu komentara vezanog za mogućnost korištenja sredstava rada radnika, ističe se da ničim nije dovedena u pitanje obveza poslodavca na primjenu Zakona o suzbijanju diskriminacije.</p>

se položaj stavljaju radnici slabijeg imovnog stanja koji, primjerice, nemaju sredstava za informacijsko komunikacijsku tehnologiju ili druga potrebna sredstva rada, što može predstavljati zabranjenu diskriminaciju temeljem imovnog stanja, sukladno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN br. 85/08, 112/12). Smatramo da obvezu poslodavca da radniku osigura sredstva za rad, treba smatrati jednom od obveza poslodavca iz radnog odnosa. Stoga smatramo potrebnim u članak 7. stavak 3. trenutno važećeg Zakona o radu, neovisno o tome što u ovom trenutku nije predmet izmjene, izričito navesti sljedeće: "Poslodavac je dužan osigurati radniku sredstva rada te uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima." Osim toga, ovim se člankom predlaže dodavanje članka 17.b. stavka 4. kojim se propisuje da poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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. Smatramo nužnim predloženu odredbu razmotriti s pozicije zaštite prava na privatnost radnika te konvencijskog i ustavnog prava na nepovredivost doma. Naime, članak 34. Ustava RH propisuje da isključivo sud može obrazloženim pisanim nalogom odrediti pretragu doma, a iznimno se pretraga može izvršiti bez sudskog naloga kada se radi o uhićenju počinitelja kaznenog djela ili otklanjanju veće opasnosti za život i zdravlje ljudi ili imovinu većeg opsega. Također, sukladno praksi Europskog suda za ljudska prava, pravo na dom obuhvaća ekstenzivniji pojam koji je u direktnoj vezi s pravom na privatnost pojedinca. Istovremeno, pravo na privatnost koje je sadržano u Konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i Povelji o temeljnim pravima EU može se ograničiti samo temeljem zakona i u skladu s načelom razmjernosti. Detaljnije reguliranje rada na izdvojenom mjestu rada nesumnjivo dovodi do novih pitanja vezano za dopušteno ograničenje prava na privatnost i nepovredivost doma. Iako je razumljivo da obvezu poslodavca da osigura radniku sredstva rada te uvjete za rad na siguran način i koji ne ugrožava zdravlje radnika, prati i mogućnost ulaska u prostor radnika, isto je potrebno propisati poštujući načelo razmjernosti, a u svrhu preveniranja mogućih štetnih učinaka na pravo na privatnost radnika. Potrebno je stoga procijeniti razmjernost predloženog te razmotriti korištenje manje invazivnih načina ispunjavanja obveze poslodavca na održavanje opreme i osiguravanja adekvatnih uvjeta rada, u slučajevima u kojima je dom radnika ujedno i izdvojeno mjesto rada. Primjerice, imajući u vidu da se rad na daljinu prvenstveno obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije čije je održavanje u najvećem broju slučajeva mrežno (online), potrebno je razmotriti svrsishodnost fizičkog ulaska poslodavca u svako mjesto izdvojenog mjesta rada (dom ili neki drugi prostor koji je radnik odredio) u svrhu održavanja opreme, kada se isto može distancijски. Stoga, imajući u vidu činjenicu da je

<p>radnik slabija ugovorna strana, smatramo da je potrebno jasnije i strože definirati razloge i način ulaznja poslodavca u dom radnika. U tom kontekstu također predlažemo da se razmotri mogućnost propisivanja da u dom radnika ili drugi prostor u kojem se obavlja rad, dolazi osoba ovlaštena od poslodavca, a koja je ujedno osoba u koju radnik ima povjerenja, a kako bi se prevenirale eventualne zlouporabe mogućnosti poslodavca na ulazak u dom radnika. Vezano uz predloženi čl. 17.c. stavak 4., predlažemo kraći rok za odgovor poslodavca, barem za prijedlog radnika o radu od kuće, s obzirom da razlozi zbog kojih se takav rad može tražiti, a koji su navedeni u predloženom stavku 2. ovog članka, uglavnom ne trpe odgodu od 30 dana.</p>	
<p>228 Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Članak 17.c, stavak 2. mijenja se i glasi: "(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, a osobito radi:" OBRAZLOŽENJE: Zaštita zdravlja može podrazumijevati terapije koje se provode na nekom drugom mjestu koje nije kuća, odn. dom radnika. Također, roditeljske obveze ili pružanje skrbi članu uže obitelji mogu podrazumijevati izbjivanje od kuće radnika. Smatramo da je potrebno obuhvatiti sve oblike rada na izdvojenom mjestu, a ne samo rad od kuće. Intencija članka 17. je da se propišu obvezni sadržaji ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, te obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada. Obvezni sadržaji ugovora i obveze i prava trebali bi se odnositi na sve radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada. Stoga je nejasno zbog čega se u više navrata a konkretno u članku 17.c, stavku 2. to ograničava samo na rad od kuće. Članak 17.c, stavak 4. mijenja se i glasi: "(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan odgovoriti radniku , a može ga odbiti samo ako za to ima opravdani razlog pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od petnaest dana od zaprimanja prijedloga." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da je rok od petnaest dana za odgovor poslodavca razuman rok, a ujedno i uobičajeni te nema potrebe da taj rok iznosi trideset dana. Članak 17.c, stavak 5. mijenja se i glasi: "(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik će izmijeniti samo podatak o mjestu rada bez smanjenja ostalih prava, a osobito plaće i ostalih materijalnih prava." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da je važno da se kod potpisivanja novog ugovora o radu ne smanjuju ostala prava, a osobito plaća i ostala materijalna prava.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>

229	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Članak 17.b., stavak 3. mijenja se i glasi: "(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada naknaditi troškove iz članka 17.a, stavka 1., točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da je potrebno obuhvatiti sve oblike rada na izdvojenom mjestu, a ne samo rad od kuće.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
230	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. U članku 17.a, stavku 1. iza točke 7. dodaje se točka 8. i glasi: "8. mjerama sigurnosti i zaštite zdravlja radnika." OBRAZLOŽENJE: Sastavni dio ugovora o radu treba biti sigurnost i zaštita zdravlja radnika jer činjenica da radnik radi od kuće, a ne u prostoru poslodavca ne umanjuje nužno opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika. Članak 17.a, stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi: "4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan nadoknaditi radniku." OBRAZLOŽENJE: Smatramo neprihvatljivim i to da poslodavac nije dužan nadoknaditi radniku troškove nastale zbog obavljanja posla ako razdoblje takvog rada ne traje duže od 15 radnih dana neprekidno. I sada je uobičajeno da radnici dio radnog tjedna rade od kuće, a dio iz poslovnog prostora poslodavca. Ovakvom odredbom ti radnici nikada ne bi stekli uvjete za nadoknadu troškova iako primjerice pola ukupnog radnog vremena rade od kuće, obzirom da nikada ne rade od kuće 15 radnih dana uzastopno. Također, smatramo neprihvatljivim da se kolektivnim ugovorom mogu odrediti manja prava od minimalnih zakonom određenih. U članku 17.a, stavak 3. briše se. OBRAZLOŽENJE: Smatramo da se poslodavac i radnik u svakom slučaju moraju dogovoriti o sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi kao i naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku bez obzira radi li se o radu od kuće ili radu na daljinu. Članak 17.a, stavak 4. mijenja se i glasi: "(4) Odredbe ovog Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da se i kod rada na izdvojenom mjestu moraju primjenjivati odredbe ovog Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci. Nadalje, smatramo neprihvatljivim da se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu određuju manja prava od onih zakonom određenih.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>

231	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.</p> <p>Članak 8. Prijedloga Zakona ukazuje na brzopletost zakonodavca i nezainteresiranost da se uistinu definiraju obvezni sadržaji ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada što se vidi u potpunom previdu da se članci koji se dodaju u Prijedlogu zakona 17.a, 17.b i 17.c odnose na postojeći 17. članak Zakona. Dodatni članci doslovno ponavljaju odredbe na koje se ne referiraju, dok zakonodavac nema niti koncentracije da obriše članak postojećeg ZOR-a 17. stavak 6. koji je identičan Prijedlogu Zakona u segmentu članka 17.a stavka 4. Članak 17. postojećeg zakona zaboravilo regulirati na način da se postojeći članak 17. pretače u članke a, b i c.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Člankom 7. Nacrta izmijenjen je članka 17. Zakona o radu, pa stoga obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada više nije materija članka 17. već novog članka 17.a, dodanog člankom 8. Nacrta.</p>
232	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.</p> <p>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 15 radnih dana neprekidno. 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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženje odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17. a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im</p>	<p>Djelomično prihvaćen</p> <p>Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana. Ujedno se redefiniiraju i ograničenja rada u dodatnom radu.</p>

zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17. a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5. Dodatan rad U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu kako uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara. Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Zbog slabljenja imunostnog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava se mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne. Preporuka je da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno zbog

sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje. Tome u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratim suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predložimo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

233	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Ovo nije pravno ispravno. Već je sklopljen glavni ugovor o radu u kojem je mjesto rada poslovni prostor poslodavca, a koji ugovor se primjenjuje po isteku aneksa na određeno vrijeme za izdvojeno mjesto rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
234	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Rad od kuće iz socijalnih razloga.</p>	<p>Nije prihvaćen Člankom 8. Nacrta kojim se dodaje članak 17.c uređeno je pravo radnika da zatraži rad od kuće radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza, što je usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158.</p>
235	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Kontradiktorno, ako radnik radi na više adresa (npr. osim mjesta redovnog stanovanja, i na vikendici ili iz hotela) kako će poslodavac pristupati svim tim prostorima u kojima radnik radi (i kontinuirano imati trošak procjena sigurnosnih uvjeta za razdoblja rada koja mogu biti kraća od trajanja samog procesa procjene sigurnih uvjeta rada. Potrebno je definirati koje opcije lokacija i prostora uključuje rad od kuće kako bi se fokusirala ova obveza.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
236	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Dom ili neki drugi prostor koji su dogovorili? Kako je primjenjivo ako radnik radi iz hotela?</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
237	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Mora li radnik imati neku pravnu osnovu (ugovor o zakupu) temeljem kojeg će garantirati poslodavcu takvo pravo jer se poslodavac izlaže potencijalno remetiti posjed nekog trećeg ?</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
238	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Ne može biti jednostrana odluka poslodavca?</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>

239	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Ako su poslovi i zadaci isti kao kad radnik radi u poslovnim prostorima poslodavca – što znači prilagodba?</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
240	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Ako je ugovoreno na neodređeno vrijeme i poslodavac želi promijeniti mjesto rada na način da radnik radi u poslovnim prostorima poslodavca, je li to poseban razlog za redoviti otkaz ugovora o radu?</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
241	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Znači da poslodavac nema obvezu osigurati sredstva za rad i naknaditi troškove?</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
242	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Znači sa kolektivnim ugovorom ili u samom ugovoru o radu (u kojem je naknada troškova obavezan dodatni element) može se ugovoriti da poslodavac neće snositi troškove zbog obavljanja poslova od kuće ?</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
243	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Što se novo očekuje u odnosu na postojeću obvezu evidencije radnog vremena? je li ovo nova vrsta za prisustvo na radu ili se treba ugovoriti opcija ako radnik sam vodi evidenciju radnog vremena?</p>	<p>Primljeno na znanje Zbog specifičnosti obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, način evidentiranja radnog vremena je obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada. Radi se o ugovaranju načina vođenja evidencije o radnom vremenu sa propisanim sadržajem.</p>
244	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Komunikacijske i video veze.</p>	<p>Nije prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
245	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Može li se izdati potvrda o tome da je sklopljen ovakav ugovor/dodatak ugovoru ako se takav oblik rada već konzumira – izostavljeno ovdje, a bilo je dio teksta u sadašnjem zakonu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se. Dopunjena je odredba.</p>

246	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Vezano uz članak 8., odnosno novi članak 17.a stavak 1. točku 4. Zakona o radu, predlažemo da se brišu riječi: „ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno,“, jer ako radnik na izdvojenom mjestu rada obavlja ugovorene poslove u ime i za račun poslodavca, onda mu se moraju nadoknaditi i svi troškovi koje ima zbog takvog rada. U protivnom radnici na izdvojenim mjestima rada diskriminirani u odnosu na radnike koji rade u poslovnom prostoru poslodavca no za razliku od njih ne moraju zbog toga iz svojih prihoda plaćati najam prostora, struju, grijanje, internet, telefon, režijske troškove itd.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Radni odnos je ugovorni odnos, koji nastaje suglasnom voljom obiju ugovornih strana. Bez suglasnosti i poslodavca i radnika nije moguće izmijeniti bilo koji od bitnih sastojaka ugovora o radu. Mogućnost rada od kuće uređena je na način da je takav rad, kao jedan od rada na izdvojenom mjestu rada rezultat dogovora radnika i poslodavca. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana. U navedenom smislu, ugovorne strane sporazumno utvrđuju način i trajanje takvog rada.</p>
247	<p>Energia naturalis d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. U stavku 3. članka 17.b, navodi se da je poslodavac dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla (čl. 17.a, st.1.t.4) i to u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Smatramo da nije moguće unaprijed utvrditi iznos troškova bilo kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu već bi trebalo propisati način utvrđivanja tog iznosa. Smatramo da je potrebno u čl. 17.c, st. 4., (gdje se navodi da poslodavac ima pravo odbiti prijedlog radnika za izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće samo ako za to ima opravdani razlog) dodati obrazloženje ili neki primjera što bi prema zakonodavcu bio opravdani razlog na strani poslodavca. U stavku 2. je propisano da prijedlog radnika treba biti vezan uz usklađivanje radnih i obiteljskih obaveza i osobnih potreba što je jako široko područje u kojem se može pronaći gotovo svaki radnik (osim razloga navedenih pod točkama 1.-3. koje možemo smatrati opravdanim). Stoga bi bilo potrebno da se u st. 4. dodatno obrazlože opravdani razlozi na strani poslodavca kako bi bila jasna i prepoznatljiva intencija zakonodavca kroz ovu odredbu i kako bi se izbjeglo čekanje na sudsku praksu.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
248	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Vezano uz članak 17.a. Zakona o radu, a s obzirom na definicije rada od kuće i rada na daljinu, u praksi se omogućava da se rad od kuće zapravo ugovori kao rad na daljinu kako bi poslodavci izbjegli dodatne obaveze koje imaju u slučaju rada od kuće. Ovakve odredbe vrlo su nepovoljne za sve radnike_ ce, a posebno one u civilnom sektoru koje ionako imaju problema s neisplaćivanjem naknada za bolovanje, prekovremeni rad i otpremnina te troškova prijevoza i dnevnica zbog loših uvjeta i pravila financiranja raznih donatora koji ne uvažavaju radnička prava u našem sektoru. Uz inflaciju koja nas je već snašla, porast troškova energenata i poskupljenja koja dolaze s uvođenjem eura, već sada nekim udrugama</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>

prijeti njihovo gašenje, a radnicama_ima gubitak radnih mjesta. Teško je pretpostaviti da će udruge i druge neprofitne organizacije imati sredstava za naknadu troškova rada od kuće radnicama_ima bez adekvatnog financiranja od strane donatora, a sam rad na izdvojenom mjestu predstavlja i potencijalna dodatna opterećenja za radnice_ke u našem sektoru koje su u tzv. sindromu sagorijevanja (burnout) i prisiljene obavljati svoje, brojne radne obaveze izvan radnog vremena, a za premale plaće i bez naknade za prekovremeni rad. Zato je problematičan st.3. kojim u slučaju rada na daljinu poslodavci nisu dužni osigurati sredstva rada za obavljanje poslova i, još važnije, naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla. Naime, takva regulacija za radnike_ce u civilnom sektoru znači legalizaciju prebacivanja obaveza poslodavaca, u ovom slučaju troškova za obavljanje posla u korist poslodavca na same radnike_ce. Uzimajući u obzir da se prikupljanje profita od strane poslodavca argumentira poduzetničkim rizikom, a koji upravo uključuje i obaveze koje proizlaze iz položaja poslodavca, takvo prebacivanje obaveza rezolutno odbacujemo. Stoga smatramo da ovaj stavak treba brisati odnosno članak izmijeniti na način da i radnici_e koje rade na daljinu (a u praksi je to najčešće od kuće) imaju navedena prava jer ne postoji opravdani razlog zbog kojeg bi se poslodavce trebalo osloboditi njihovih obaveza koje proizlaze iz radnopravnih propisa. Nepostojanje obveze naknade troškova propisano je t.4. st.1. u slučaju kada rad od kuće traje manje od 15 dana neprekidno pa radnice_i koji rade od kuće povremeno, npr. tri dana tjedno, nemaju pravo na naknadu troškova. Stoga točku 4. stavka 1. koja navedeno propisuje treba izmijeniti odnosno člankom propisati da naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla imaju sve radnice_i koji rade na izdvojenom mjestu rada od prvog dana takvog načina rada. Smatramo da se čl. 17.b st. 5. i 6. značajno smanjuje opseg obaveza poslodavaca u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika_ca, a posebno u st.6. za radnice_ke koji_e rade na daljinu. Potrebno je jasnije odrediti obaveze poslodavaca u svrhu osiguranja rada na izdvojenom mjestu rada bez ugrožavanja zdravlja i sigurnosti radnica_ka, posebno uzimajući u obzir posljedice koje rad od kuće može imati na mentalno zdravlje i opterećenost radnica_ka, posebno onih koje skrbe o drugim članovima kućanstva. Nadalje, smatramo da čl. 17.b st.4. dovodi u opasnost nepovredivost doma koja je propisana Ustavom Republike Hrvatske. Uzevši u obzir neravnopravnost moći poslodavca i radnika_ca, isti bi mogli biti primorani omogućavati poslodavcima ulazak u svoje domove zbog straha od gubitka posla ili drugih štetnih posljedica. Svrha ovog stavka može se ispuniti formulacijom da je radnika_ca dužan_na poslodavcu omogućiti uvid u opremu i ostala sredstva rada te pružiti sve potrebne informacije o vlastitim uvjetima rada u svrhu održavanja opreme ili provođenja nadzora vezanog uz uvjete rada radnika_ce. Vezano uz čl. 17.c, smatramo da je država ovim odredbama neutemeljeno prebacila svoju odgovornost za skrb o ovisnim članovima kućanstva i djeci, prvenstveno na žene, s obzirom na to da one u velikoj većini obavljaju poslove skrbi. S

<p>249 Međunarodna zračna luka Zagreb d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.</p> <p>U zakonskim izmjenama predlaže se da radnik može, radi usklađivanja određenih radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće. U cijelosti problematiziramo ovakav zakonski prijedlog, zbog mogućnosti zlouporabe navedenog prava, čemu svakako pridonosi okolnost da zakon ne određuje precizno situacije u kojima radnik može zahtijevati sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, nego daje mogućnost širokog tumačenja slučajeva kada radnik ima mogućnost postaviti navedeni zahtjev. Takvi slučajevi ne mogu biti redovite situacije, pogotovo kod poslodavaca kod kojih nije moguće na jednostavan način organizirati rad na izdvojenom mjestu. Nije u potpunosti jasna ni odredba prema kojoj poslodavac može odbiti radnika samo ako za to ima opravdani razlog, te koji bi bili opravdani razlozi na strani poslodavca. Naposljetku, institut rada na izdvojenom mjestu ne može se koristiti u svrhu promicanja socijalne politike, kao što je slučaj u ovom zakonskom prijedlogu.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>

<p>250</p>	<p>Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. 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 15 radnih dana neprekidno. 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 predložimo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predložimo dopunu točke 5.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>
<p>251</p>	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. 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 15 radnih dana neprekidno.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih</p>

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 predložimo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predložimo dopunu točke 5. Dodatan rad U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju.

dana.

Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu

trajnji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratim suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

<p>252</p>	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. 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 15 radnih dana neprekidno. 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 predložimo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predložimo dopunu točke 5.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>
<p>253</p>	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. 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 15 radnih dana neprekidno.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih</p>

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 predložimo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predložimo dopunu točke 5. DODATAN RAD U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i

dana.

nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu

trajnji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratkom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

254 **Vitimir Begović**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.
REGULIRATI PRAVO NA ISKLJUČENJE IZVAN RADNOG VREMENA U čl.17 c ili posebnom članku, odnosno u poglavlju zakona "Radno vrijeme"
,potrebno je izrijeком regulirati pravo radnika na isključenje izvan radnog vremena. Digitalni alati povećali su učinkovitost i fleksibilnost za poslodavce i radnike , ali i doveli do kulture „stalne povezanosti na mrežu”, pri čemu su radnici lako dostupni u bilo kojem trenutku i bilo gdje, uključujući izvan radnog vremena. Europski parlament želi zaštititi temeljno pravo zaposlenika da se isključe s posla i ne budu dostupni izvan radnog vremena. Parlament je 21. siječnja 2021. pozvao Komisiju da osmisli zakon kojim se zaposlenicima izvan radnog vremena omogućuje isključivanje s posla bez posljedica te utvrđuju minimalni standardi za rad na daljinu. Parlament je poručio da prekidi slobodnog vremena i produljenje radnog vremena mogu povećati rizik od neplaćenog prekovremenog rada, imati negativne posljedice na zdravlje, ravnotežu poslovnog i privatnog života te je pozvao na donošenje mjera. Poslodavci ne smiju zahtijevati od radnika dostupnost izvan radnog vremena, a suradnici se trebaju suzdržati od kontaktiranja kolega vezano za posao. Države članice EU-a trebaju osigurati da su radnici koji koriste svoje pravo na isključivanje zaštićeni od negativnih posljedica te da postoje mehanizmi za rješavanje pritužbi ili kršenja prava na isključivanje. Učenje i osposobljavanje na daljinu trebaju se smatrati radnom aktivnošću i ne smiju se odvijati u slobodno vrijeme bez odgovarajuće naknade. Pojedine države u EU pitanje prava na isključenje već su regulirale , a sada je prilika da se i u Hrvatskoj pravo na isključenje regulira ovim izmjenama i dopunama Zakona o radu. Vlade u europskim zemljama usredotočile su se na uvođenje novih politika koje odražavaju novi svijet rada. Francuska je bila prva europska zemlja koja je uvela zakon o pravu na prekid veze. Od siječnja 2017. Francuska zakonski zahtijeva od poslodavaca da pregovaraju o sporazumima sa sindikatima o pravu na prekid veze s tehnologijom nakon radnog vremena. Nakon što je objavljeno francusko

Nije prihvaćen

Komentar vezan za pravo na isključenje izvan radnog vremena je primljen na znanje, međutim članak 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona je rezultat dogovora Radne skupine, u ovoj fazi redefiniranja radnoga zakonodavstva.

zakonodavstvo, Italija je bila sljedeća zemlja koja je uvela pravo na prekid veze 2017. Zakon navodi da samo radnici na daljinu imaju pravo prekinuti vezu s tehnološkim uređajima i internetskim platformama bez snošenja ikakvih posljedica u pogledu radnog statusa odnosno kompenzacija. Također postoje granski i kolektivni ugovori na razini poduzeća koji predviđaju pravo na isključenje. Sljedeća zemlja koja je usvojila zakon o pravu na isključenje bila je Španjolska. U 2018., zajedno s prijenosom GDPR-a u španjolski zakon, uveden je novi skup digitalnih prava. Radnici u privatnom i javnom sektoru dobili su pravo na prekid veze kako bi održali ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Belgija je bila sljedeća zemlja koja je uvela neke zakone. U 2018. zakon je obvezao poslodavce s više od 50 zaposlenika da rasprave pitanje isključenja i upotrebe digitalnih alata s odborom za zdravlje i sigurnost na radnom mjestu. Međutim, zaposlenici u Belgiji stoga imaju pravo razgovarati o pitanjima prekida veze sa svojim poslodavcima, ali nemaju pravo na prekid veze. Godine 2022. u Belgiji je donesen novi zakon koji državnim službenicima omogućuje da isključe radnu e-poštu, poruke i telefonske pozive primljene izvan radnog vremena, bez straha od sankcija. Raspravlja se o planovima za proširenje novih zakona na zaposlenike u privatnom sektoru. U travnju 2021. irska je vlada objavila novi kodeks prakse prema kojem svi zaposlenici službeno imaju pravo prekinuti vezu s poslom kako bi imali bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Novi kodeks osigurao je da zaposlenici imaju pravo isključiti se s posla izvan uobičajenog radnog vremena, uključujući pravo da ne odgovaraju odmah na e-poštu, telefonske pozive ili druge poruke. Kodeks je također naveo da zaposlenik ne bi trebao rutinski obavljati posao izvan svog uobičajenog radnog vremena i da ima pravo da ne bude kažnjen za odbijanje sudjelovanja u radnim stvarima izvan uobičajenog radnog vremena te da postoji dužnost poštivanja tuđeg pravo na prekid veze (na primjer: ako ne šaljete rutinski e-poštu ili ne zovete izvan uobičajenog radnog vremena). U prosincu 2021. portugalski parlament uveo je novi zakon o radu na daljinu. Jedan od zakona koji je stupio na snagu u siječnju 2022. bilo je pravo na privatnost. Zakon o radu sada propisuje da se poslodavci moraju suzdržati od kontaktiranja zaposlenika tijekom njihovog odmora, osim u slučaju više sile. Tvrtke koje prekrše to pravo mogle bi se suočiti s kaznama do 4080 eura. Za poslodavce je postalo ozbiljan prekršaj narušavanje privatnosti zaposlenika.

255	<p>Ivan Molnar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Zašto prijedlog članka 17. b. stavak 4. "(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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. " nije u skladu s čl. 34. Ustava Republike Hrvatske NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14? Predlažem izmjenu na način da stavak 4 glasi: "(4) Poslodavac može ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika samo na poziv radnika isključivo pisanim putem ili putem elektroničkih komunikacija (mailom, SMS porukom) i samo u točno vrijeme koje je unaprijed dogovorio s radnikom.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Ujedno, komentirana odredba usklađena je s ustavnom odredbom o nepovredivosti doma.</p>
256	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Čl. 17.a Definicije rada od kuće i rada na daljinu iz čl.17. su takve da u praksi može doći do toga da rad od kuće bude zapravo ugovoren kao rad na daljinu jer je temelj razlikovanja ova dva pojma prvenstveno u dogovoru između radnice_ka i poslodavca. Tako u praksi ne mora biti razlike u radu od kuće i radu na daljinu. Drugim riječima, rad od kuće može biti ugovoren kao rad na daljinu kako bi poslodavci izbjegli dodatne obaveze koje imaju u slučaju rada od kuće. To naglašavamo u vidu predloženih izmjena st.3. kojima u slučaju rada na daljinu poslodavci nisu dužni osigurati sredstva rada za obavljanje poslova i, još važnije, naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla. Predloženo rješenje može dovesti do toga da poslodavci rad od kuće ugovaraju kao rad na daljinu kako bi izbjegli navedene obaveze. Ovu odredbu st.3. treba brisati odnosno članak izmijeniti na način da i osobe koje rade na daljinu (a u praksi je to najčešće od kuće) imaju pravo na naknadu troškova i osiguranje sredstava rada jer ne postoji opravdani razlog zbog kojeg bi se poslodavce trebalo osloboditi tih obaveza. Nepostojanje obveze naknade troškova primjenjuje se i u slučaju kada rad od kuće traje manje od 15 dana neprekidno, na taj način radnice_i koji rade od kuće povremeno npr. tri dana tjedno (ukupno 12 od 20 radnih dana) nemaju pravo na naknadu troškova. Stoga točku 4. stavka 1. koja navedeno propisuje treba izmijeniti i omogućiti da naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla imaju sve radnice_i koji rade na izdvojenom mjestu rada. Čl. 17.b Stavkom 5. i 6. značajno se smanjuje opseg obaveza poslodavaca u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti, a posebno u st.6. za radnice_ke koji rade na daljinu. Ovim člankom bi trebalo za sve kategorije radnica_ka koji rade na izdvojenom mjestu rada bezuvjetno osigurati rad na siguran način bez</p>	<p>Djelomično prihvaćen Sukladno zaključku Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana.</p>

ugrožavanja zdravlja i sigurnosti radnica_ka. Čl.17.c Osim što se predloženim čl.17. već omogućuje rad od kuće koji će moći koristiti i roditelji (prvenstveno žene), ovim se člankom dodatno omogućuje privremeni rad od kuće za roditelje s djecom do osme godine života te za pružateljice skrbi. Smatramo da se država na taj način odriče odgovornosti za pružanje socijalne skrbi za starije, bolesne, osobe s invaliditetom i djecu te taj teret još više prebacuje na žene, s obzirom na to da su one te koje u velikoj većini skrbe o navedenim osobama. Kao što je prethodno navedeno rad od kuće, pogotovo u ovim uvjetima, gdje se radi u istom prostoru s osobama o kojima se skrbi, a posebno s malom djecom, će biti vrlo opterećujući za žene. Ako uzmemo u obzir da se isto omogućava do navršene osme godine života djeteta, teoretski je moguće da žene dugi niz godina rade od kuće. S obzirom da je rad na izdvojenom mjestu rada već normiran čl. 17., ne vidimo potrebu da se ovim člankom posebno normira rad od kuće za roditelje s djecom do 8 godina i pružateljice skrbi. Stoga, navedene kategorije treba ukloniti iz ovog članka, odnosno točku 3. brisati, a u točki 2. ostaviti trudnoću. Ako se pak kategorija roditelja ipak zadrži, potrebno je izmijeniti točku 2. stavka 2. u smjeru omogućavanja navedene opcije radi trudnoće ili roditeljskih obaveza prema djeci do navršene 3 godine života za roditelje odnosno 8 godina života za samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji. Drugim riječima, s obzirom na raširenost diskriminacije žena na tržištu rada, ne čini se da će odredbe ovog članka u postojećim socioekonomskim okolnostima poboljšati stanje rodne nejednakosti na tržištu rada i u društvu. Zato je iznimno problematično rješenje predviđeno st.4. kojim se propisuje da poslodavac može samo iz obrazloženih opravdanih razloga odbiti rad od kuće ili povratak na mjesto rada te ima dvojadi diskriminatorni potencijal. S jedne strane se povećava rizik od diskriminacije žena s malom djecom od strane poslodavaca kojima neće odgovarati rad od kuće. To može utjecati na njihovo zaposlenje, plaću, ali i otkazivanje ugovora o radu. Zato, ako se navedeni članak zadrži, treba propisati u posebnom stavku zaštitu od otkaza za vrijeme trajanja ovakvog rada tj. da ovakav oblika rada ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik_ca smije biti stavljen u nepovoljniji položaj. Naime, ako uzmemo u obzir trenutno stanje dostupnosti vrtića ili ustanova koje skrbe o starijim ili bolesnim osobama, žene će ovakvim zakonskim rješenjem biti dodatno usmjerene na boravak u kući i skrb što će, kako je prethodno obrazložen, dodatno povećati njihovu opterećenost. S druge strane, posebno su problematični predloženi st. 3., 4. i 5. kojima se de facto radnicama onemogućava povratak na rad u prostorijama poslodavca bez njegovog pristanka. Rad na izdvojenom mjestu rada, pa tako i od kuće, mora biti temeljen na apsolutnoj dobrovoljnosti radnica_ka te im se mora omogućiti povratak na rad u prostorije poslodavca bez da se to uvjetuje njegovim pristankom. Ako se članak zadrži, navedene odredbe treba izmijeniti na način da radnik_ca ima pravo povratka na rad u prostorije

poslodavca nakon mjesec dana od dostavljanja obavijesti poslodavcu o povratku. Zaključno, glavno pitanje kojim se trebalo voditi pri normiranju ovog instituta jest kako poboljšati razinu rodne ravnopravnosti na tržištu rada i kakve posljedice na nju će imati rad od kuće/na daljinu. Naime, fleksibilni radni aranžmani poput ovih ili fleksibilno radno vrijeme mogu, u teoriji, doprinijeti ravnoteži između posla i privatnog života, ali muškarci su ih skloni koristiti u svrhu poboljšanja radnog učinka, dok ih žene često koriste kada postoji povećanje obiteljskih obaveza koje stvara neravnotežu između posla i privatnog života. Osim toga, socioekonomski kontekst je u svakoj državi članici različit te se Direktive u nacionalno zakonodavstvo trebaju prenijeti u skladu s istim. Prema dostupnim podacima postotak ljudi koji su radili od kuće je bio viši u kućanstvima s djecom, posebno među samohranim roditeljima/roditeljima iz jednoroditeljskih obitelji. Zato nam se čini da je povoljnije prethodno rješenje koje ne stavlja sve roditelje u isto kategoriju, već propisuje dulje vrijeme trajanja prava za samohrane/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji. Nadalje, djeca su češće prekidala majke u radu od kuće što može smanjiti njihove mogućnosti napredovanja i visinu plaće. Stoga kako bismo utvrdili kako najbolje koristiti ove načine rada u svrhu promicanja rodne ravnopravnosti i ravnoteže poslovnog i privatnog života potrebne su prvenstveno dubinske rodne analize koje će detektirati sve potencijalne dobrobiti i rizike za oba spola. Bez provođenja ovakvih analiza, politike i propisi mogu zapravo biti rodno slijepi ili neutralni te negativno utjecati na žene i ostvarenje načela ravnopravnosti spolova. Navedena rješenja se potom prate i evaluiraju iz rodne perspektive te se na temelju tih rezultata mijenjaju. S obzirom na to da se nije koristio ovakav pristup, smatramo da se nije trebalo donositi poseban članak za ove kategorije osoba, već im mogućnost rada na izdvojenom mjestu ostaviti kroz opći članak 17., a protekom vremena rodnom analizom utvrditi koje su njihove potrebe i kako ih pravilno normativno adresirati.

257 **Ivan Ostojic**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.

S aspekta ostvarenja jednog od glavnih ciljeva zakonskih izmjena, a to je poticanje inovativnih oblika rada i konkurentnosti, neprihvatljiv je prijedlog odredbe članka 17.a., stavka 3. prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Navedena odredba je diskriminatorska u odnosu na radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada – od kuće. Radnik koji radi na daljinu, neovisno o svom mjestu rada, ima određene troškove. Stoga bi poslodavac trebao nadoknaditi troškove barem u paušalnom iznosu. Također bi bilo korisno zakonski propisati minimalan iznos u cilju zaštite radnika od zlouporabe poslodavca prilikom utvrđivanja adekvatne naknade troškova.

Nije prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 7. i 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158

258 **NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST"**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.
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 15 radnih dana neprekidno. Svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje, poslodavac bi trebao biti dužan nadoknaditi troškove u vezi rada na izdvojenom mjestu rada. Predlažemo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se uskraćuje pravo radniku na naknadu predmetnog troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne mora biti zanemariv s obzirom na to da se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, a zbog čega niti troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Na taj način bi poslodavac troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, a što nije prihvatljivo. Osim toga, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada pa bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad npr. 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilazanja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17. prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Činjenica da radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno i radi na izdvojenom mjestu rada, u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju te u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima i biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, no zbog zakonskih izmjena izgubit će pravo na naknadu troškova rada. Dakle, okolnosti rada ostaju iste, ali sukladno novom ugovoru neće imati ovo pravo i to samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. U konačnici je i potrebno razjasniti imaju li radnici koji koriste vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, a što su do sada po zakonu imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17. a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5.

Djelomično prihvaćen
Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliraju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome se djelomično uvažava komentar i predlaže skraćivanje ranije predloženog razdoblja od 15 radnih dana. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.

<p>259</p>	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. 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 15 radnih dana neprekidno. 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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženje odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17. a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17. a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliranju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.</p>
<p>260</p>	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Iako postoje potencijalne prednosti rada na daljinu od kuće, takav oblik rada može biti i štetan za zdravlje radnika koji rade na daljinu te može pridonijeti razvoju poremećaja mišićno-koštanog</p>	<p>Nije prihvaćen Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliranju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p>

sustava ili dodatno pogoršati postojeće stanje. Prekomjerno radno opterećenje, povećana socijalna izolacija uzrokovana odvojenošću od kolega, nedostatak izravne interakcije i potpore te tjeskobe mogu znatno utjecati na dobrobit radnika, što pak može dovesti do povećanog rizika od nastanka poremećaja mišićno-koštanog sustava. Postoji negativna povezanost između trajanja rada na daljinu i socijalne potpore kolega i neposrednih rukovoditelja. Čini se da su nedostatak socijalne potpore kolega i nadređenih osoba, niska razina autonomije, iznimno zahtjevni radni zadaci i niska razina zadovoljstva povezani s povećanom incidencijom poremećaja mišićno-koštanog sustava. Sveprisutnost posla te osjećaj da osoba danonoćno boravi u uredu može uzrokovati stres, što doprinosi razvoju poremećaja mišićno-koštanog sustava. Sigurnost i zdravlje na radu zajednička je brigada vlada, poslodavaca i zaposlenika. Svi imaju važnu ulogu u zaštiti i promicanju istog na radu, posebno u području ergonomije, mentalnog zdravlja i dobrobiti. Na to ih obvezuju Konvencija o sigurnosti i zdravlju na radu i direktive EU-a, kao i nacionalni propisi. Rad na daljinu mora biti obuhvaćen obveznom procjenom rizika koju provodi poslodavac. Potrebno je jasno odrediti sljedeće: tko (kada/kako) provodi procjenu rizika; provodi li procjenu rizika poslodavac na temelju informacija koje mu pruži radnik; provodi li se procjena rizika za svakog radnika koji radi na daljinu pojedinačno (samoprocjena na temelju alata/vodiča/kontrolnog popisa koji je osigurao poslodavac), može li poslodavac/stručnjak zaštite na radu uz dopuštenje radnika posjetiti njegov dom; ako radnik uskrati dopuštenje, procjena rizika trebala bi se provesti na temelju informacija prikupljenih od radnika koji radi od kuće. U Hrvatskoj je nužno dosljedno primijeniti odredbe Zakona o radu koje se odnose na rad na izdvojenom mjestu rada, ali i međusobno uskladiti određene sada nedorečene ili kontradiktorne podzakonske odredbe o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kako isti ne bi bili uzrok izostanka mjera prevencije, a vrijeme i nesreća i bolesti povezane s radom kod kuće ili na mjestu koje nije prostor poslodavca. ILO i WHO također primjećuju da se sigurnosni i zdravstveni aspekti rada od kuće previše zanemaruju. Stoga obje međunarodne organizacije ističu da rad od kuće mora biti organiziran na način da se ne dovodi do slabije sigurnosti i pogoršanja fizičkog i psihičkog zdravlja radnika. Među najčešćim negativnim utjecajima rada od kuće su npr. usamljenost, izgaranje, depresija, nasilje u obitelji, mišićno-koštane i druge ozljede i bolesti, naprezanje očiju, povećana konzumacija alkohola i pušenje, dugotrajno sjedenje, produljeno vrijeme rada i debljanje. Navedeno je potrebno promatrati i u kontekstu prošlog mjeseca završenog 110. redovnog zasjedanja rada Međunarodne konferencije, na kojem je prihvaćena rezolucija koja među temeljna načela i prava u području rada uključuje sigurno i zdravo radno okruženje, koje podrazumijeva i rad od kuće. Sigurno i zdravo mjesto rada nema alternative. Zbog rastućih promjena u svijetu rada i novih oblika rada, a time i rizika, potrebno je u obvezu primjene mjera zaštite na radu i zaštite zdravlja uključiti i

Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. Nacrt prijedloga zakona sadrži odredbe o fleksibilnijem načinu uređenja radnog vremena i njegovog usklađivanja s Direktivom 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

	<p>samozaposlene osobe, platformske radnike i dr. Međunarodni radni standardi glavno su sredstvo kroz koje Međunarodna organizacija rada djeluje još od svog osnutka 1919. godine. Republika Hrvatska članica je MOR-a od 30. lipnja 1992. godine. U lipnju iste godine postala je i članica Svjetske zdravstvene organizacije. Do sada su postojale četiri kategorije temeljnih načela i prava na radu: sloboda udruživanja i učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje; ukidanje svih oblika prisilnog ili obveznog rada; učinkovito ukidanje dječjeg rada te ukidanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja. Posljednja Odluka Konferencije znači da će sigurni i zdravi radni uvjeti postati peta kategorija, pa se sve države članice MOR-a obvezuju poštovati i promicati temeljno pravo na sigurno i zdravo radno okruženje. Rezolucijom je također propisana Konvencija MOR-a br. 155. o zaštiti na radu, zdravlju i radnom okolišu i Konvencija MOR-a br. 187. o promicanju sigurnosti i zdravlja na radu postaju temeljne konvencije Međunarodne organizacije rada (pored postojećih osam).</p>	
261	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. "(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu." treba jasnije definirati. Npr. pokriva troškove režija (struja, voda, plin, internet, mobitel) ako se na to odnosi, obvezno definirati udio, npr 60% iznosa računa ako se radi o radu tijekom skupe struje.</p>	<p>Nije prihvaćen Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliranju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>

262 **Nezavisni hrvatski sindikati**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.
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 15 radnih dana neprekidno. 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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženje odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17. a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17. a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5.

Djelomično prihvaćen
Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliraju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.

263 **Savez samostalnih sindikata Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.**
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 15 radnih dana neprekidno. 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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženje odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17. a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17. a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5.

Djelomično prihvaćen
Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliraju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.

264

Matica hrvatskih sindikata**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8.**

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 15 radnih dana neprekidno. 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. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova. Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati. Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričito odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5.

Djelomično prihvaćen

Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinosti vezane uz troškove reguliraju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.

265	<p>MARIN FILIPEC PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 8. Članak 17.a 4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu Prijedlog promjene: 4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, proporcionalnih radnim danima odrađenih radom s izdvojenog mjesta rada, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu</p>	<p>Djelomično prihvaćen Člankom 8. Nacrta prijedloga zakona uređen je institut rada na izdvojenom mjestu rada uz fleksibilne mogućnosti i ravnotežu interesa poslodavca i radnika kao ugovornih strana, te uz mogućnost da se pojedinih vezane uz troškove reguliranju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Odredba je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158. U odnosu na mogućnost ugovaranja rada na daljinu, propisan je izuzetak u odnosu na sredstva rada i naknadu troškova, uz istovremenu mogućnost da radnik i poslodavac drukčije dogovore.</p>
266	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 9. Uz članak 9. Predlažemo točku 6. iz stavka 2. članka 18. Zakona o radu brisati jer je teško od poslodavca očekivati da u mnoštvu netočnih i teško dostupnih podataka na različitim mrežnim stranicama prepozna koja je to stranica koju bi trebao navesti. Ako se taj podatak zadrži kao obvezatan, potrebno je ujedno propisati obvezu Ministarstva da na svojim stranicama objavi popis poveznica koje su službene i ispravne i koji poslodavci mogu jednostavno koristiti.</p>	<p>Nije prihvaćen Točka 6. stavka 2. ovoga članka rezultat je usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152.</p>
267	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 9. > U stavku 3. članka 18. brisati: "... pravilnik o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
268	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 9. Komentar udruge BRID, uključujući podršku komentaru Inicijative Za radnički ZOR: Članak 18., stavak 1. mijenja se i glasi: „(1) Poslodavac može ako je to predviđeno ugovorom o radu u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.“ OBRAZLOŽENJE: Sukladno Direktivi (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji radnik mora biti upoznat s informacijom o mogućnosti upućivanja na rad u inozemstvo prilikom sklapanja ugovora o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive</p>

269	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 9. Članak 18., stavak 1. mijenja se i glasi: „(1) Poslodavac može ako je to predviđeno ugovorom o radu u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova." OBRAZLOŽENJE: Sukladno Direktivi (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji radnik mora biti upoznat s informacijom o mogućnosti upućivanja na rad u inozemstvo prilikom sklapanja ugovora o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Takva mogućnost mora biti predviđena ugovorom o radu, koji predstavlja suglasnost volja obje ugovornih strana za sklapanjem ugovora.</p>
270	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Ovo nije dobro rješenje obzirom poslodavac radnika na dodatnom radu može ugovoriti ili prema drugom izvoru isplatiti neoporezive naknade u punom godišnjem iznosu i time utjecati na planove i prava radnika kod matičnog poslodavca i stvoriti dodatne troškove matičnom poslodavcu. Nadalje, bilo bi dobro uskladiti termine u svim zakonima (jubilara nagrada = nagrada za navršene godine staža, regres i nagrada za božićne blagdane = prigodna nagrada i sl.).</p>	<p>Nije prihvaćen Ograničenja u odnosu na dodatni rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, najduže četiri uzastopna mjeseca).</p>
271	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Uz članak 10. S obzirom na propisanu vrlo visoku prekršajnu kaznu samo za poslodavca, smatramo nužnim zaštititi poslodavca kod kojeg radnik dodatno radi na način da se propiše kako je o ovim činjenicama radnik obavezan u pisanom obliku potpuno i istinito obavijestiti poslodavca o dodatnom radu i to prije sklapanja ugovora, a ako takva obavijest izostane ili bude nepotpuna ili neistinita, poslodavac nije odgovoran za prekršaj. U stavku 3. predloženog članka 18.a potrebno je propisati kako izostanak obavijesti matičnom poslodavcu predstavlja tešku povredu obveza radnika iz radnog odnosa. Rok u stavku 6. predloženog članka 18.a treba biti propisan puno kraće. Također, potrebno je propisati kako matični poslodavac ima prioritet pri određivanju radnog vremena i određivanja razdoblja korištenja godišnjeg odmora.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Važećim Zakonom o radu nije definirano koje ponašanje radnika predstavlja povredu radne obveze, već se isto prepušta ocjeni poslodavca u svakom pojedinom slučaju. Isto tako, Zakonom nisu propisani prekršaji za radnika. Djelomično se prihvaća komentar te se slijedom istoga predlažu promjene u stavcima 3., 4., 6. i 7.</p>
272	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. > U stavku 1. članka 18.b brisati: "... , odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. (koji treba brisati) ovoga Zakona, ...". > Stavak 5. članka 18.b brisati. > Stavak 6. članka 18.b brisati. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave svrha je daljnja fleksibilizacija u cilju</p>	<p>Nije prihvaćen Ograničenja u odnosu na dodatni rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno</p>

omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema sada važećem rješenju. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave istovremeno se ne skrbi o zaštiti zdravlja radnika i posljedicama koje bi iz takvog rada mogle proizaći. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, posebno u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor iz razloga što se istima omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju i nedvojbena je da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave, gledajući iz pozicije radnika, jasno je da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmora, a gledajući iz pozicije ugovora o radu na osnovu kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, jasno je da je sve skladno zakonu iz razloga što na osnovu svakog od tih ugovora formalno-pravno ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmora. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave predlagatelj je očito zauzeo poziciju ugovora o radu, što je nedvojbena pogrešna pozicija i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. !!!

Podsjećamo i da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor, a zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano rješenjima u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. !!! Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se na osnovu znanstvenih spoznaja u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. !!! Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. !!! Znanstveno je utvrđeno da:

- dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih);
- radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara, koji se dodatno povećava s povećanjem radnih sati;
- nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom koji je posljedica ponavljajuće reakcije na stres;
- se zbog slabljenja imunološkog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne;
- radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga;
- kod premorenih, bolešljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost

postupa prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, najduže četiri uzastopna mjeseca).

rada, što ponajprije osjete matični, ali i dopunski poslodavci. !!! Dakle, ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje kojem u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu. !!! Slijedno znanstvenim spoznajama, pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi na osnovu više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu iz razloga što se samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. !!! Pri uređenju mogućnosti rada na osnovu dodatnog ugovora o radu nužno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. !!! Rješenja u stavku 5. i stavku 6 članka 18.b koja su predmetom javne rasprave upućuju na dogovor dvaju poslodavaca, a ne uređuju što ako do istoga ne dođe. !!! Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). !!! Cijenimo vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac koji je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Slijedno prethodnoj činjenici o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se, a nikako to ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je rješenjima koji su predmetom javne rasprave utvrđeno, dodatno i iz razloga što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. !!! Zaključno, sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa nužno je urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

273	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Vezano uz članak 18.a. predlažemo da se održi rješenje iz sadašnjeg Zakona o radu prema kojem je za sklapanje dodatnog ugovora o radu potrebna suglasnost poslodavca. Podredno predlažemo da se detaljnije objasni u čl. 18.a st.4. koji su to objektivni razlozi uslijed kojih matični poslodavac može zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad te koje su pravne mogućnosti takvom poslodavcu na raspolaganju ukoliko radnik taj zahtjev poslodavca odbije odnosno ogлуši se na njega. U članku 18.a.st.6. predlažemo da se rok prilagodbe na radno vrijeme matičnog poslodavca skрати na maksimalnih 5 dana te da se u istom članku u stavku 7. uredi da pri određivanju rasporeda godišnjih odmora drugi poslodavac je dužan omogućiti korištenje godišnjeg odmora radniku u vrijeme kada je godišnji odmor odredio matični poslodavac.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Prihvaćena je primjedba o skraćivanju roka u kojem je radnik dužan, na zahtjev matičnog poslodavca, prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.</p>
274	<p>KARMELA ŠEGVIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro</p>	<p>Djelomično prihvaćen Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>

razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratim suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predložimo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

275	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Komentar udruge BRID: Smatramo da nije prihvatljivo produljenje maksimalnog iznosa dodatnog rada sa sadašnjih 8 na 16 sati. Umjesto toga potrebno je poticati nova zapošljavanja u redovnom radnom vremenu.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Ograničenja u odnosu na dopunski rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (pri čemu je djelomično prihvaćen komentar i uvedena iznimna mogućnost rada do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednako rasporeda radnog vremena). Pored odredbi o dodatnom radu, ovaj Zakon potiče i nova zapošljavanja neovisno o trajanju ugovorenog radnog vremena, npr. putem uređenja nove zakonske materije o radu putem digitalnih radnih platformi.</p>
276	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Pozdravljamo namjeru da se produži vrijeme dodatnog rada. Međutim, mišljenja smo da se članak 18.b, stavci 4., 5. i 6. mogu pojednostaviti. Naime, umjesto da se ograniči dodatni rad na 8 sati tjedno, predlažemo da se ograničenje definira kao 32 sata mjesečno, odnosno poveća na 40 sati mjesečno. Slijedom predloženog, stavci 5. i 6. mogli bi se brisati jer bi se radniku i poslodavcu ostavilo prostora da rasporede sate unutar mjeseca prema potrebama. Odnosno, uz proširene mogućnosti dodatnog rada ugradila bi se fleksibilnost i smanjila administrativna opterećenost poslodavaca. Razlozi predloženih izmjena članka 10. nalaze se u makroekonomskih okvirima: - Nedostatak radne snage uslijed neto emigracije nakon pristupanja EU, povrh negativnog prirodnog prirasta. - Zemlje u okruženju također imaju iste ili gore demografske trendove – ne postoji više prirodne baze imigranata iz susjednih država - Ovo su trendovi koji će dugoročno karakterizirati tržište rada u cijeloj Europi pa tako i Hrvatskoj - Poslodavci već su prisiljeni upravljati pažljivo s radnicima – platiti ih više i nuditi ostale beneficije kako bi ih zadržali - U kontekstu ruske agresije na Ukrajinu, koja ozbiljno dovodi u pitanje pristup jeftinoj energetici, odnosno cjenovne konkurentnosti europskih poduzeća, još je važnije omogućiti što kvalitetniju raspodjelu radne snage - Ovo je ključno za ostvarenje gospodarskih potencijala hrvatske ekonomije Prijedlog izmjena članka 10. ne predstavlja uskraćivanje radnih prava, već pridonosi stvaranju uvjeta da oni koji su u mogućnosti raditi više to pravo imaju, da poslodavci mogu adekvatno nagraditi dobrog radnika i da na što jednostavniji način mogu angažirati i upravljati s radnom snagom. U odnosu na članak 18.a stavak 3. članice iz</p>	<p>Djelomično prihvaćen Ograničenja u odnosu na dodatni rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (pri čemu je djelomično prihvaćen komentar i uvedena iznimna mogućnost rada do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednako rasporeda radnog vremena). Ujedno, redefinirana je i odredba o pravu radnika na godišnji odmor.</p>

industrijskog sektora predlažu redefinirati poziciju matičnog poslodavca kao primarnog, a dodatnog kao sekundarnog. Do sada je matični poslodavac davao suglasnost za sklapanje ovakvog ugovora pa je voljno prihvaćao ili odbijao rizike takvog odnosa. Više ta suglasnost nije potrebna, ali nisu uvedene kompenzacijske mjere već je matični poslodavac doveden u nepovoljniju poziciju u odnosu na dodatnog poslodavca i radnika. U trenutku sklapanja ugovora o radu, matični poslodavac nije bio svjestan da će doći do ovakve situacije, dok dodatni poslodavac jest, te bi stoga on morao snositi rizike takvog odnosa (slučaj ispunjavanja kvote prekovremenog rada, vrijeme definiranja GO i sl).

Također, u nepovoljniju su poziciju dovedeni radnici koji nisu ugovorili dodatan rad. Što u slučaju potrebe prekovremenog rada kod matičnog poslodavca kad radnik mora otići na rad za dodatnog poslodavca? Može li matični poslodavac naložiti takav rad - tim više što je ispunjena kvota za prekovremeni rad kod dodatnog poslodavca. Proizlazi da u tom slučaju matični poslodavac prekovremeni rad može naložiti samo drugim radnicima, a radniku koji je ugovorio dodatni rad ne može. Stavak 6. istoga članka članice predlažu izmijeniti kako slijedi: „Radnik ne može ugovoriti dodatan rad kod drugog poslodavca ako se takav rad obavlja u radno vrijeme matičnog poslodavca“. Matični poslodavac ugovorio je radno vrijeme s radnikom. U slučaju da radnik ne može obavljati rad u ugovoreno radno vrijeme to predstavlja povredu ugovora o radu. Radni proces ne može trpjeti 15 dana stanke kako bi radnik prilagodio svoje radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Postavlja se pitanje tko će obavljati njegove poslove u to vrijeme, tko će snositi nastale troškove zbog kašnjenja u proizvodnom procesu. Što ako se radno vrijeme ne uskladi? Na sva ova pitanja Zakon ne daje odgovor. Ovom odredbom stvara se pravna nesigurnost za obje strane. Stavak 7. istoga članka članice predlaže izmijeniti kako slijedi: „Dodatni poslodavac dužan je omogućiti korištenje godišnjeg odmora radniku u vrijeme kada se isti koristi kod matičnog poslodavca“. Poslodavac određuje vrijeme korištenja godišnjeg odmora pa bi ovakva mogućnost trebala biti ostavljena matičnom poslodavcu. Na predloženi način proizlazi da radnik na dodatnom radu ima veće pravo određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora od radnika koji ne rade u dodatnom radu. Pojedine članice Grupacije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova primjećuju kako članak 18.a daje izričitu dozvolu radniku da dodatno radi za drugog poslodavca pored (jednog ili više) poslodavaca kod kojeg/kojih radi s punim radnim vremenom. Radnik je jedino u obvezi obavijestiti matičnog poslodavca/poslodavce o sklapanju ugovora o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Što je uz ispunjenje zakonskih pretpostavki o zakonskoj zabrani konkurencije poslodavcu, sasvim legitimno. No, stavak 7. ovog članka ultimativno propisuje da su na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, svi njegovi poslodavci dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora tog radnika. Što je izravno u sukobu s pravom i obvezom (matičnog) poslodavca da organizira posao na način kojim se neće remetiti

poslovni procesi uz sve zakonske obveze o godišnjim odmorima radnika koje redovito mora uskladiti. Ovoj odredbi zato nedostaje ograničenje da će poslodavac to omogućiti samo ako time ne remeti već napravljenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora drugih zaposlenika, niti ako se time ne remete njegovi poslovni procesi. Nadovezujući se na prethodne primjedbe naših članica, i članica s područja Županijske komore Sisak u odnosu na predloženi stavak 6. članka 18.a postavlja pitanje na koji način radnik može prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca? Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac, a ne radnik, tako da će ovu odredbu u većini slučajeva biti nemoguće provesti. Ujedno, na koji način se vodi briga o propisanom dnevnom i tjednom odmoru radnika? Ukoliko se radnik ozlijedi kod matičnog poslodavca jer nije došao odmoran na posao (radio kod drugog poslodavca), zar bi matični poslodavac trebao biti odgovoran za ozljedu na radu prema objektivnoj okolnosti? Općenito, dodatni rad radnika je u cijelom prijedlogu zakona postavljen kao posebno pravo radnika kojim se radniku s sklopljenim ugovorom o dodatnom radu daju veća prava nego radniku koji radi samo kod matičnog ili matičnih poslodavca i uz to je sva odgovornost na poslodavcima, a oni ne mogu utjecati na većinu prekršaja iz članka 229. zakona. Primjerice, ako ga radnik ne obavijesti, ne može znati je li radnik za vrijeme sklopljenog ugovora s drugim poslodavcem počeo raditi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili da je počeo raditi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona, te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.). Nastavno na sve prethodno predloženo, još jedna naša članica iznosi prijedlog izmjene članka 18.a. stavka 3. tako da glasi: „(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o namjeri sklapanja ugovora o dodatnom radu s drugim poslodavcem“. U odnosu na stavak 4. postavlja pitanje može li matični poslodavac može od radnika prestanak rada kod drugog poslodavca radi zaštite ugleda i reputacije matičnog poslodavca ako radnik kod njega radi direktno s klijentima poslove više kvalifikacije i specijalnih znanja i uz iznadprosječnu plaću i smatra da bi susret radnika s klijentom kod obavljanja nekih manualnih poslova niže kvalifikacije ugrozilo njegov ugled kao poslodavca? Također, koji je rok da radnik prestane obavljati dodatni rad ukoliko su razlozi matičnog poslodavca opravdani? To sigurno ne može biti 15 dana pošto radnik može i dovršiti planirani posao u dodatnom radu i na taj način oštetiti matičnog poslodavca. Nadalje, glede stavka 6. radnik može 15 dana direktno utjecati na raspored rada kod matičnog poslodavca što je posve neprihvatljivo. U svezi stavka 7. naša članica predlaže izmjenu na sljedeći način: „(7) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavci su dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika prema rasporedu godišnjeg odmora utvrđenog kod matičnog poslodavca ili

drugog matičnog poslodavca kod kojeg radnik radi u pretežnom radnom vremenu.“ U vezi članka 18.b, naša članica ističe da isti propisuje samo ograničenja poslodavca kod sklapanja ugovora o dodatnom radu pa se zaključuje kako radnik može nakon ugovora o dodatnom radu na određeno vrijeme u trajanju od 4 mjeseca sklopiti s drugim poslodavcem ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili s drugim poslodavcima još dva ugovora na određeno vrijeme u dodatnom radu u trajanju po 16 sati tjedno. U stavku 6. izjednačava se ograničenje o sklapanju novog ugovora o dodatnom radu za poslodavce koji npr. sklope ugovor na mjesec dana s onima koji iskoriste svih četiri mjeseca na 16 sati tjedno čime se stavljaju u nepovoljni položaj poslodavci koji imaju potrebu za dodatnim radom radnika u kraćim intervalima ali za više sati rada. Nadalje, članak 18.c stavak 2. stavak može biti diskriminirajući za matičnog poslodavca ili poslodavce pošto omogućuje da poslodavac u dodatnom radu npr. ugovorom o radu ugovori isplatu svih neoporezivih materijalnih prava radnika u cijelosti te je matičnom poslodavcu onemogućena neoporeziva isplata te, ukoliko ima ugovoreno, mora radniku isplatiti materijalna prava kao ostale primitke uz plaću uz dodatni trošak poreza i doprinosa. Ovdje moramo uzeti u obzir da ugovor o dodatnom radu može biti sklopljen na primjerice mjesec dana i jedan sat rada tjedno. Na koji način je predviđeno utvrđivanju iznosa razmjerno ugovorenom radnom vremenu ako govorimo o godišnjim pravima radnika, a ugovori o radu mogu biti sklopljeni na određeno vrijeme?

277 **Sonja Juričić Cvitan**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.

Molimo obrazloženje odnosi li se zabrana sklapanja ugovora o dodatnom radu i na radnika kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, a nije zaposlen na osobito teškim i za zdravlje i radnu sposobnost štetnim radnim mjestima (npr. osoba s invaliditetom, zanimanja na kojima fiziološke funkcije opadaju s vremenom kao plesač, operni pjevač i dr. prema Zakonu o stažu osiguranja s povećanim trajanjem). Također, predlaže se razmotriti treba li to zabraniti svima ili samo onima koji rade na teškim i za zdravlje i radnu sposobnost štetnim radnim mjestima. Također, predlaže se razmotriti da li i tim kategorijama omogućiti dodatan rad, ali na poslovima iz kojih ne proizlazi osnova za stažu osiguranja s povećanim trajanjem (tj. ne radi se o osobito teškim i za zdravlje i radnu sposobnost štetnim radnim mjestima, zanimanjima u kojima fiziološke funkcije opadaju)

Primljeno na znanje

Nemogućnost sklapanja ugovora o dodatnom radu odnosi se na sve navedene kategorije i na obavljanje takvih poslova.

278	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. U čl. 18.a st. 4. podržavan izmjenu da radnik može sklopiti ugovor o radu za dodatne poslove bez suglasnosti poslodavca. Međutim, opet se koristi ta nezgodna konstrukcija "može zatražiti". Poslodavac može zatražiti i što dalje? Da li ga je radnik dužan poslušati ili ne? Ima li on "pravo" zabraniti obavljanje dodatnog posla? Hoće li do biti povreda radne obveze, ako ga ne posluša? Je li to radna obveza? Tko će procijeniti objektivne razloge? Ima li pravo radnik odraditi otkazni rok, ako je već sklopio ugovor s drugim poslodavcem? Mislim da je logično da radnik ne može obavljati dodatan rad za vrijeme radnog vremena matičnog poslodavca, jer radnik može odgovarati za povredu radne obveze jer se nije pojavio/napustio posao odnosno nije poštovao odredbe matičnog ugovora o rasporedu radnog vremena i ne vidim zašto se to uopće spominje. Već iz naziva se vidi da je riječ o dodatnom radu, a ne istovremenom, paralelnom radu. Slično se može primijeniti i za zakonsku zabranu natjecanja, pa se ne treba tu duplirati. Sve je rečeno u čl. 101. čak i to da je radniku zabranjeno sklapati te poslove, tako da nema potrebe za "mogućnošću poslodavca da to zatraži" jer je u tom slučaju radnik već prekršio zakonsku odredbu. Predlaže se radije u čl 101.dodati da radnik "ne smije sklapati ugovor o radu ili druge poslove"</p>	<p>Primljeno na znanje Odredba odgovara zahtjevima Direktive EU) 2019/1152.</p>
279	<p>Sindikata umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Omogućavanje duljeg dodatnog rada ne uzima u obzir obvezu države da zaštiti zdravlje radnika, sigurnost na radu te pravo na dnevni i tjedni odmor, kao i da osigura da radnici zbog prekomjernog rada ne padnu na teret javnog sustava. Sve preporuke utemeljene na zdravstvenim istraživanjima govore o tome da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno i u okviru takvog razumnog radnog vremena moraju imati pravo na dostojanstvenu plaću od koje mogu živjeti. Predloženo rješenje otvara pitanja hoće li takvi radnici moći koristiti godišnji odmor, kao i što se događa s bolovanjima. Uređivanje dodatnog rada trebalo bi omogućiti rad u okviru obveza propisanih zakonom, a ne prebaciti rizik na radnika ili otežavati matičnom poslodavcu.</p>	<p>Prihvaćen Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (pri čemu je djelomično prihvaćen komentar i uvedena iznimna mogućnost rada do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>

280	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Omogućavanje duljeg dodatnog rada ne uzima u obzir obvezu države da zaštiti zdravlje radnika, sigurnost na radu te pravo na dnevni i tjedni odmor, kao i da osigura da radnici zbog prekomjernog rada ne padnu na teret javnog sustava. Sve preporuke utemeljene na zdravstvenim istraživanjima govore o tome da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno i u okviru takvog razumnog radnog vremena moraju imati pravo na dostojanstvenu plaću od koje mogu živjeti. Predloženo rješenje otvara pitanja hoće li takvi radnici moći koristiti godišnji odmor, kao i što se događa s bolovanjima. Uređivanje dodatnog rada trebalo bi omogućiti rad u okviru obveza propisanih zakonom, a ne prebaciti rizik na radnika ili otežavati matičnom poslodavcu.</p>	<p>Prihvaćen Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (pri čemu je djelomično prihvaćen komentar i uvedena iznimna mogućnost rada do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>
281	<p>KLEMENTINA CHIABUDINI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Produženje trajanja dodatnog (do sada dopunskog) rada smatram nedopustivim. Ustav Republike Hrvatske (članak 56.) je propisao da svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život te da se najduže radno vrijeme određuje zakonom. Također Ustav garantira pravo radnika na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i tih se prava radnik ne može odreći. Na taj način Ustav je želio zaštititi zdravlje radnika od prekomjernog rada. Dakle, ustavno je pravo svakog zaposlenog da u redovnom radnom vremenu čije je trajanje ograničeno zakonom zaradi plaću od koje mogu dostojno živjeti on i njegova obitelj. Zakonom o radu iz 2014. uvedena je mogućnost dopunskog rada kod drugog poslodavca do 180 godišnje, a stručni nositelj sad predlaže novo dodatno povećanje satnice iako se zna da je rad u trajanju duljem od 40 sati tjedno štetan. Uz već postojeće odredbe o prekovremenom radu od 180 odnosno 250 sati godišnje (kad to kolektivni ugovor dozvoljava) i praksu u kojoj veliki broj radnika stalno radi prekovremeno, a taj prekovremeni rad vrlo često ostaje neevidentiran, jasno je da su radnici i bez dodatnog rada kod drugog poslodavca vrlo često prisiljeni raditi puno više od 40 sati tjedno. Ovim prijedlogom o povećanju dozvoljene satnice u dodatnom radu stručni nositelj priznaje da je u Republici Hrvatskoj radnik prisiljen na uštrb svog zdravlja i narušavanja ravnoteže privatnog i poslovnog života raditi više od 40 sati tjedno jer mu suprotno onom što mu garantira Ustav plaća za redovno radno vrijeme nije dovoljna za život.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (pri čemu je djelomično prihvaćen komentar i uvedena iznimna mogućnost rada do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena). Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Stoga takve odredbe nisu protivne niti Ustavu RH.</p>

282 **Ured pučke pravobraniteljice**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.
Vezano uz predloženi članak 18.a stavak 2., smatramo kako je u obrazloženju potrebno pojasniti da radnici koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnici kojima se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne mogu sklopiti ugovor o dodatnom radu samo za tu vrstu poslova koje obavljaju kod matičnog poslodavca dok im se može omogućiti dodatni rad na drugim poslovima koji nisu štetni po njihovo zdravlje i sigurnost. U odnosu na predloženi stavak 4. članka 18.a smatramo kako bi poslodavac, ukoliko od radnika zatraži prestanak obavljanja dodatnog rada kod drugog poslodavca, trebao biti u obvezi pisanim putem radniku obrazložiti razloge takvog zahtjeva kako ne bi došlo do zlouporabe. U konačnici, budući da dodatni rad podrazumijeva i dodatno radno opterećenje radnika, koji se za navedeno nerijetko odlučuju radi nedostatnih sredstava za podmirenje životnih troškova, odnosno radi niskih primanja, smatramo da je ovaj članak potrebno dodatno urediti kako bi se osiguralo pravo ovih radnika na dnevni i tjedni odmor te kako bi se sačuvalo njihovo zdravlje. U protivnome su moguće situacije gdje radnici moraju birati između ostvarenja dodatnih sredstava za život, kako bi pokrili osnovne životne troškove, i ostvarenja njihovog zakonskog prava na odmor, a posljedično i na očuvanje zdravlja.

Djelomično prihvaćen
Nemogućnost sklapanja ugovora o dodatnom radu odnosi se na sve navedene kategorije i na obavljanje takvih poslova. Odredba odgovara zahtjevima Direktive EU) 2019/1152. Prihvaćen je prijedlog o obvezi matičnog poslodavca da zahtjev prema radniku za prestankom obavljanja dodatnog rada kod drugog poslodavca bude u pisanom obliku.

283 **Hrvatska udruga turizma**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.
U ime turističkog sektora očitujemo se na: Članak 10. –18.a Dodatan rad radnika – primjedba na stavke 3. i 4. i prijedlog dopune Predlažemo da za dodatan rad kod drugog poslodavca radnik obavezno traži prethodnu pisanu suglasnost matičnog poslodavca s kojim radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, što je u skladu sa sadašnjim člankom 61. st. 3. ZOR-a. **Obrazloženje:** Većina je poslodavaca stava da za dodatni rad treba ustrajati na obvezi prethodne pisane suglasnosti matičnog poslodavca da bi radnik mogao raditi dodatno kod drugoga (a posebno je to važno zbog organizacije rada te se postavlja pitanje što kada matični poslodavac naloži ili planira radnika angažirati kroz prekovremeni rad, i sl.). Naime, ovako kako je predloženo u novom čl. 18.a, matični poslodavac se stavlja pred gotov čin, da ga radnik obavještava o dodatnom radu kod drugog poslodavca nakon što je sa novim poslodavcem već sklopio ugovor o radu. Time nastaje problem za matičnog poslodavca oko planiranja i organiziranja poslovnog procesa i rasporeda radnika, tako da matični poslodavac mora tražiti od radnika da prestane dodatno raditi kod drugog poslodavca, odnosno da je dužan dodatan rad kod drugog poslodavca prilagoditi radu kod matičnog poslodavca u roku 15 dana. Postavlja se pitanje, što ako radnik ne želi postupiti po zahtjevu matičnog poslodavca? Isto tako otvara se i pitanje mogućnosti ugovaranja dodatnog rada kada radnik već radi u preraspodjeli i matičnom poslodavcu je dao izjavu kojom se svojevrijem obvezao na rad u preraspodjeli do 60 sati tjedno.

Nije prihvaćen
Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.

284 **Hrvatska udruga turizma**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.
Članak 10. - 18.b Ugovor o dodatnom radu - predlažemo izmijeniti stavke 5. i 6. na način da isti glase: (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ugovor o dodatnom radu može se sklopiti u trajanju dužem od osam sati tjedno, ali ne duže od šesnaest sati tjedno, pod uvjetom da je sklopljen na određeno vrijeme u trajanju koje nije duže od četiri šest mjeseci. (6) Ako je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o dodatnom radu iz stavka 5. ovoga članka razdoblje između prestanka toga ugovora i sklapanja novog ugovora o dodatnom radu iz stavka 5. ovoga članka ne smije biti kraće od osam šest mjeseci.
Obrazloženje: Ograničenje iz stavka 6. je previše otegotno jer osim što ograničava pravo izbora radnika da formalno i legalno dodatno rade što više mogu i žele te pritom ostvare sva prava iz radnog odnosa, nameće ograničenje i u slučajevima kombiniranja da radnik u jednom razdoblju radi duže od 8 sati tjedno, a kroz mjesec ili dva bi radio dodatno do 8 sati tjedno, no to mu se onemogućava. Stoga je najmanje potrebno dopuniti stavak 6. kako bi se nakon ograničenja trajanja razdoblja u kojem radnik može raditi 16 sati tjedno istome omogućilo da ugovara dodatni rad u trajanju do 8 sati tjedno, a na način kako je gore predloženo. Naime, s ovakvim ograničenjem potpuno se onemogućava sklapanje ugovora o dodatnom radu do 8 sati tjedno onim radnicima koji će dodatno raditi 16 sati u razdoblju od čak 8 mjeseci, čime se riskira neprijavlivanje takvoga rada kao i slabo korištenje iznimke korištenja dodatnog rada od 16 sati koja je u praksi potrebna i opravdana primarno zbog izrazitog skoka poslovnih aktivnosti tijekom vikend smjene gostiju ili organizacije raznih evenata koji se u ugostiteljstvu najviše organiziraju vikendima (vjenčanja, krizme, i dr. eventi). Turistički sektor godinama nastoji naći rješenja za izrazite skokove poslovnih aktivnosti i potreba za radom na godišnjoj (sezonalnost), tjednoj (vikend skokovi) i dnevnoj razini (skraćeni dnevni odmor). Stoga smo u svim dosadašnjim aktivnostima Vladi i resornim ministarstvima rada i turizma predlagali viši fond dodatnog rada tjedno za sezonsko poslovanje (20 h umjesto 16 i povećanje ukupnog fonda dodatnog rada za 50 % te promatrati razdoblje 6 mjeseci umjesto 4). U ugostiteljstvu i turizmu izraženi su veliki skokovi poslovnih aktivnosti, kako sezonskog karaktera tako i na tjednoj te dnevnoj organizaciji radnog vremena. Zbog toga je i omogućena primjena preraspodjele u maksimalnom trajanju te skraćeni dnevni odmor od 8 h. No, za potrebe velikih vikend skokova i potražnje za radom potrebno je i za vikend osigurati dodatne sate rada što vjerujemo da se može postići kroz reguliranje povremenih poslova i dodatan dopunski rad radnika (povećati s 8 na 16 ili 20 h tjedno). Naime, vikendom se, i to tijekom cijele godine, organizira puno evenata, raznih događaja... i najčešće su smjene gostiju za što je potreban dodatan angažman na poslovima čišćenje i organizacije/pripreme manifestacija.

Nije prihvaćen
Ograničenja u odnosu na dodatni rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).

285 **Inicijativa Za radnički ZOR
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.**
Smatramo neprihvatljivim povećanje dozvoljenih prekovremenih sati, dodatno fleksibiliziranje rada za drugog poslodavca. Dodatnih 16 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca, znači da radnik četiri mjeseca neće imati nužan odmor od 2 dana tjedno već je zakonski omogućeno da radi svaki dan. Time se praktički radnike dovodi u poziciju radnika u 19. stoljeću a dosege radničkih i sindikalnih borbi za 8-satni radni dan s nužnim odmorom vikendom - u potpunosti negira. Time se legalizira usmjerenost politike prema radu koja "podzaposlenost" tretira kao zaposlenost. Samozaposlenost i rad na određeno, zajedno s prikrivenim zaposlenjem (freelance rad za jednog ili mali broj klijenata), honorarnim radom i radom na nepuno radno vrijeme te radom preko agencija nestandardni su oblici rada koje je potrebno dokinuti a ne zakonski legalizirati. Tehnologija se razvija, produktivnost raste, no apsurdno je da radnici moraju raditi sve više i više. Suprotno nekim ponavljanim "istinama" u javnom prostoru u Hrvatskoj se radi više nego u drugim zemljama EU. Prosječni radni tjedan u EU je 37 sati, u RH se radi 39.5 tjedno u prosjeku, ispred nas su u radnim satima samo Rumunji, Bugari i Poljaci. U bogatim zemljama visoke produktivnosti radi se puno manje nego u Hrvatskoj – u Belgiji i Austriji 4 sata manje, u Njemačkoj više od 5 manje, a u Nizozemskoj čak 10 sati manje nego u Hrvatskoj. Suprotno prijedlogu zakona gdje se predviđa povećanje radnog vremena - potrebno je smanjivanje radnih sati. Smanjivanjem radnih sati oslobađa se prostor za dodatna radna mjesta. Poznat je islandski eksperiment s kraćim radnim tjednom, koji se pokazao velikim uspjehom. Od 2015. do 2019. godine provedena su dva testiranja efekata skraćivanja tjedne radne obaveze s 40 na 35 ili 36 sati. Smanjenje broja radnih sati nije smanjilo produktivnost. Poznati su i drugi eksperimenti što u pojedinačnim kompanijama, što kao eksperimenti država. 35 satni radni tjedan se od 2000. prakticira u Francuskoj, a i ranije su se poticale slične mjere, od 1998. godine kroz tzv. Aubryjeve zakone koje su potaknule smanjenje nezaposlenosti i jačanje privrede. S obzirom da zaposlenost, pogotovu na neodređeno u RH stagnira te da naš radnik radi u prosjeku više sati od EU radnika, mjera bi mogla povećati stopu zaposlenosti, a radnicima, pogotovu u radno-intenzivnim sektorima u kojima tradicionalno vladaju niske plaće, osigurati dodatno vrijeme za odmor, a onima koji rade prekovremeno osigurati adekvatnije plaćanje. Umjesto toga potrebno je skraćivanjem radnog vremena poticati nova zapošljavanja. Također, umjesto fleksibilizacije rada potrebno je dodatno ograničiti prekovremeni rada na i pooštriti mjere za kršenje radničkih prava, pa tako i za neplaćanje prekovremenih i drugih dodataka, jer je aktualni ZOR omogućio da se za prekršaje poslodavci samo opomenu, bez da kasnije snose posljedice. Rad u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno mora omogućiti dostojanstven život. Predlažemo: Članak 18.b, stavak 5. briše se.

Nije prihvaćen
Ograničenja u odnosu na dodatni rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupa prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).

286	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. članak 18.a stavak 2 - Za ovaj stavak postoje prekršajne odredbe – na koji način bi poslodavac koji ugovara dodatni rad trebao doći do ovih informacija i izbjeći prekršaj? stavak 7 - Ova odredba je neprovediva i suprotna tome da poslodavac utvrđuje raspored godišnjeg odmora. Radnici koji imaju dodatni rad na ovaj način su i privilegirani u odnosu na druge radnike. Smatramo da bi se dodatni poslodavac trebao prilagoditi rasporedu utvrđenom kod matičnog poslodavca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaćen je prijedlog za promjenom stavka 7.</p>
287	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Je li ovo znači da matični poslodavac mora 15 dana tolerirati eventualno nedolaženje na posao i /ili neisporučivanje radnih rezultata prema ugovoru o radu i ne može poduzeti nikakvu radnopravnu mjeru. Rok bi trebao biti kraći.</p>	<p>Prihvaćen Odredbom se propisuje obveza radnika da uskladi svoje radno vrijeme kod drugog poslodavca, što ne utječe na njegove ugovorene obveze prema matičnom poslodavcu. Prihvaćen je prijedlog o skraćivanju roka.</p>
288	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Nema nikakav alat saznati o dodatnom radu, osim ako ga radnik savjesno ne obavijesti.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Iz odredbe članka 10. Nacrta koji se dodaje članak 18.a proizlazi da je radnik dužan prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestiti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovor o dodatnom radu. Međutim, predlaže se obvezu pojačati na način da obavijest treba biti dana pisanim putem.</p>
289	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Izostavljanje prethodne suglasnosti matičnog poslodavca za dodatni rad stvara ogroman rizik za kršenje zakonske zabrane natjecanja s poslodavcem.</p>	<p>Nije prihvaćen Mogućnost sklapanja ugovora o dodatnom radu bez prethodne suglasnost matičnog poslodavca rezultat je usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152.</p>
290	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. U članku 10., odnosno u novom članku 18.a stavku 4. Zakona o radu, iza riječi: „zabrani natjecanja“ treba dodati riječi: „radnika s poslodavcem“ budući da je to puni naziv tog pravnog instituta, koji nije ranije korišten u istom stavku i zato nema osnove za njegovo kraćenje.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena s odredbom članka 101. važećeg Zakona o radu, čiji je naslov „Zakonska zabrana natjecanja“.</p>
291	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Dodatni rad radnika je u cijelom prijedlogu zakona postavljen kao posebno pravo radnika kojim se radniku s sklopljenim ugovorom o dodatnom radu daju prava veće nego radniku koji radi samo kod matičnog ili matičnih poslodavca i uz to je sva odgovornost na poslodavcima, a oni ne mogu utjecati na većinu prekršaja iz. Čl. 229. zakona. Npr. poslodavac u dodatnom danu ako ga radnik ne obavijesti ne može znati da li je radnik za vrijeme sklopljenog ugovora s drugim poslodavcem počeo raditi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili da je počeo raditi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Prihvaća se prijedlog za skraćivanjem roka za prilagodbu radnog vremena kod drugog poslodavca.</p>

stavak 2.). Čl. 18.a.st. 3. mora glasiti: Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o NAMJERI SKLAPANJA ugovora o dodatnom radu s drugim poslodavcem Čl.18.a., st.4. Da li matični poslodavac može tražiti od radnika prestanak rada kod drugog poslodavca radi zaštite ugleda i reputacije matičnog poslodavca ako radnik kod njega radi direktno s klijentima poslove više kvalifikacije i specijalnih znanja i uz iznadprosječnu plaću i smatra da bi susret radnika s klijentom kod obavljanja nekih manualnih poslova niže kvalifikacije ugrozilo njegov ugled kao poslodavca? Da li je to objektivan razlog. I koji je rok da radnik prestane obavljati dodatni rad ukoliko su razlozi matičnog poslodavca opravdani? To sigurno ne može biti 15 dana pošto radnik može i dovršiti planirani posao u dodatnom radu i na taj način oštetiti matičnog poslodavca. U čl. 18.a,st.6. Prema ovom stavku radnik može 15 dana direktno utjecati na raspored rada kod matičnog poslodavca što je posve neprihvatljivo. U čl.18a., st. 7. Stavak mora glasiti: Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavci su dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika PREMA RASPOREDU GODIŠNJEG ODMORA UTVRĐENOG KOD MATIČNOG POSLODAVCA ILI DRUGOG MATIČNOG POSLOVACA KOD KOJEG RADNIK RADI U PRETEŽNOM RADNOM VREMENU. Čl.18.b, Ovaj članak propisuje samo ograničenja poslodavca kod sklapanja ugovora o dodatnom radu pa ispada da radnik može nakon ugovora o dodatnom radu na određeno vrijeme u trajanju od 4 mjeseca sklopiti s drugim poslodavcem ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili s drugim poslodavcima još dva ugovora na određeno vrijeme u dodatnom radu u trajanju po 16 sati tjedno. Čl.18.b., st.6., Izjednačava se ograničenje o sklapanju novog ugovora o dodatnom radu za poslodavce koji npr. sklope ugovor na mjesec dana s onima koji iskoriste svih četiri mjeseca na 16 sati tjedno čime se stavljaju u nepovoljni položaj poslodavci koji imaju potrebu za dodatnim radom radnika u kraćim intervalima ali za više sati rada. Čl.18.c, st.2., Ovaj stavak može biti diskriminirajući za matičnog poslodavca ili poslodavce pošto omogućuje da poslodavac u dodatnom radu npr. ugovorom o radu ugovori isplatu svih neoporezivih materijalnih prava radnika u cijelosti te je matičnom poslodavcu onemogućena neoporeziva isplata te, ukoliko ima ugovoreno, mora radniku isplatiti materijalna prava kao ostale primitke uz plaću uz dodatni trošak poreza i doprinosa. Ovdje moramo uzeti u obzir da ugovor o dodatnom radu može biti sklopljen na npr. mjesec dana i jedan sat rada tjedno. Na koji način je predviđeno utvrđivanju iznosa razmjerno ugovorenom radnom vremenu ako govorimo o godišnjim pravima radnika, a ugovori o radu mogu biti sklopljeni na određeno vrijeme?

292 **Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.

S obzirom na dodatnu fleksibilizaciju tržišta rada koju donose izmjene i dopune Zakona, kao i nedostatak radne snage koji je uzrokovan dugogodišnjim lošim odlukama vlasti u socioekonomskom upravljanju državom, a koje dovodi do nepoštivanja i/ili kršenja ekonomskih i socijalnih ljudskih prava, ne čudi da se institut dodatnog rada još više liberalizira predloženim odredbama. Iskorištava se činjenica da će zbog porasta životnih troškova i nadolazeće krize, radnici_ ce biti prisiljeni nalaziti dodatne izvore prihoda jer su na svojim poslovima premalo plaćeni, neki rade i više od 50 sati tjedno, a prekovremeni rad im se plaća minimalno ili se uopće ne isplaćuje. Navedeno posebno vrijedi za radnike_ ce u civilnom sektoru kojima udruge kao poslodavci zbog nepoštenih i kompliciranih donatorskih pravila financiranja ne mogu plaćati prekovremene sate (ali i otpremnine te druga materijalna prava), a moraju obavljati brojne projektne aktivnosti često izvan radnog vremena, što dovodi do velike razine opterećenosti i tzv. sindroma sagorijevanja (burnouta). S obzirom na to da su za količinu posla koji se obavlja, plaće u civilnom sektoru premale, ove se radnice_ ke gura u dodatni rad, što će još više pogoršati navedene okolnosti. Dostupna istraživanja jasno pokazuju korelaciju između dužih radnih sati i psihofizičkog zdravlja te produktivnosti radnica_ ka, te je čak i preporučeno maksimalno radno vrijeme od 48 sati previše. Stoga smatramo da se država u izmjenama i dopunama Zakona trebala voditi smanjenjem ukupnog broja sati redovnog i prekovremenog rada, normiranjem iznosa povećanja plaće za prekovremeni i noćni rad, rad blagdanima i vikendom te adekvatnijim uređenjem prava na odmor i dopust te normiranjem prava na isključenje (pravo radnika_ ce da se isključe s posla nakon radnog vremena, kad koriste odmore i sl.). U potonjem smislu su izrazito problematične predložene odredbe st.5. čl.18b. koje omogućuju da radnik_ ca u periodu od 4 mjeseca radi po 16 sati odnosno 56 sati tjedno. Ta odredba u potpunosti zanemaruje odredbe o zaštiti zdravlja radnika_ ca, prekovremenom radu, dnevnim i tjednim odmorima te znanstvene spoznaje o kauzalitetu između radnog vremena i psihofizičkog zdravlja radnika_ ca. Nije jasno kako će radnik_ ca koji radi 16 sati koristiti pravo na tjedni odmor ako npr. dodatni rad obavlja subotom i nedjeljom. Isto tako, st.7. čl.18. treba izmijeniti na način da dok radnik_ ca koristi godišnji odmor kod prvog poslodavca ne smije obavljati poslove u dodatnom radu za drugog poslodavca, a isto propisati i u slučaju privremene nesposobnosti za rad. Ako se već pristupilo ovakvim izmjenama, one trebaju detaljnije adresirati navedene probleme u svrhu osiguranja prava i zaštite radnica_ ka.

Djelomično prihvaćen

Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. U normiranju trajanja ugovora o dodatnom radu, izuzecima i ograničenjima sklapanja novih ugovora o dodatnom radu u tim slučajevima, provedena je svrha Direktive 2003/88/EZ kojom su postavljeni minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti uz organizaciju radnog vremena. Međutim, prihvaća se komentar u dijelu većeg ograničenja takvog rada, i to do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).

293 **CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.
Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Smatramo da država nadoknađuje svoje dugogodišnje loše odluke u upravljanju te socioekonomskom razvoju stavljanjem dodatnog opterećenja na radnice_ke. Nedostatak radnica_ka, starenje stanovništva te probleme u mirovinskom sustavu država želi kompenzirati na način da ionako opterećeno radno aktivno stanovništvo, koje često radi za premale plaće i više od 50 sati tjedno, kojem se ne isplaćuju prekovremeni sati i koje je eksploatirano od strane poslodavaca, usmjerava u dodatan rad. Pritom se iskorištava činjenicu da su radnice_i zbog navedenih razloga prisiljene raditi dodatne poslove kako bi pokrili skupe osnovne životne potrebe, a čiji će troškovi još rasti s porastom cijene energenata, uvođenjem eura i nadolazećom inflacijom. Takav smjer dodatne fleksibilizacije rada je pogrešan te bismo umjesto toga trebali razmišljati o skraćanju radnog tjedna (npr. redovan rad od 35 sati) i poboljšanju položaja radnica_ka. Posebno je sporno kako će radnici_e koje rade dodatnih 16 sati koristiti pravo na tjedni odmor (ako npr. dodatni rad obavljaju subotom i nedjeljom). Različita istraživanja pokazuju jasnu korelaciju između dugih radnih sati (više od 48) i nepovoljnih posljedica na fizičko i mentalno zdravlje. Isto tako, istraživanja pokazuju da je duži radni tjedan među ženama iz istočnoeuropskih zemalja EU povezan, ne samo s negativnim zdravstvenim posljedicama, već i sa lošijom kvalitetom poslova. Navedeno proizlazi iz njihove oslabljene pozicije na tržištu rada i neuravnoteženosti između posla i obitelji koji im ograničavaju izbor kvalitetnih poslova. Nadalje, ako uzmemo u obzir da žene obavljaju veliku većinu kućanskih poslova i skrbi za obitelj, moguće je da će dodatni rad obavljati uglavnom muškarci. Stoga je potrebno ovaj članak kvalitetnije urediti kako bi se osiguralo zdravlje, sigurnost, pravo na odmor i ostvarenje načela rodne ravnopravnosti.

Nije prihvaćen
Komentari primljeni na znanje. U pogledu prijedloga ističemo slijedeće. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).

294	<p>Nina V. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Navedeni je dodatan rad radnika gotovo nemoguć kod Poslodavaca kod kojih je radno vrijeme preraspodijeljeno te tijekom jednog razdoblja traje dulje od punog (može i do 60 sati u slučajevima kada je tako određeno kolektivnim ugovorima), a tijekom drugog manje, pogotovo u djelatnostima koja su izrazito sezonskog karaktera. Radno vrijeme takvih radnika je svedeno na puno radno vrijeme na godišnjoj razini. Matični poslodavac je ovako doveden u nepovoljan položaj jer nema mogućnost zabrane dodatnog rada takvog radnika te se može dovesti u situaciju da tijekom sezone, kada je opterećenje rada ionako veliko zbog nemogućnosti pronalaska dovoljnog broja potrebne kvalificirane radne snage, radnik zbog bolje plaćenog posla na mjesec dana dodatno radi za drugog Poslodavca. Ovime se otvara i mogućnost zlouporabe od strane radnika koji mogu poslove obavljati kod matičnog poslodavca za drugog poslodavca u isto vrijeme (primjerice računovodstveni poslovi, savjetodavne usluge i sl.) a Poslodavac ne smije "nadzirati" radnika. Predlaže se ostaviti rješenje kako je u sadašnjem Zakonu o radu da je za dodatni rad potrebna suglasnost matičnog poslodavca i omogućiti radniku koji želi da i kod matičnog Poslodavca ostvari veći fond sati.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupa prema radniku. Jednako tako, u pogledu sprječavanja mogućih zlouporaba, ističe se da su odredbama Direktive propisana određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.</p>
295	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Što se tiče dodatnog rada, razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No predložena rješenja nisu dostatna jer premalo uzimaju u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, npr. u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, a koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Znači, iz pozicije radnika jasno je da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore, no, iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, sve je u skladu sa zakonom jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, predstavlja ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupa prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Međutim, prihvaća se komentar u dijelu većeg ograničenja takvog rada, i to do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>

se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dokumentirane su u literaturi te su poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav te sustav socijalne skrbi. Dokazano je kako dulji (dnevni i/ili tjedni) rad koji traje određeno dulje vremensko razdoblje, utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Osim toga, poznato je i kako radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara koji se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelike količine rada često je uzrokovana upravo moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Uslijed nedostatka odmora i obnove organizma dolazi do pada imuniteta te se povećava mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući i kronične i akutne bolesti. Stoga je preporuka da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno upravo zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak te proizvodnost rada, a što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego je rješenje utemeljeno na znanstveno utvrđenim činjenicama. Direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra se i direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu što govori u prilog prethodno rečenom. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koja uključuje i ugovor o dodatnom radu. Jedino se na taj način može postići odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se tako poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Isto tako, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje - postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili mogu postojati i neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Naposljetku, vrlo je nelogično i neopravdano da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac jer je on taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati

<p>za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu jer je on taj koji prilikom dodatnog zapošljavanja zna sve okolnosti te je on taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. Zbog toga to nikako ne bi smio biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, a pogotovo jer matični poslodavac više nema ni mogućnost uskratno suglasnosti spriječiti takav dodatni radni odnos njegovog radnika s drugim poslodavcem. Slijedom svega navedenog, sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa treba urediti na način da su na brizi i teretu poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.</p>	
<p>296 Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Kao još jedan argument koji ukazuje na potrebu ograničenja ukupnog radnog vremena a radi smanjenja radnog opterećenja radnika mogu poslužiti i rezultati jedne kanadske studije o utjecaju rada i fizičke aktivnosti na zdravlje i očuvanje radne sposobnosti. Na žalost u Hrvatskoj nedostaju takva istraživanja kao ključna podloga za donošenje javnih politika u području rada, sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, što upućuje na potrebu uspostave Instituta za rad, sigurnost i zdravlje na radu, i uključivanje u njegov rad najstručnijih, kreativnih i poduzetnih stručnjaka i istraživača. Više o navedenoj studiji na https://www.sigurnost.eu/fizicka-aktivnost-vazna-za-ocuvanje-zdravlja-i-radnu-sposobnost/</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
<p>297 Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Dodatan rad U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivalo se na činjenicu kako uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Međutim, prihvaća se komentar u dijelu većeg ograničenja takvog rada, i to do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>

koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara. Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Zbog slabljenja imunološkog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava se mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne. Preporuka je da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje. Tome u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo

<p>nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratim suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predložimo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.</p>	
<p>298 LJEČILIŠTE VELI LOŠINJ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. Predložimo izmjenu članka 18.a, stavka (7) na način na glasi: "Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika kao kod matičnog poslodavca."</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
<p>299 Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. "(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno." Treba definirati minimalna prava koja bi svi dobivali a iznose preko definiranog ostaviti poslodavcima. Npr. minimalna jubilara nagrada u iznosu od 2.000 kn za 5 godina i svakih 5 godina uvećana koeficijentom. Za 10 godina 4.000 kn, za 15 godina 6.000 kn... Za regres, božićnicu isto tako definirati minimum. Prazni okviri će i dalje voditi prema tome da će u ostvarivanju takvih prava voditi samo pojedinci a većina neće imati nikakve koristi.</p>	<p>Nije prihvaćen Radnici u dodatnom radu kao i radnici koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju materijalna prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Materija jubilarnih nagrada, regresa, božićnice i sl. nije materija Zakona o radu, već se navedeno pravo kao i njegov opseg uređuju drugim izvorima prava (kolektivni ugovor, pravilnik o radu, ugovor o radu).</p>
<p>300 Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10. U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu kako uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni</p>	<p>Djelomično prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Međutim, prihvaća se komentar u dijelu većeg ograničenja takvog rada, i to do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).</p>

odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara. Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Zbog slabljenja imunostnog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava se mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne. Preporuka je da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje. Tome u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili

podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

301 **Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.** U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu kako uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik

Djelomično prihvaćen
Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Međutim, prihvaća se komentar u dijelu većeg ograničenja takvog rada, i to do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).

obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara. Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Zbog slabljenja imunostnog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava se mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne. Preporuka je da radnici ne bi trebali raditi više od 48 sati tjedno zbog sigurnosnih i zdravstvenih razloga. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje. Tome u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom

ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratkom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

302 **Matica hrvatskih sindikata**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.

U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da

Djelomično prihvaćen

Novе odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Međutim, prihvaća se komentar u dijelu većeg ograničenja takvog rada, i to do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, ali samo u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena).

radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava. Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci. Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu). Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratom suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo

sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

303

Vitimir Begović

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.

Vezano uz čl.18 a st.1. Predloženo rješenje dopunskog rada za drugog poslodavca je više nego dvojbeno i može uzrokovati niz drugih problema, koje predlagač u svojem obrazloženju ne navodi. Prema podacima HZZO svaki radnik zaposlen u Hrvatskoj prošle 2021.godine na bolovanju je proveo dva tjedna, a to su poslodavci i država platili tri milijarde kuna. Prema podacima tijekom prošle, 2021. godine ostvaren je nikad veći broj dana bolovanja, odnosno čak 20,1 milijun. Samo HZZO je bolovanja platio 1.601,249.934 kune, odnosno 11,12% više nego godinu prije. Na dnevnoj bazi, od ukupnog broja zaposlenih u Hrvatskoj, njih 33 tisuće dnevno nije dolazilo na posao jer su bili na bolovanju. Najviše bolovanja evidentirano je u sektoru zdravstvene skrbi i socijale, zatim u sektoru trgovine, te u prerađivačkoj industriji. Dakle, krajnje je vrijeme analizirati zdravlje radne populacije i poduzimati učinkovite preventivne mjere, među kojima su sigurno i one koje se odnose na ograničenje radnog opterećenja (prekovremeni rad, dodatni rad, mentalno zdravlje, ...) . O navedenoj mogućnosti bilo bi opravdano razgovarati i isto regulirati samo u okolnostima skraćivanja tjednog radnog vremena koje je sada još uvijek 40 sati tjedno. Europska direktiva o radnom vremenu još iz 2003. ograničila je maksimalni tjedni rad na 48 sati s prekovremenim satima. U Njemačkoj propisani radni tjedan traje 35,6 sati, radnici dnevno mogu maksimalno raditi 10 sati, a tjedno s prekovremenim satima maksimalno 48 sati. Istovremeno ove godine osamdeset i šest posto Islandčana već je prešlo na kraće radno vrijeme ili je steklo pravo pregovarati o tome, nakon što je velika studija pokazala da je kraći radni tjedan poboljšao dobrobit te smanjio stres i izgaranje bez žrtvovanja produktivnosti. Dakle, što se Hrvatske situacije tiče potrebno je novim rješenjima voditi računa o fizičkom i mentalnom zdravlju radne populacije, očuvanju radne sposobnosti a time ujedno stvarati uvjete za duži radni vijek. Duži rad može uzrokovati zdravstvene probleme, bolovanja, veće izdatke zdravstvenog sustava, manja primanja i narušavanje ravnoteže privatnog i poslovnog života. Potrebno je ukazati da je Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) objavila kako je 2016. godine, prema procjenama WHO i Međunarodne organizacije rada, 745.000 radnika preminulo od moždanog udara i srčanih bolesti kao posljedice prekovremenog rada i predugog radnog vremena. U usporedbi s 2000. godinom, to je rast od 29 posto. Točnije, 398.000 radnika umrlo je od moždanog udara, a 347.000 od srčanih bolesti kao posljedice rada od najmanje 55 sati tjedno. Istraživanje je pokazalo kako, u odnosu na rad od 35-40 sati tjedno, rad od 55 i više sati tjedno povećava rizik od moždanog udara za 35 posto te srčanih bolesti za 17 posto. Nadalje, studija Eurofounda tvrdi da oni koji rade u više radnih odnosa u prosjeku rade duže, što

Nije prihvaćen

Ograničenja u odnosu na dopunski rad su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b. Uređenje radnog vremena usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupa prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatni rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, najduže četiri uzastopna mjeseca).

se negativno odražava na njihovo zdravlje i dobrobit. Istraživanje pokazuje da oni koji rade više poslova u prosjeku rade duže ;48 sati ili više tjedno i više od 10 sati dnevno. Osim toga, njihovo je radno vrijeme netipično, jer često rade noću, subotom i nedjeljom. Sve to ima negativne posljedice za njihovo zdravlje i dobrobit, na primjer, povećani rizik od kardiovaskularnih bolesti, umora, problema sa spavanjem, anksioznosti, depresije, gastrointestinalnih problema. Potonje se odražava i na slabe mogućnosti usklađivanja radnog i privatnog života. Psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu spadaju među najveće i najvažnije izazove u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu. Otprilike polovina svih radnika u EU-u smatra da je stres povezan s radom zajednički izazov s kojim se suočavaju na radnom mjestu. Više od četvrtine svih radnika navodi da doživljava stres povezan s radom tijekom cijelog ili većeg dijela radnog vremena. Najčešće navedeni uzroci stresa na radnom mjestu uključuju nesigurnost radnog mjesta, dugo ili neredovito radno vrijeme, prekomjerno radno opterećenje te uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu. Na gotovo 80 posto radnih mjesta u državama članicama EU utvrđeno je prisustvo barem jednog čimbenika psihosocijalnih rizika unutar dotične organizacije. Dakle, kod namjere reguliranja dopunskog rada, i inače radnog vremena radnika nužno je uključiti povećane rizike za zdravlje i sigurnost radnika, koji moraju biti prioritet u odnosu na sve druge naizgled povoljne okolnosti. Predloženo rješenje o dopunskom radu u čl.18 b st.4 , a posebno st. 5 nije na tom tragu, jer izostaju odgovarajući „osigurači“ tj. ograničenje ukupnog tjednog rada tj . radnog opterećenja radnika, jer npr. netko može uz redovno tjedno radno vrijeme imati i prekovremeni rad čime se povećava radni fond sati, a zatim neovisno o tome još dodatno raditi osam sati tjedno, odnosno 16 sati tjedno (formalno ograničenje takvog rada do 4 mjeseca ne znači manji rizik za sigurnost i zdravlje radnika). Opravdanje o „dobrovoljnosti“ nije jamstvo otklona prekomjernog radnog opterećenja. Navedeno upućuje na potrebu izmjena i dopuna predloženog instituta dopunskog rada na način da ukupno tjedno radno vrijeme redovnog, prekovremenog i dopunskog rada ne može biti duže od 48 sati tjedno.

304 **Nikša Šutalo**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 10.

Članak 18. a stavak 7 glasi: "(7) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavci su dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika." Ovo je podložno zlouporabi. Što ako radnik izmisli nekakav svoj obrt ili već ima OPG ili nešto slično samo s ciljem da ode na godišnji svake godine cijeli 8. mjesec, upravo u vrijeme kada poslodavac ima najviše posla. Tko i što priječi da još 20-30 radnika učine isto i time potpuno onemoguće rad poslodavcu?

Nije prihvaćen

Prihvaćen je prijedlog o promjeni toga članka na način da se radniku koji radi u dodatnom radu omogući da zatraži da godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg radi u dopunskom radu koristi u istom tjednu u kojem koristi kod matičnog poslodavca, i to samo u slučaju ako radnik to zahtijeva. Navedena se odredba odnosi isključivo na dužnost poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, a u cilju ostvarivanja svrhe prava na godišnji odmor. Time se ujedno izbjegava mogućnost zlouporaba ovoga prava u odnosu na matičnog poslodavca.

305	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. Uz članak 11. U članku 19.a u stavku 4. iza riječi „praktične nastave“ potrebno je dodati zarez i riječi „ili naukovanja“. U obrazovanju za obrtništvo, sukladno Zakonu o obrtu, praktični dio učenja odvija se u sklopu naukovanja te je i taj oblik obrazovanja potrebno uključiti u Zakon o radu. Ističemo kako je ovakva dopuna potrebna u svim predloženim odredbama koje se odnose na „praktičnu nastavu“ .</p>	<p>Djelomično prihvaćen Obzirom da je pojam praktične nastave zastario, te da se u posebnim propisima koristi pojam „učenje temeljeno na radu“, u tome su pravcu izmijenjene i ove odredbe.</p>
306	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. Čl. 19.b treba preformulirati u skladu sa Zakon o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji, osobito čl. 14. u vezi s člankom 13. stavkom 4. kako ne bi došlo do problema u praksi, kojeg Zakona se treba držati. Zakonsku ovlast poslodavca za traženje posebnog uvjerenja o osuđivanosti treba jasno propisati jer se isto izdaje samo ako je posebnim zakonom to propisano u skladu s čl. 13. st.1. i ista se ne traži od "nadležnog suda" već od Ministarstva pravosuđa i uprave - Odjela za kaznene evidencije.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt je usklađen s odredbama članka 14. Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji.</p>
307	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. U čl. 19.a u st. 5. vezano uz područja koja mogu biti ugrožena, u odnosu na osnovni tekst, dodana je riječ "školovanje", ali to isto nije na odgovarajući način usklađeno u čl. 21. st. 1. (novi tekst), čl. 22. st. 2. (stari tekst).</p>	<p>Nije prihvaćen Člankom 11. Nacrta kojim se dodaje članak 19. a i članka 12. Nacrta kojim se mijenja članak 21. ne reguliraju istu materiju. Iz navedenog razloga, u članku 21. stavku 1. nema riječi „školovanje“.</p>
308	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. Ako se radi o redovnom učeničkom radu tijekom praznika (ljetnih ili zimskih) sukladno posebnom propisu?</p>	<p>Prihvaćen Opseg potrebne zaštite proširen je i na navedenu kategoriju maloljetnika.</p>
309	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. Vezano uz članak 11., odnosno prijedlog novog članka 19.a stavak 3. Zakona o radu, s kojim je zabranjen rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, uređuje istu materiju koja je već uređena člankom 19. Zakona o radu, koji glasi: „Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.“. Kako je pored navedenog s novim člankom 19.a st.1. i 2. Zakona o radu, uređeno tko se smatra djetetom (osoba mlađa od 15 godina) a tko maloljetnikom (osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina), stoga bi ili trebalo brisati članak 19. Zakona o radu ili bi ga trebalo izmijeniti tako da ima sadržaj naveden u prijedlogu novog članka 19.a Zakona o radu, a zatim bi se iza njega trebao dodati novi članak 19.a Zakona o radu, koji bi sadržajem odgovarao sadašnjem prijedlogu novog članka 19.b Zakona o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom članka 19. važećeg Zakona o radu propisana je najniža dob za zaposlenje, za razliku od članka 11. Nacrta kojim se dodaju članci 19.a. i 19.b. Odredbama je na odgovarajući način prenesen dio važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, uz potpuno usklađenje sa Direktivom 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu. U cilju posebne zaštite djeteta i maloljetnika, predlagatelj je ocijenio da je za davanje odobrenja za sudjelovanje u aktivnostima djeteta i maloljetnika, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, tijelo koje raspolaže stručnim kadrovima za ocjenu da li takvo sudjelovanje ima utjecaja na njihovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.</p>

310	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. Zakonski zastupnik sada mora tražiti odobrenje tijela nadležnog za socijalnu skrb, za sudjelovanje djeteta „uz naplatu“ (da li samo uz naplatu?) u reklamnim, sportskim i umjetničkim priredbama. Nije li to u koliziji s člankom 94. stavkom 7. Obiteljskog zakona („Narodne novine“, broj 103/15. i 98/19.), kojim je propisano da će način sudjelovanja djece u takvim manifestacijama propisati pravilnikom ministar nadležan za socijalnu skrb (koji je nadležan i za rad), uz suglasnost ministara nadležnih za kulturu, zdravlje i obrazovanje.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba nije u suprotnosti s Direktivom vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu. Zakonom o radu, koji je radno pravni propis ne mogu se regulirati odnosi i prava (obiteljska i socijalna prava) koji nemaju obilježja rada u smislu toga Zakona. Opseg potrebne zaštite koji je uređen općim propisom o radu rezultat je dogovora socijalnih partnera pri izradi predmetnog Nacrta prijedloga zakona, uzimajući u obzir primjenu posebnih propisa kojima je uređena navedena materija (npr. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi). U cilju posebne zaštite djeteta i maloljetnika, predlagatelj je ocijenio da je za davanje odobrenja za sudjelovanje u aktivnostima djeteta i maloljetnika, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, tijelo koje raspolaže stručnim kadrovima za ocjenu da li takvo sudjelovanje ima utjecaja na njihovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.</p>
311	<p>Pravobranitelj za djecu RH PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. U članku 11. Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu kojim se dodaje novi članak 19.a smatramo potrebnim propisati zaštitu djeteta i maloljetnika ne samo kad se radi o njihovom naplatnom sudjelovanju, već i kad se radi o njihovom sudjelovanju bez naplate u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj. Predlažemo stoga da se u ovom članku, u stavku 5. propiše izdavanje odobrenja od strane nadležnog centra za socijalnu skrb i kad maloljetnik sudjeluje u spomenutim aktivnostima i bez naplate, odnosno da se u članku 19.a stavku 5. brišu riječi „uz naplatu“. Predlažemo u skladu s time prilagoditi i ostatak zakonskog teksta tako da se odredbe, uključivši i prekršajne, koje se tiču sudjelovanja djece i maloljetnika u ovim aktivnostima odnose i na slučajeve njihova sudjelovanja uz naplatu i bez naplate. Ovdje podsjećamo da ako se radi o sudjelovanju djece u nekim umjetničkim, audiovizualnim i promidžbenim djelatnostima bez naplate, inspekcija rada nije nadležna za izdavanje odobrenja, budući da se takvo sudjelovanje djece (npr. nenaplatno sudjelovanje djece u kazališnim predstavama u večernjim terminima) u pravilu ne smatra zapošljavanjem djece u smislu radnog odnosa već je podložno roditeljskoj odluci i procjeni i postupanju bez jasnih pravila. Zaštita interesa i dobrobiti djeteta pritom u potpunosti ovisi o senzibiliziranosti sudionika i o roditeljskoj spremnosti da zaštite interese djeteta, te smatramo da to nije dovoljno. U vezi s tim, a u slučaju sumnje u zlouporabu, iskorištavanje ili ugrožavanje prava djece od strane roditelja, ali i drugih fizičkih ili pravnih osoba, ukoliko primi obavijest o mogućoj zlouporabi, iskorištavanju ili ugrožavanju prava djece CZSS je nadležan za provjeru i postupanje radi zaštite djece. Imajući u vidu obvezu države iz Konvencije o pravima djeteta da osigura odgovarajuće uvjete za sudjelovanje djece u kulturnim, umjetničkim i sličnim</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba nije u suprotnosti s Direktivom vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu. Zakonom o radu, koji je radno pravni propis ne mogu se regulirati odnosi i prava (obiteljska i socijalna prava) koji nemaju obilježja rada u smislu toga Zakona. Opseg potrebne zaštite koji je uređen općim propisom o radu rezultat je dogovora socijalnih partnera pri izradi predmetnog Nacrta prijedloga zakona, uzimajući u obzir primjenu posebnih propisa kojima je uređena navedena materija (npr. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi). U cilju posebne zaštite djeteta i maloljetnika, predlagatelj je ocijenio da je za davanje odobrenja za sudjelovanje u aktivnostima djeteta i maloljetnika, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, tijelo koje raspolaže stručnim kadrovima za ocjenu da li takvo sudjelovanje ima utjecaja na njihovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.</p>

aktivnostima, smatramo da dijete mora imati pravo na puno sudjelovanje u tim aktivnostima koje pridonose cjelovitom razvoju njegove osobnosti. No istodobno djeca ne smiju biti izložena nastupu ili bilo kojem sudjelovanju u aktivnostima koje bi za njih bilo pogibeljno ili ometalo njihovo obrazovanje, bilo štetno za njihovo zdravlje ili razvoj, bez obzira radi li se o sudjelovanju djece uz naplatu ili bez naplate. Nedostaju jasna pravila o sudjelovanju djece u navedenim aktivnostima, kako uz naplatu tako i bez naplate. Riječ je o pravilima o vrstama predstava i aktivnosti u kojima smiju sudjelovati djeca ovisno o njihovoj dobi i vremenu održavanja, kao i pravilima o sigurnosti djece, obveznom odmoru, prijevozu, prehrani, broju sati sudjelovanja te pratnji odrasle osobe. Zadaća je organizatora takvih aktivnosti da se, uz suglasnost roditelja, brinu o tome da djeca ne budu izložena nastupu koji bi za njih bio ugrožavajući ili ometao njihovo obrazovanje, te bio štetan za njihovo zdravlje ili tjelesni, duševni, duhovni, moralni ili socijalni razvoj. No, svijest organizatora i roditelja o potrebi zaštite djece u ovim slučajevima nije dovoljno jamstvo zaštite djece od gospodarskog iskorištavanja. U svezi s navedenim, razvidno je postojanje pravne praznine, odnosno nedostatak pravne regulative sudjelovanja djece u ovim aktivnostima. Zbog toga držimo nužnim propisati bolju zaštitu djece pri obavljanju navedenih aktivnosti, u slučaju sudjelovanja djece kako uz naplatu tako i bez naplate, te razraditi, primjerice, pravila o vrstama predstava i aktivnostima u kojima smiju sudjelovati djeca ovisno o njihovoj dobi i vremenu održavanja, pravila o sigurnosti djece pri obavljanju tih aktivnosti, obveznom odmoru, prijevozu, prehrani te pratnji odrasle osobe, broju sati sudjelovanja u aktivnostima i drugo. Predlažemo navedeno, ako nije moguće detaljnije urediti Zakonom o radu, regulirati podzakonskim propisom donesenim na temelju Zakona o radu. Na navedeno smo upozorili i uputili preporuku ministarstvu nadležnom za rad i ministarstvu nadležnom za poslove socijalne skrb još 2012. godine, a na nereguliranost ovog područja sudjelovanja djece kako uz naplatu tako i bez naplate upozoravamo nadležna ministarstva, Vladu RH i Hrvatski sabor već niz godina. Podsjećamo da je obveza države prema članku 3. stavku 2. Konvencije o pravima djeteta da odgovarajućim zakonodavnim i upravnim mjerama osigura zaštitu djeteta koja mu je prijeko potrebna za njegovu dobrobit, uzimajući u obzir prava i dužnosti njegovih roditelja, skrbnika ili drugih osoba koje su za njega pravno odgovorne, te da je prema članku 4. Konvencije država obvezna poduzeti sve odgovarajuće zakonodavne, upravne i druge mjere za primjenu prava djeteta iz Konvencije. U slučaju usvajanja naših prijedloga, podsjećamo da je potrebno prilagoditi prekršajne odredbe o odgovornosti poslodavca u članku 59. Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu kojim se mijenja članak 229. Zakona o radu. U članku 11. Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu kojim se dodaje članak 19.b, u stavku 1. točki 1. propisano je da je poslodavac koji zapošljava ili omogućava provedbu praktične nastave, odnosno koji je organizator

aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu sa člankom 19.a ovoga Zakona, dužan pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od navedenih zapreka. Predlažemo u toj odredbi brisati riječi „u skladu s člankom 19.a ovoga Zakona“ jer smatramo da bi se obveza poslodavca da vodi računa o nepostojanju zapreka kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom trebala odnositi na sve poslodavce, kako kod onih kod kojih djeca i maloljetnici sudjeluju uz naplatu, tako i kod onih kod kojih sudjeluju bez naplate. U istom članku, u stavku 1. predlažemo da točka 1. glasi kako slijedi: „Pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela iz čl. 13. st. 4. Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji, za prekršaj iz domene seksualnog nasilja i nasilja u obitelji ili joj je izrečena sigurnosna mjera zabrane obavljanja dužnosti ili djelatnosti u kojima dolazi u redoviti kontakt s djecom“. Navedeno predlažemo jer smatramo da i prekršaji iz domene seksualnog nasilja i nasilja u obitelji, kao i slučaj izrečene sigurnosne mjere zabrane obavljanja dužnosti ili djelatnosti u kojima se dolazi u redoviti kontakt s djecom moraju biti navedeni kao zapreke na strani osoba koje kod poslodavca dolaze u redoviti kontakt s djecom. U istom članku, u stavku 1. točki 2. predlažemo uz riječi „kaznenih djela“ dodati riječi „i prekršajnih djela“, uzimajući u obzir prethodni prijedlog da se zapreke na strani osobe koja je u redovitom kontaktu s djecom prošire i na spomenuta prekršajna djela. Stavak 2. novog članka 19.a, smatramo potrebnim formulirati kako slijedi: „U svrhu ispunjavanja dužnosti iz st.1. ovog članka poslodavac ili organizator aktivnosti dužan je pribaviti dokaz da se protiv osobe ne vodi kazneni postupak i od Ministarstva pravosuđa i uprave zatražiti uvjerenje da se osoba ne nalazi u kaznenoj odnosno prekršajnoj evidenciji.“ Naime, dokaz da se protiv osobe ne vodi kazneni postupak poslodavac može zahtijevati od osobe koja je isključivo ovlaštena taj dokaz pribaviti putem sustava e-građani ili traženjem potvrde od općinskog suda. Podatak o pravomoćnoj osudi za kazneno djelo može isključivo tražiti poslodavac/organizator aktivnosti temeljem odredbi Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji (Narodne novine, broj 143/12, 105/15, 32/17, 53/22) od Kaznene evidencije u sastavu Ministarstva pravosuđa i uprave. U slučaju da ovaj prijedlog bude usvojen, potrebno je s njime usuglasiti i prekršajne odredbe koje se odnose na odgovornost

312	<p>Iva Prpić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 11. Zbog čega je člankom 19.a, stavkom 5. uvedena obveza prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi? Naime, u dosadašnjoj praksi, odobrenje je davao roditelj ili skrbnik te je o tome bila informirana inspekcija rada tj, davala je odobrenje. Zbog kojeg razloga se uvodi još jedna razina odlučivanja i to sustava socijalne skrbi koji ne regulira radne odnose, a koji je zbog prenormiranosti, preuzimanja ovlasti iz drugih sustava te otežanih uvjeta rada svakodnevna meta javnih napada? Nije li Obiteljski zakon dao obveze i odgovornosti roditeljima putem roditeljske skrbi, a posebice člankom 6. koji normira prvenstveno pravo roditelja da skrbe o djetetu, a pomoć im se pruža i intervenira samo u slučaju potrebe? Mišljenja sam da je to neopravdano birokratiziranje, nametanje novih ovlasti sustavu socijalne skrbi te pretjerana državna interevencija u područje koje je regulirano roditeljskom skrbi. Mišljenja sam da je dosadašnji način zapošljavanja maloljetnika dobro uređen te da nema potrebe za uključivanjem sustava socijalne skrbi.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom je na odgovarajući način prenesen dio važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, uz potpuno usklađenje sa Direktivom 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu. U cilju posebne zaštite djeteta i maloljetnika, predlagatelj je ocijenio da je za davanje odobrenja za sudjelovanje u aktivnostima djeteta i maloljetnika, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, tijelo koje raspolaže stručnim kadrovima za ocjenu da li takvo sudjelovanje ima utjecaja na njihovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.</p>
313	<p>MARTINA BUDIMIR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 12. Poštovani, nameće li prijedlog stavka 2. članka 21. obvezu Poslodavcu da prije ugovaranja obvezne praktične nastave utvrdi zdravstvenu sposobnost učenika? Učenik je obavezan pohađati praktičnu nastavu u zanimanju za koje se školuje, a prije upisa u srednju školu za navedeno zanimanje, učeniku se morala utvrditi zdravstvena sposobnost. Lječničko uvjerenje dio je dosjea učenika u školi. Mora li Poslodavac ponovno uputiti učenika na pregled prije praktične nastave?</p>	<p>Primljeno na znanje Članak 12. Nacrta kojom se mijenja članak 21. Zakona o radu odnosi se na zapošljavanje maloljetnika.</p>
314	<p>LJEČILIŠTE VELI LOŠINJ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 12. Poštovani, da li se stavak (2) odnosi i na ueničke ugovore koji u pravilu traju mjesec do dva? Ako je tako smatram da je generalno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika nepotrebno opterećenje poslodavaca i da će znatno utjecati na prava maloljetnika na ostvarenje prihoda u razdobljima kada nema nastave.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisana zabrana zapošljavanja maloljetnika prije utvrđivanja zdravstvene sposobnosti odnosi se na sve maloljetnike bez obzira radi li se o ugovoru o radu ili ugovoru o povremenom radu redovitog učenika. Odredbama Zakona o radu, a u skladu s Direktivom Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu dodatno su zaštićeni maloljetnici kao specifična rizična skupina, u cilju mjera koje su povezane s njihovim zdravljem i sigurnosti.</p>
315	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 13. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: U navedeni članak potrebno je dodati i razdoblje korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisom o roditeljima i roditeljskim potporama, prema kojem majka u navedenoj situaciji ima pravo nastaviti koristiti roditeljni dopust, odnosno otac očinski dopust.</p>
316	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 14. Uz članak 14. Ovim se člankom samo dijelom mijenja članak 34. Zakona o radu i to stavak 1.. Izmjena je nužna kako bi se uvažile posebnosti poslovanja obrtnika kao fizičke osobe u pogledu</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis kojim su u Republici Hrvatskoj uređeni radni odnosi i isti se primjenjuje ako posebnim propisom nije drukčije određeno.</p>

apsolutno propisane zabrane otkaza u navedenim slučajevima koje nisu provedive kod obrtnika kao poslodavaca. Naime, višestruko smo se susreli sa slučajevima obrtnika koji imaju zaposlenog radnika koji na dulji period koristi pravo rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, i koji slijedom odredbi Zakona o radu ne bi nikako mogli raskinuti jer je Zakon o radu predvidio zatvoreni broj načina prestanka ugovora a u ovim slučajevima, bez uvažavanja ikakvih okolnosti slučaja ugovor se ne može otkazati. Postavlja se stoga pitanje kako u situaciji prestanka obrta može prestati ugovor o radu u ovim slučajevima. Prema stavku 3. članka 34. Zakona o radu, kod poslodavca fizičkih osoba takav radni odnos može prestati samo smrću poslodavca ili ako obrt prestane po sili zakona (čl. 47. Zakona o obrtu), što je izuzetno rijetko. Svi ostali razlozi, kao što je odjava obrta nije navedena kao mogući razlog prestanka radnog odnosa pa su financijske teškoće i dugovi (za koje obrtnik odgovara cjelokupnom imovinom), nedostatak posla, odlazak obrtnika u mirovinu i drugi opravdani razlozi zbog kojih bi obrtnik sam odjavio obrt, zapravo svrstani u razloge za otkaz. No u situacijama iz članka 34. otkaz nije dozvoljen. U stavku 4. propisana je iznimka za mogućnost poslovno uvjetovanog otkaza u slučaju provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom. Time je situacija jasno uređena za pravne osobe i za njih je reguliran izlaz, dok je za obrte dvojbeno kako se tumači zatvaranje obrta i njegovo brisanje iz Obrtnog registra, što je po svojoj naravi zapravo postupak odgovarajući postupku likvidacije trgovačkih društava, samo što se tako ne zove. Napominjemo i to kako Zakon o trgovačkim društvima više ne poznaje kategoriju trgovca pojedinca pa je i to razlog za izmjene ovog članka. Susreli smo se i sa situacijama u kojima radnici, koji koriste prava predviđena ovim člankom kao razlog apsolutne zabrane otkaza, svojim ponašanjem grubo krše obveze iz radnog odnosa, no u ovim slučajevima ni skrivljeno ponašanje radnika nije zakonski opravdani uvjet za otkaz. Događalo se da je radnik uhvaćen u krađi, kao i da ne poštuje radno vrijeme ili uopće ne dolazi na posao, a poslodavac nema instrumenta kako takvu situaciju riješiti. Smatramo da je neustavno na takav način poslodavcima u potpunosti onemogućiti otkaz ugovor o radu pri čemu im nije omogućen niti neki drugi način za prestanak ugovora o radu u opisanim situacijama. Potpuno smo suglasni kako radnike treba zaštititi od neopravdanih otkaza motiviranih njihovom obiteljskom situacijom, ili u slučaju poslovno uvjetovanih razloga oni trebaju biti posljednji koje će dobiti otkaz, ali svakako im ta zaštita ne bi trebala biti pružena ako su sami prouzročili razloge za otkaz, odnosno ako postoje opravdani poslovno ili osobno uvjetovani razlozi za odjavu obrta. Tražimo zakonski urediti i takve situacije, odnosno omogućiti prestanak ugovora o radu.

317	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 14. U odnosu na čl.14. ZIDZOR Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova predlaže da se izmjenama Zakona o radu poveća zaštita trudnica i roditelja na način da poslodavci ne smiju dati otkaz trudnici ili osobi na roditeljskom dopustu za vrijeme njegova trajanja i minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta. Pravobraniteljica ukazuje da je ovu preporuku u okviru peticije u kampanji „Nije u redu u uredu“ podržalo 20.390 građana/ki.</p>	<p>Nije prihvaćen Zaštita navedene kategorije radnika je apsolutna zabrana te predstavlja odredbu koja je povoljnije uređenje od relativne zabrane otkaza kao zahtjeva Direktive 92/85/EEZ.</p>
318	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 14. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Iako se ovaj članak mijenja samo kako bi se uskladio s novouvedenim pravom na očinski dopust, smatramo da ga treba poboljšati kako bi se ojačala zaštita navedenih kategorija osoba koja se u praksi pokazala kao nedovoljna. Donošenjem ovakve odredbe RH se odlučila na apsolutnu zaštitu od otkaza, što je svakako vrlo pozitivno i pohvalno. Zakonodavac je prepoznao potrebu zaštite ove posebno ugrožene skupine osoba od diskriminatornih postupanja poslodavaca, kao i da poslodavci mogu manipulirati razlozima za otkaz (što praksa kontinuirano potvrđuje, unatoč ovoj odredbi), a radnica je ta koja mora pokrenuti sudski postupak kako bi dopuštenost otkaza osporila. Argumenti nekih poslodavaca da se na taj način omogućava radnicama da ne obavljaju poslove savjesno i efikasno ili da krše svoje obveze iz radnog odnosa jer znaju da su zaštićene, nemaju uporišta u praksi. Takvi stavovi se temelje na predrasudama da su trudnice/žene s malom djecom manje produktivne radnice koje uzrokuju organizacijske poteškoće poslodavcima. Štoviše, s obzirom na to da moraju skrbiti o djeci te će radnice sigurno biti visoko motivirane da zadrže svoj posao, a poslodavci bi trebali imati razumijevanja i poštivati obveze radnica_ka koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života. Osim toga, poslodavci imaju financijskih mogućnosti za vođenje postupaka protiv radnica_ka koji bi im prouzročili određenu štetu, a navedena zaštita nije vječna te poslodavac uvijek može iz opravdanih razloga otkazati ugovor o radu nakon proteka propisanog roka. Ono što se, pak, u praksi uistinu dešava jest da im poslodavci odmah po proteku roka zaštite, diskriminatorno i neopravdano, otkazuju ugovore o radu. S obzirom na to da je rok zaštite samo 15 dana, majke s malom djecom koje se nalaze u posebno ranjivom položaju ostaju bez posla. Tako postaju financijski ugrožene upravo u periodu velikih životnih promjena, ali i većih financijskih izdataka zbog novog člana_ice obitelji. Pad prihoda zbog gubitka radnog mjesta se vrlo negativno odražava na kućni budžet, a može utjecati i na puno niže naknade za vrijeme korištenja prava na roditeljski/roditeljski dopust. Dugoročne financijske posljedice očituju se u općepoznatoj činjenici da će trudnice i žene s malom djecom puno teže pronaći novi posao te mogu ostati izvan tržišta rada</p>	<p>Nije prihvaćen Radi usklađivanja Zakona o radu s Direktivom (EU) 2019/1158, na odgovarajući se način proširuju kategorije zaštićenih radnika.</p>

godinama. Izgledi da će žena postati nezaposlena ili ekonomski neaktivna rastu za 25% - 45% za svako sljedeće dijete. Isto tako, prema dostupnim istraživanjima, 55% trudnica i roditelja ostaje bez posla, a od toga ih je 21,2% dobilo otkaz. Stoga je potpuno jasna potreba da im se omogući jača zaštita od propisane. U tom smislu se pokazalo da je rok trajanja zaštite od samo 15 dana prekratak i potrebno ga je produžiti. Na taj način smanjit će se opseg diskriminacije te se ovim kategorijama osoba omogućiti da se bez opterećenja vrte na tržište rada te postignu balans između privatnog i poslovnog života. Većina zakonodavstava u EU zemljama na različite načine predviđaju ovaj tip zaštite s kraćim ili dužim trajanjem ili dodatno propisanim iznimnim uvjetima. U nekim zemljama daju se iznimne mogućnosti otkazivanja ugovora o radu (npr. kod otkaza skrivljenog ponašanjem radnice_ka), ali uz prethodno odobrenje suda ili drugog stručnog tijela kako bi se izbjegla diskriminacija i utvrdila opravdanost otkaza. Kako RH nema razvijene takve mehanizme, a radnice_ci nemaju adekvatnih mogućnosti zaštite svojih prava te živimo u društvu u kojem se žene svakodnevno suočavaju s brojnim predrasudama koje dovode do njihove diskriminacije, i to najviše na temelju majčinstva, ne možemo se uspoređivati s drugim zemljama koje su u tim područjima daleko razvijenije. Poseban problem je dugotrajnost sudskih postupaka s neizvjesnim ishodom koji predstavljaju preveliko financijsko opterećenje za osobe koje se nađu u diskriminatornoj situaciji, kao i nedostatak sudske prakse. Zbog svega navedenog smatramo da je, zasada, optimalno rješenje zadržati apsolutnu zabranu od otkaza, a rok zaštite produžiti na godinu dana. Tako će se znatno pomoći i olakšati osobama koje su diskriminirane na ovaj način, a ako poslodavci poštuju propise i ne diskriminiraju svoje radnice_ke, nejasno je zašto bi se navedenom protivili. Dodatno, st. 1. se od otkaza na ovaj način ne štite osobe koje se koriste pravom na mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života te bi zabranu trebalo proširiti i na njih jer se i one suočavaju s otkazima nakon prestanka korištenja spomenutog prava, kao i na osobe koje se koriste pravom na dopust za slučaj smrti djeteta. Nadalje, kako se temeljem ovog članka iznimno, tijekom provedbe postupka likvidacije može i ovim osobama otkazati ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga, napominjemo da se u praksi događalo da radnice koje su bile na roditeljskom dopustu nitko nije obavijestio da je tvrtka završila u stečaju te da im je otkazan ugovor o radu, zbog čega su bile dužne vratiti HZZO-u naknade koje su primile. Ovim Zakonom ili bar upućivanjem na propise koji reguliraju stečajne i likvidacijske postupke treba osigurati da radnice_i ne snose odgovornost ako nisu osobno obaviještene o postupku/otkazu. Isto tako, kod propisivanja zaštite posebno ranjivih skupina, treba razmisliti o propisivanju privremene zaštite od otkaza za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja. Navedeno je predviđeno i Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 190 o suzbijanju nasilja i uznemiravanja, koju RH još uvijek nije ratificirala. Naposljetku, kako od 55%

	<p>trudnica i roditelja koje ostaju bez posla, njih 34,1% se srelo s neproduživanjem ugovora o radu na određeno koje predstavlja poseban oblik diskriminacije, još jednom naglašavamo potrebu zaštite ove kategorije osoba ovim ili drugim člankom, a kako je predloženo u našem komentaru na čl.2. izmjena Zakona (automatskim obnavljanjem ugovora za vrijeme trajanja navedenih prava).</p>	
319	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 15. Izmjenama čl. 35. Zakona nije predviđena izmjena st.2. međutim pošto je u čl.36. dodan stavak 2. koji obvezuje radnika da obavijesti poslodavca o namjeri povratka na posao najmanje 30 dana ranije potrebno je izmijeniti st.2. postojećeg čl.35. i umjesto mogućnosti otkazivanja ugovora o radu najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad propisati rok od trideset dana.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama. Odredbom članka 16. regulirana je obveza radnika da poslodavca obavijesti o povratku na rad kako bi poslodavac mogao s navedenim uskladiti svoju organizaciju rada.</p>
320	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 15. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: U st.1. članka dodati i radnicu_ka koji se koristi pravom na mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života te pravom na dopust za slučaj smrti djeteta.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, prema kojem majka u navedenoj situaciji ima pravo nastaviti koristiti roditeljni dopust, odnosno otac očinski dopust.</p>
321	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 16. U odnosu na čl.16. ZIDZOR ukazuje se da obveza obavještanja poslodavca o namjeri povratka na rad najmanje 30 dana ranije nije primjenjiva na osobe koje koriste očinski dopust, s obzirom da isti traje 10 radnih dana, odnosno 15 radnih dana u slučaju istodobnog rođenja više djece.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
322	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 16. Smatramo kako u izmijenjenom članku 36. stavku 1. i dalje treba biti propisan primjeren rok u kojem je poslodavac dužan radniku/ici omogućiti povratak na poslove na kojima je radio/ila prije korištenja nekog od navedenih prava ili jasnije propisati učinak iskazivanja namjere povratka na rad iz novog stavka 2. ovog članka u pogledu obveze poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Obveza je poslodavca da radniku osigura povratak na rad nakon korištenja jednog od navedenih prava, kao što je i obveza radnika da se po isteku razdoblja korištenja prava vrati na rad. U protivnom, nejasan je njegov radno pravni status kao i obveze obiju ugovornih strana</p>
323	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 16. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Predloženim izmjenama mijenja se odredba kojom je dosada nedovoljno jasno bilo propisano da radnica ima pravo povratka na poslove na kojima je radila prije korištenja nekog od navedenih prava u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestila o prestanku korištenja prava. Sada se u st.2. izričito navodi da radnica mora o povratku obavijestiti poslodavca najmanje 30 dana ranije, što su radnice ionako radile. Međutim, i dalje nisu adekvatno adresirane situacije koje se u primjeni odredbe događaju. Prvo,</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama. Odredbom članka 16. regulirana je obveza radnika da poslodavca obavijesti o povratku na rad kako bi poslodavac mogao s navedenim uskladiti svoju organizaciju rada.</p>

Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama (ZRRP) propisana je obaveza obavještanja poslodavca o korištenju nekog od prava 30 dana prije početka korištenja. Stoga je trebalo propisati da se odredba st. 2. primjenjuje samo u slučajevima kada se roditelj planira vratiti na radno mjesto ranije od datuma navedenog u rješenju HZZO-a kojim joj/mu se odobrava korištenje prava i jasno se naznačuje dan isteka prava. Primjerak tog rješenja dostavlja se poslodavcu koji je, stoga, odmah po početku korištenja određenog prava (dakle, čak i mjesecima unaprijed) upoznat s datumom povratka radnice_ka na njeno radno mjesto. Isto tako, postavlja se pitanje što kada radnica mijenja način korištenja određenog prava kojeg može koristiti kao rad s polovicom radnog vremena. I u tom slučaju, prema ZRRP-u dužna je obavijestiti poslodavca 30 dana unaprijed koji joj može odgoditi to pravo za najviše 30 dana. Kako je ZRRP-om propušteno propisati pod kojim uvjetima poslodavac u slučaju povratka na radno mjesto uz korištenje nekog od prava kao rada s polovicom punog radnog vremena može isto odgoditi, navedeno treba propisati ovim člankom. U ranijoj verziji ovog Zakona bila je navedena takva mogućnost poslodavaca u određenim slučajevima više sile ili prijeke potrebe te bi radi pravne sigurnosti istu trebalo vratiti i jasnije propisati. Drugi problematičan aspekt ovakvih situacija je što se radnica koja odluči koristiti npr. roditeljski dopust kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena teoretski istovremeno vraća na radno mjesto, ali još uvijek koristi roditeljski dopust. Članak propisuje da radnica_k ima pravo povratka na prethodne poslove tek nakon isteka prava pa neki poslodavci koriste činjenicu da dopust i dalje formalno traje te radnicama onemogućavaju povratak na prethodno radno mjesto te ih premještaju na neke druge poslove. U ovakvim slučajevima prednost treba imati povratak na prethodno radno mjesto bez obzira što se radnica ne vraća na rad u punom radnom vremenu te bi isto trebalo jasno propisati ovim člankom. Nadalje, člankom je propisano da u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem poslova koje je radnik_ca obavljala, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje ugovora za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji. U slučaju da nema drugih odgovarajućih poslova, poslodavac bi joj mogao otkazati ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga nakon proteka roka od 15 dana. S obzirom na to da poslodavci neopravdano daju poslovno uvjetovane otkaze i premještaju radnice na nepovoljnija radna mjesta ova odredba često u praksi ne ispunjava svoju svrhu. Osim toga, dešava se i da poslodavci ponude sklapanje ugovora za obavljanje poslova u nekom drugom udaljenijem mjestu ili gradu kako bi radnice same odustale od radnog mjesta. Optimalno rješenje bi zato u st. 3. bilo propisati i zabranu premještaja na poslove s nepovoljnijim uvjetima rada u roku od 6 mjeseci ili godine dana nakon prestanka korištenja roditeljskih prava. Člankom je dalje određeno da radnik_ca koja se koristila roditeljskim pravom, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta

	<p>rada na koje bi imala i inače pravo. Međutim, s obzirom na to da diskriminacija žena manifestira i kroz onemogućavanje napredovanja i degradiranje na lošija radna mjesta, kako bi se poboljšao njihov položaj st.4. trebalo bi izmijenit na način da se radnice_i koji se koriste nekim od roditeljskih prava obavijesti o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima te im omogućiti da sudjeluju u tim postupcima i prijave se za takva slobodna radna mjesta. Dodatan korak u tom pravcu bilo bi i propisivanje prednosti pri sudjelovanju u svim edukacijama/dodatnim stručnim osposobljavanjima koje organizira poslodavac. Osim toga, u st.1. potrebno je dodati i dopust za slučaj smrti djeteta.</p>	
324	<p>Nina V. ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 16. Stavak 2. nepotreban jer je posebnim propisima već navedeno utvrđeno.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama. Odredbom članka 16. regulirana je obveza radnika da poslodavca obavijesti o povratku na rad kako bi poslodavac mogao s navedenim uskladiti svoju organizaciju rada.</p>
325	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. > Stavak 2. članka 46. brisati. > Stavak 8. članka 46. brisati. !!! Istovremeno s uvođenjem dodatnog 'osigurača' u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme kojim se nastoji spriječiti zlorabaz ovog oblika rada, u svrhu ograničavanja broja ugovora o radu na određeno vrijeme koji se mogu sklopiti s jednim radnikom, u odredbi o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje koja je predmetom javne rasprave (stavak 2. članka 46.) se izričito propisuje da se navedeno ograničenje u tom slučaju ne primjenjuje, čime se otvara mogućnost da se dogodi 'bije' iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). !!! Dakle, odredba o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje koja je predmetom javne rasprave (stavak 2. članka 46.) neće pridonijeti zacrtanom cilju da se smanji udio rada na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti, a naročito broj kratkotrajnih ugovora o radu do tri mjeseca na određeno vrijeme, po kojima Republika Hrvatska prednjači na razini Europske unije iz kojeg razloga odredbu stavka 2. članka 46. Zakona o radu je nužno brisati i dosljedno kroz cijeli Zakon o radu provodi mjera sprječavanja zlorabaz rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>

326

Ana Vračar**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17.**

Komentar udruge BRID: Članak 46., stavak 2. briše se. OBRAZLOŽENJE: Agencijski rad treba u svim pravilima izjednačiti sa standardnim oblicima ugovora o radu i svesti ga uistinu samo na nužne poslove koji su sezonski i povremeni, a ne da se agencijski rad koristi kako bi se poslodavcima omogućilo da još više eksploatiraju radnike. Da bi se to postiglo potrebno je da se agencijski rad ograniči jednako kao i rad na određeno vrijeme. Stoga je, kao i kod rada na određeno vrijeme, ukupno trajanje svih ugovora o ustupanju radnika između agencije i korisnika, u odnosu na jednog ustupljenog radnika, potrebno također ograničiti na godinu dana. U slučaju kršenja ograničenja od godinu dana, što je signal da je radnik potreban na stalno i da status ustupljenog radnika ne odgovara potrebama poslodavca, potrebno je omogućiti ustupljenom radniku da bude u statusu jednakom kao da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Članak 46., stavak 4., točke 1. i 2., brišu se. OBRAZLOŽENJE: Smatramo da agencijski radnik treba imati pravo na naknadu plaće i za vrijeme kada nije ustupljen korisniku. Članak 46., stavak 6. mijenja se i glasi: "(6) Ugovorena plaća, sva materijalna prava i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom." OBRAZLOŽENJE: Osobni dohodak radnika ne sastoji se samo od plaće već i od materijalnih prava i drugih dodataka. Kako ustupljeni radnik ne bi bio u nepovoljnijem položaju od drugih radnika koji rade na istim poslovima, potrebna je jednakost u svim primanjima po osnovi rada, a ne samo jednakost u plaći. Članak 46., stavak 8. briše se. OBRAZLOŽENJE: Smatramo da isto ne bi trebalo biti dopušteno kolektivnim ugovorom obzirom njegova primarna svrha treba biti ugovaranje povoljnijih, a ne manjih prava za radnike.

Nije prihvaćen

Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.

327	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. U čl. 46. gdje se propisuje obvezan sadržaj ugovora nije nigdje predviđen kao obvezan sadržaj ugovora: - naziv radnog mjesta, odnosno naravi i vrsti poslova, kratak popis ili opis poslova - (u čl. 46. st. 2. t. 2. i st. 4. t.5. osnovnog zakona predviđena je naznaka poslova, odnosno poslovi koje će ustupljeni radnik obavljati) - plaća, dodaci na plaću i razdoblje isplate plaće (u čl. 46. st. 4. t. 7. osnovnog zakona), odnosno u čl. 46. st. 9. se tek utvrđuje u ugovoru o ustupanju radnika, ako nije određeno prema kriterijima iz st. 6. i 7., ali kako će radnik saznati koji je to iznos, to ne znamo. Spominje se na nekoliko mjesta "ugovorena plaća" ali ne znamo kako je ugovorena. Radnik prije sklapanja ugovora mora znati što će raditi i koja će mu biti plaća i isto treba biti ugovoreno, tako da se to ne može jednostrano mijenjati. S obzirom na se radi o važnoj izmjeni koja nije uopće obrazložena u prijedlogu zakona, molim detaljno obrazloženje za ovu izmjenju ili upućivanje gdje je to definirano (moguće da nisam dobro isčitala)</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom su propisani dodatni podaci koje mora sadržavati takva vrsta ugovora.</p>
328	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. Ograničenje od tri dopuštena ugovora o radu na određeno vrijeme treba se odnositi i na agencijski rad, jer će u suprotnom doći do prelijevanja jednog dijela takvih ugovora na zapošljavanje putem agencija.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom su propisani dodatni podaci koje mora sadržavati takva vrsta ugovora.</p>
329	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>

330	<p>Danijela Baćilo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. Poštovani, komentiram članak 17.b , stavke 4. i 5. o ulasku poslodavaca u privatni prostor zaposlenika po dogovoru (članak 4.) i zaštiti privatnosti (članak 5.) u prilogu. Ova su dva članka protuslovna i protuustavna (član 34. Ustava Republike Hrvatske) čl. 34. Ustava propisuje da isključivo sud može obrazloženim pisanim nalogom odrediti pretragu doma, a ona se iznimno može izvršiti bez sudskog naloga kada se radi o uhićenju počinitelja kaznenog djela ili otklanjanju veće opasnosti za život i zdravlje ljudi ili imovinu većeg opsega. Stoga je upitna usklađenost ovih članaka s razmjernosti, s obzirom na to da se njenom primjenom može zadirati u pravo na privatnost i nepovredivost doma, a provjera se obavljanja djelatnosti može obaviti na puno drugih različitih načina: videopozivom, raznim platformama i slično. https://www.kucaljudskihprava.hr/2019/12/18/privatnost-kao-ljudsko-pravo/ (4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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. (5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće. S dubokim poštovanjem, Danijela Baćilo.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba o mogućnosti i načinu ulaska poslodavca u dom radnika upravo je rezultat usklađivanja sadržaja ove odredbe s Ustavom RH koji jamči nepovredivost doma.</p>
331	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. Vezano uz izmijenjeni članak 46. stavak 3., a neovisno o specifičnostima ove vrste ugovora i rada, nejasno je zašto je kao jedan od nužnih podataka kod ove vrste ugovora o radu brisana naznaka poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati, jer se na taj način tzv. agencijske radnike stavlja u bitno nepovoljniji položaj i dodatno se narušava ravnoteža između ugovornih stranaka, s obzirom da radnik sklapa ugovor za potpuno neodredivo radno mjesto/poslove, pa se ne može govoriti o suglasnosti volja obju ugovornih strana oko nečega što bi trebalo predstavljati bitan sastojak ugovora. Prethodno bez obzira što uputnica iz predloženog članka 49. mora sadržavati naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati, a s obzirom da se uputnica izdaje prije ustupanja radnika korisniku, ali tek nakon što je ugovor o radu već sklopljen te na sadržaj uputnice, pa tako niti u njoj naznačene poslove, radnik nema utjecaja.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom su propisani dodatni podaci koje mora sadržavati takva vrsta ugovora.</p>

332 **Inicijativa Za radnički ZOR**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17.
Članak 46., stavak 2. briše se. OBRAZLOŽENJE: Agencijski rad treba u svim pravilima izjednačiti sa standardnim oblicima ugovora o radu i svesti ga uistinu samo na nužne poslove koji su sezonski i povremeni, a ne da se agencijski rad koristi kako bi se poslodavcima omogućilo da još više eksploatiraju radnike. Da bi se to postiglo potrebno je da se agencijski rad ograniči jednako kao i rad na određeno vrijeme. Stoga je, kao i kod rada na određeno vrijeme, ukupno trajanje svih ugovora o ustupanju radnika između agencije i korisnika, u odnosu na jednog ustupljenog radnika, potrebno također ograničiti na godinu dana. U slučaju kršenja ograničenja od godinu dana, što je signal da je radnik potreban na stalno i da status ustupljenog radnika ne odgovara potrebama poslodavca, potrebno je omogućiti ustupljenom radniku da bude u statusu jednakom kao da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Članak 46., stavak 4., točke 1. i 2., brišu se. OBRAZLOŽENJE: Smatramo da agencijski radnik treba imati pravo na naknadu plaće i za vrijeme kada nije ustupljen korisniku. Članak 46., stavak 6. mijenja se i glasi: "(6) Ugovorena plaća, sva materijalna prava i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom."
OBRAZLOŽENJE: Osobni dohodak radnika ne sastoji se samo od plaće već i od materijalnih prava i drugih dodataka. Kako ustupljeni radnik ne bi bio u nepovoljnijem položaju od drugih radnika koji rade na istim poslovima, potrebna je jednakost u svim primanjima po osnovi rada, a ne samo jednakost u plaći. Članak 46., stavak 8. briše se.
OBRAZLOŽENJE: Smatramo da isto ne bi trebalo biti dopušteno kolektivnim ugovorom obzirom njegova primarna svrha treba biti ugovaranje povoljnijih, a ne manjih prava za radnike.

Nije prihvaćen
Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora. Iako je stavak 8. ovoga članka usklađen s Direktivom 2008/104/EZ, ova se odredba precizira radi bolje zaštite radnika

333	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlorabavanje ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlorabavanja rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>
334	<p>Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlorabavanje ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlorabavanja rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>

335	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>
336	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>
337	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>

338	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17.</p> <p>U odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi se dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlorabica ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora koji se mogu sklopiti s jednim radnikom, a istovremeno se u odredbi o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje izričito propisuje da se navedeno ograničenje u tom slučaju ne primjenjuje. Time se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad. Zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju i to opet na određeno vrijeme. Predmetno neće pridonijeti 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. Stoga je odredbu članka 46. stavka 2. Zakona o radu potrebno brisati te dosljedno kroz cijeli Zakon provoditi mjere sprječavanja zlorabice rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>
339	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17.</p> <p>Članak 17. ZID ZOR-a Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlorabica ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlorabice rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>

340	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>
341	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>

342	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 17. 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 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, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti 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. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnost rada putem agencije za privremeno zapošljavanje kao jednog od fleksibilnih oblika rada, nije ograničen broj ugovora o radu, za razliku od propisivanja izuzetaka u trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, čime je takav ugovor u potpunosti izjednačen s ugovorom na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.</p>
343	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 18. Uz članak 18. Predlažemo skratiti razdoblje između dva ugovora koje se ne smatra prekidom na dva mjeseca.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena s odredbom članka kojim se uređuje ugovor na određeno vrijeme.</p>
344	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 18. Komentar udruge BRID, uz podršku komentarima Inicijative Za radnički ZOR: Članak 48., stavak 1., točka 2. izbacuje se. OBRAZLOŽENJE: Strani državljani i osobe bez državljanstva ne bi trebali biti dovedeni u nepovoljniji položaj u odnosu na državljane RH. Članak 48., stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi: "4. ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom." OBRAZLOŽENJE: Kolektivni ugovori ne smiju biti alat ugovaranja nepovoljnijih prava za radnike od onih određenih zakonom. Članak 48., stavak 2. mijenja se i glasi: "(2) Prekid između dva sklopljena ugovora o radu kraći od šest mjeseci ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da je prekid od tri mjeseca nedovoljno odvrćajući za poslodavce koji zapošljavaju radnika na određeno, a koji im je evidentno potreban na neodređeno. I sama Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU zahtjeva od država članica da u nacionalno zakonodavstvo unesu mehanizme zaštite radnika od zlouporabe ugovora na određeno.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je horizontalno usklađena s propisom kojim se uređuje boravak i rad stranih državljana te se ostavlja mogućnost da se nekim posebnim propisom ili kolektivnim ugovorom odredbe neki drugi objektivni razlozi zbog kojih bi trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme moglo biti duže od tri godine. Iako je stavak 8. ovoga članka usklađen s Direktivom 2008/104/EZ, ova se odredba precizira radi bolje zaštite radnika</p>

345	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 18. Članak 48., stavak 1., točka 1. mijenja se i glasi: "1. ako je to potrebno zbog zamjene jednog privremeno nenazočnog radnika." OBRAZLOŽENJE: Radnik ne može biti zaposlen na način da stalno mijenja one radnike koji su u tom trenutku nenazočni jer takva narav zaposlenja pokazuje stalnu, a ne privremenu potrebu za radom tog radnika. Članak 48., stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi: "4. ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom." OBRAZLOŽENJE: Kolektivni ugovori ne smiju biti alat ugovaranja nepovoljnijih prava za radnike od onih određenih zakonom. Članak 48., stavak 2. mijenja se i glasi: "(2) Prekid između dva sklopljena ugovora o radu kraći od šest mjeseci ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da je prekid od tri mjeseca nedovoljno odvrćući za poslodavce koji zapošljavaju radnika na određeno, a koji im je evidentno potreban na neodređeno. I sama Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU zahtjeva od država članica da u nacionalno zakonodavstvo unesu mehanizme zaštite radnika od zlouporabe ugovora na određeno.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena s odredbom članka kojim se uređuje ugovor na određeno vrijeme. Iako je stavak 8. ovoga članka usklađen s Direktivom 2008/104/EZ, ova se odredba precizira radi bolje zaštite radnika</p>
346	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 19. „Obveze agencije“ predložena odredba čl. 49 st.2 i 3. (2) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza temeljem posebnih propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik. (3) Agencija je dužna radnika kojeg ustupa korisniku, prije ustupanja upoznati s procjenom rizika kod korisnika, samo ako je takvu obvezu preuzela ugovorom o ustupanju radnika. istovjetna je sadašnjim rješenjima i pokazala se neživotnom i problematičnom, kako u praksi tako i u odnosu na posebne propise iz zaštite na radu. Rijetke su agencije koje imaju zaposlene stručnjake za zaštitu na radu (osim onih koje su vezane za obavljanje drugih usluga) , a pored toga u pravilu agencije obuhvaćaju različite djelatnosti, vrste poslova, njihovi predstavnici nisu sudjelovali u izradi procjene rizika, ovlaštenici rade kod korisnika gdje će radnik i raditi, itd. Zato ovakva odredba ne može ostati u predloženom obliku. U nastavku argumenti i činjenice: Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provode stručnjaci zaštite na radu zaposleni kod poslodavca, odnosno stručnjaci zaštite na radu II. stupnja zaposleni kod osobe ovlaštene za osposobljavanje radnika, u suradnji s poslodavcem odnosno neposrednim ovlaštenicima poslodavca kod kojeg se provodi osposobljavanje radnika. Osposobljavanje radnika provodi se prema programu osposobljavanja koji se mora temeljiti na procjeni rizika i mora obuhvatiti sve opasnosti, štetnosti odnosno napore utvrđene procjenom rizika te načine primjene načela prevencije i pravila zaštite na radu u odnosu na prisutne rizike. Poslodavci mogu, ako</p>	<p>Djelomično prihvaćen Kod rada putem agencija za privremeno zapošljavanje, agencija je, kao poslodavac dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa. Komentar se prihvaća u dijelu propisane obveze korisnika, koji se u odnosu na radnika smatra poslodavcem u smislu primjene propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu. Stoga će primarno korisnik biti dužan radnika upoznati s procjenom rizika.</p>

imaju zaposlenog stručnjaka zaštite na radu, sami izrađivati programe osposobljavanja i provoditi osposobljavanje ili izradu programa osposobljavanja i osposobljavanje mogu povjeriti osobi ovlaštenoj za osposobljavanje radnika koji se sastoji od teorijskog dijela te praćenja sigurnog načina rada radnika i ocjene praktične osposobljenosti na mjestu rada. Praćenje sigurnog načina rada i ocjenu praktične osposobljenosti na mjestu rada provodi i potvrđuje poslodavac odnosno neposredni ovlaštenik radnika koji je u postupku osposobljavanja, gdje se neposrednim ovlaštenikom radnika smatra onaj ovlaštenik poslodavca u čiji djelokrug rada spadaju poslovi za koje se radnik osposobljava. Stručnjak zaštite na radu zaposlen kod poslodavca ili stručnjak zaštite na radu ovlaštene osobe potvrđuje cjelokupnu provedbu postupka osposobljavanja radnika. Program osposobljavanja tijekom praćenja sigurnog načina rada i ocjene praktične osposobljenosti na mjestu rada uključuje i raspoloživost te korištenje pisanih uputa za rad na siguran način kao i upute proizvođača radne opreme i opasnih kemikalija koje radnik koristi tijekom rada, a koje osigurava poslodavac odnosno neposredni ovlaštenik. Ovom prilikom sve navedeno moguće je potkrijepiti i savjetovanjem o ovoj temi koje je održano u organizaciji Zavoda za unapređivanje zaštite na radu i HUP-a , u Zagrebu 28. veljače 2018. Tema je bila „Rad na siguran način ustupljenih radnika za privremeno zapošljavanje. <https://uznr.mrms.hr/odrzano-savjetovanje-sigurnost-na-radu-ustupljenih-radnika/> Nakon rasprave, razmjene iskustava i mišljenja zaključeno je da je korisnik taj koji ima saznanja o rizicima obavljanja posla, te bi na temelju procjene rizika za konkretno mjesto rada trebao provesti osposobljavanje ustupljenog radnika za rad na siguran način i osigurati mu potrebna osobna zaštitna sredstva. U području privremenog zapošljavanja potrebno je jačati odgovornost i mjere prevencije u području zaštite na radu od strane svih dionika: agencija, korisnika i samih radnika. Ugovori između agencija i korisnika o ustupanju radnika trebaju konkretno i precizno regulirati obveze iz područja zaštite na radu i zaštite zdravlja radnika primjereno konkretnim okolnostima. Ukazuje se i potreba da same agencije zaposle stručnjake zaštite na radu kako bi u suradnji s korisnicima i njihovim stručnjacima učinkovitije djelovali u organizaciji i provedbi propisanih mjera zaštite na radu. Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveze primjene odredbi Zakona o radu, odnosno drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određene grupe radnika. Rješenje čl.49 st.2 i 3 mora biti u skladu s čl.3. i čl.4. Pravilnika o osposobljavanju i usavršavanju iz zaštite na radu te polaganju stručnog ispita (NN 142/21): (1) Osposobljavanje radnika za rad na siguran način (u daljnjem tekstu: osposobljavanje radnika) provode stručnjaci zaštite na radu zaposleni kod poslodavca, odnosno stručnjaci zaštite na radu II. stupnja zaposleni kod osobe ovlaštene za osposobljavanje radnika, u suradnji s poslodavcem odnosno neposrednim ovlaštenicima poslodavca kod kojeg se provodi

osposobljavanje radnika. Članak 4. (1) Osposobljavanje radnika provodi se prema programu osposobljavanja koji se mora temeljiti na procjeni rizika i mora obuhvatiti sve opasnosti, štetnosti odnosno napore utvrđene procjenom rizika te načine primjene načela prevencije i pravila zaštite na radu u odnosu na prisutne rizike. (2) Poslodavci mogu, ako imaju zaposlenog stručnjaka zaštite na radu, sami izrađivati programe osposobljavanja i provoditi osposobljavanje ili izradu programa osposobljavanja i osposobljavanje mogu povjeriti osobi ovlaštenoj za osposobljavanje radnika. (3) Program osposobljavanja radnika se sastoji od teorijskog dijela te praćenja sigurnog načina rada radnika i ocjene praktične osposobljenosti na mjestu rada. (6) Program osposobljavanja tijekom praćenja sigurnog načina rada i ocjene praktične osposobljenosti na mjestu rada uključuje i raspoloživost te korištenje pisanih uputa za rad na siguran način kao i upute proizvođača radne opreme i opasnih kemikalija koje radnik koristi tijekom rada, a koje osigurava poslodavac odnosno neposredni ovlaštenik. (8) Praćenje sigurnog načina rada i ocjenu praktične osposobljenosti na mjestu rada provodi i potvrđuje poslodavac odnosno neposredni ovlaštenik radnika koji je u postupku osposobljavanja. Neposrednim ovlaštenikom radnika smatra se onaj ovlaštenik poslodavca u čiji djelokrug rada spadaju poslovi za koje se radnik osposobljava. (9) Postupke praćenja sigurnog načina rada i ocjene praktične osposobljenosti radnika provode poslodavac odnosno neposredni ovlaštenik radnika, koji su prethodno osposobljeni u skladu s odredbama članka 8. ovoga Pravilnika te prema Prilogu I. ovoga Pravilnika. (10) Stručnjak zaštite na radu kod poslodavca ili stručnjak zaštite na radu ovlaštene osobe potvrđuje cjelokupnu provedbu postupka osposobljavanja radnika u skladu s odredbama ovoga članka. Slijedom navedenog potrebno je predloženi čl.49 st.2 . brisati , tako da novi čl.49 st.2 glasi: „Poslodavac/Korisnik je dužan radnika prije početka rada upoznati s procjenom rizika, organizacijom, pravima i obvezama iz područja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu te osigurati njegovo osposobljavanje za rad na siguran način u skladu s posebnim propisima iz zaštite na radu i internim aktima korisnika/poslodavca.“

347 **Antonija Rozalija Kalember**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.
 Iz teksta stavka 5. nije jasno koliko je razmjerno trajanje probnog rada u odnosu na trajanje ugovora. Ako je obaveza, treba navesti jasne kriterije.

Nije prihvaćen
 Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.

348	<p>Pravobranitelj za osobe s invaliditetom PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Vezano za članka 53. stavak 7.: Budući da nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz, predlažemo dodati da se navedeno ne odnosi na slučajeve u kojima je poslodavčeva odluka posljedica diskriminacije. Prema sudskoj praksi, u slučaju otkaza ugovora o radu kojim je ugovoren probni rad, dovoljno je da poslodavac u otkazu naznači da radnik tijekom probnog rada nije svojim radom zadovoljio potrebama radnog mjesta odnosno da nema stručne i druge sposobnosti koje su mu potrebne. Poslodavac, pri tome, ne treba iznositi sve činjenice zbog kojih nije zadovoljan radnikovim radom, već u otkazu treba naznačiti nepovoljnu ocjenu radnikova probnog rada. Sud nema ovlast upuštati se u takvu poslodavčevu ocjenu, osim ako iz činjeničnog stanja proizlazi da je poslodavčeva ocjena posljedica diskriminacije (tako Vrhovni sud RH, poslovni broj Revr 1445/2013 od 30. rujna 2014. i Revr 1432/2014 od 25. kolovoza 2015.). Ovaj prijedlog temeljimo na pritužbama koje su nam uputile osobe s invaliditetom koje su udovoljavale natječajnim uvjetima, međutim nisu zadovoljile na probnom radu zbog prepreka koje proizlaze iz invaliditeta u odnosu na rad, na što su pravovremeno ukazivale poslodavcima te zatražile razumnu prilagodbu radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada kako bi se prepreke uklonile i/ili ublažile, a njima omogućio rad na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima. Međutim, poslodavci u ovim slučajevima nisu bili voljni omogućiti razumnu prilagodbu, iako je to njihova zakonska obveza te su donijeli odluku o nezadovoljavanju na probnom radu. Konkretno, osobe su zbog invaliditeta bile u nepovoljnijem položaju u postupku ocjene stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom ugovorenog probnog rada u odnosu na ostale radnike u usporedivoj situaciji čime su povrijeđene odredbe antidiskriminacijskih propisa i time dovedena u pitanje poslodavčeva ocjena.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.</p>
349	<p>Damir Delišimunović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. stavak 5 je nejasan. Trajanje radnog odnosa kod ugovora na određeno je unaprijed ugovoreno tj. definirano ugovorom o radu, kao i razlog sklapanja takvog ugovora. Izraz "očekivano trajanje" je pravno nedefiniran i suprotan smislu ugovora o radu na određeno vrijeme. Pozivanje na narav posla, isto tako. Narav posla nije opis poslova ili složenost po nekom propisanom kriteriju. U biti ovako postavljenom odredbom traži se neko samodefiniranje probnog roka, Što ako inspektor nakon nadzora ili radnik tijekom postupka bude tvrdio da je probni rok određen predugo, s obzirom na očekivano trajanje (u trenutku ugovaranja rada ne znamo hoćemo li sklapati još jedan ili više "produžetaka" jer je rad na određeno izuzetak, zbog određenih potreba poput zamjene radnika. Narav posla je pravno nedefiniran izraz.)</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>

350	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.</p> <p>> Rješenje u stavku 6. članka 53. koje je predmetom javne rasprave ne rješava i situaciju kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto i istovremeno istim ugovaraju i probni rad, a ako radnik ne zadovolji na probnom radu na osnovu novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu i značajno mu se smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima radniku činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina ne znači ništa iz razloga što mu se ugovor o radu otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema ni pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na istima već nekoga zaposlio te radnik ostaje bez posla, a i bez prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Ovakvo postupanje u pravilu služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. !!! Svjesni činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto i svrhe probnog rada, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, cijenimo nužnim da se u prethodno navedenim okolnostima slučaj kada kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, onda i izrijeком propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe stavka 8. članka 53. koja je predmetom javne rasprave razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove, iz kojeg razloga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.</p>	<p>Prihvaćen</p> <p>Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>
351	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.</p> <p>Iz novog st. 5. čl.53. Zakona nije jasno koje je to razmjerno trajanja probnog roka u odnosu na trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme što može prouzročiti probleme u tumačenju i primjeni. Potrebno je definirati način određivanja razmjernog trajanja probnog rada npr. na pola razdoblja trajanja ugovora na određeno, ali ne više od šest mjeseci.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>

352	<p>Sindikat umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Ugovori na određeno vrijeme ne bi ni trebali imati mogućnost ugovaranja probnog roka posebno kad se ugovaraju na vrijeme do 6 mjeseci. Ponovno sklapanje ugovora na određeno s istim radnikom trebalo bi imati značenje kao da je osoba zadovoljila na probnom roku. Odnosno, pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova - ne bi trebalo biti moguće ugovoriti probni rad neovisno o tome je li on u prethodnom ugovoru bio ugovoren ili ne (predloženi čl. 53. st. 6.).</p>	<p>Djelomično prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152. Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.</p>
353	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Radnicima koji nakon dugogodišnjeg rada kod istog poslodavca sklope ugovor o radu za drugo radno mjesto i ugovore probni rad trebalo bi omogućiti zaštitu u slučaju nezadovoljavanja na probnom radu, u vidu osiguravanja otpremnina i primjerenog otkaznog roka.</p>	<p>Prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>
354	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.</p>	<p>Prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>

355	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.</p> <p>Članak 53., stavak 8. mijenja se i glasi: "(8) Na otkaz iz stavka 7. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1., članka 122., članka 125. i članka 126. ovoga Zakona." Članak 53., stavak 9. briše se. OBRAZLOŽENJE: Radnik i u slučaju nezadovoljavanja na probnom roku treba zadržati pravo na otpremninu i otkazni rok (dodani su članci 122. i 126.) ukoliko bi to pravo ostvarili temeljem dužine radnog staža kod poslodavca. Ovakva odredba omogućavala bi poslodavcima nepoštenu praksu rješavanja radnika s dugim stažom na način da im se ponudi novi ugovor o radu za drugo radno mjesto s ugovorenim probnim rokom. U tom slučaju radnik dolazi u situaciju da mu se nakon i 20 godina rada kod istog poslodavca otkaže ugovor bez prava na otpremninu i otkazni rok.</p>	<p>Prihvaćen</p> <p>Prijedlog je prihvaćen, ali u drukčijem obliku od predloženog teksta. Uređena je situacija opisana u komentaru te se jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>
-----	--	---

356	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj ako kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, onda i izrijeком propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe članka 53. stavka 8. razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove. Stoga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.</p>	<p>Prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>
357	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Predlaže se napisati kada najranije jer u praksi se stvari znaju događati i nakon tjedan dana, pa da se na taj način stvori pravna sigurnost koliko minimalno probnog roka treba proći (npr. 1/3).</p>	<p>Nije prihvaćen Svrha ugovaranja probnog rada je, s jedne strane, provjera radnikovih sposobnosti i vještina potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, te s druge strane, upoznavanje radnika s uvjetima i zahtjevima radnog mjesta kako bi radnik mogao ocijeniti da li mu odgovara rad na radnom mjestu za koje je sklopio ugovor o radu. Poslodavac koji probni rad radnika ocijeni neuspješnim, može radniku iz tog razloga otkazati ugovor o radu u bilo kojem trenutku do isteka probnog roka ukoliko je utvrdio da radnik ne ostvaruje očekivane rezultate rada .</p>

358	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Znači da ako se nastavi na određeno ili neodređeno vrijeme na nekom drugom radnom mjestu može se ponovno ugovoriti probni rad? Ovo je izmjena u korist poslodavca da duže vremena ima opciju otkazivanja po ovoj osnovi.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Svrha ugovaranja probnog rada je, s jedne strane, provjera radnikovih sposobnosti i vještina potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, te s druge strane, upoznavanje radnika s uvjetima i zahtjevima radnog mjesta kako bi radnik mogao ocijeniti da li mu odgovara rad na radnom mjestu za koje je sklopio ugovor o radu.</p>
359	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20. Problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.</p>	<p>Prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>

360

Luka Huzjak**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.**

Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.

361	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.</p> <p>Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.</p>	<p>Prihvaćen</p> <p>Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.</p>
-----	---	--

362 **NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST"**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.
Postoji problem s kojim se radnici suočavaju u praksi, a koji se tiče probnog rada. Naime, kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto, istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na takvom probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor. Pri tome se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu npr. 20 godina, radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio te radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Vrlo često ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. S obzirom na svrhu probnog rada i činjenicu da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, za opisani slučaj ako kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, treba onda izrijekom propisati pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe članka 53. stavka 8. razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove. Stoga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ukoliko su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Prihvaćen
Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.

363 **Jasenska Vukšić**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.
Članak 20. Tijekom pregovora ukazivalo se na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj ako kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, onda i izrijeком propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe članka 53. stavka 8. razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove. Stoga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Prihvaćen
Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.

364 **Nezavisni hrvatski sindikati**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.
Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj ako kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, onda i izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe članka 53. stavka 8. razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove. Stoga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Prihvaćen
Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.

365 **Savez samostalnih sindikata Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.**

Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost ostvaruje li radnik pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i moguće bez prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj ako kod poslodavca ne postoji mogućnost za povratak takvog radnika na njegovo prethodno radno mjesto, odnosno poslove ili mogućnost ponude radniku drugog radnog mjesta, odgovarajućeg njegovima kvalifikacijama i kompetencijama, onda i izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu. Nezadovoljavanje na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a iz odredbe članka 53. stavka 8. razvidno je da u slučaju takvog otkaza radnik ne ostvaruje pravo na otkazne rokove. Stoga je za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji nužno propisati iznimku i priznati im pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.

366

Matica hrvatskih sindikata**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 20.**

Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima. Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

Prihvaćen

Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 20. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članka 53., propisano je da nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Dodatno se uređuje i situacija opisana u komentaru i jamči takvom radniku pravo na otkazni rok i otpremninu prema općim pravilima.

367

HGK**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 21.**

Dodani stavak 4. članice predlažu izmijeniti kako slijedi: „Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika“.

Vrijeme provedeno na osposobljavanju ne može se pribrojati u radno vrijeme ako se odvija mimo radnog vremena. Na predloženi način znatno će se povećati trošak osposobljavanja radnika što će dovesti do smanjenja ulaganja u osposobljavanje radnika (posebice investiranje u dugoročnije i kvalitetnije programe). Mogućnosti ulaganja u obrazovanje uvijek će prvenstveno ovisiti povratu investicije samog obrazovanja. Povećanjem troška osposobljavanja smanjuje se mogućnost povrata investicije. Ukratko, poslodavac će se teže odlučiti investirati u obrazovanje zaposlenika. Ukoliko ovaj prijedlog nije prihvatljiv članice smatraju da bi plaćanje vremena provedenog na osposobljavanju trebalo prepustiti dogovoru poslodavca i sindikata, a u slučaju izostanka dogovora, isto bi bilo dio radnog vremena. U tom slučaju bi izmjena glasila:

„Poslodavac je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom između poslodavca i sindikata, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije dogovorenu drugačije, i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika“.

Nije prihvaćen

Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive 2019/1152. Osposobljavanje se može provoditi i izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika, što podrazumijeva i dodatne obveze poslodavca prema radniku.

368	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 21.</p> <p>Pozdravljamo predloženu odredbu čl. 54. st.4. s obzirom da je ulaganje u radnike_će izrazito nužno i važno. U civilnom sektoru su dodatna osposobljavanja i usavršavanja česta pojava, međutim uglavnom se radi o sporadičnim, besplatnim edukacijama koje organiziraju različite organizacije civilnog društva. Drugi plaćeni oblici osposobljavanja i usavršavanja, koje bi poslodavac trebao omogućiti, kako je predloženo, radnicama_ima u civilnom sektoru ostat će nedostupni. Činjenica je da se civilni sektor financira kroz vremenski ograničene projekte s nedovoljnim iznosima sredstava za aktivnosti koje su njima predviđene, kao i brojnim administrativnim zahtjevima koji samo otežavaju provedbu i ponekad dovode do nepriznavanja troškova. Pritom, ni država niti JL(R)S ne omogućuju sustavno financiranje organizacija civilnog društva putem adekvatnih programa i/ili socijalnog ugovaranja. Organizacije civilnog društva stoga jedva osiguravaju sredstva za plaće i druge troškove samog funkcioniranja organizacije te nije za očekivati da će imati sredstava za troškove koji su predviđeni st.4. Ako uzmemo u obzir da pravila financiranja ne predviđaju sredstva za poštivanje drugih Zakonskih obaveza, poput isplaćivanja otpremnine, prekovremenog rada, zamjena za radnice_ke na bolovanju ili drugih materijalnih i nematerijalnih kompenzacija za radnike_će, vjerojatnost je da će u praksi isto vrijediti i za ovu odredbu. Zato je nužno da država adekvatnim, sustavnim i održivim financiranjem omogući da organizacije civilnog društva kao poslodavci poštuju radnopravne propise, a koji bi radnicima_ama omogućilo adekvatne radne uvjete. Također, smatramo da RH kao članica Europske unije treba utjecati na programiranje financijske perspektive tako da fondovi EU, ali i drugi fondovi organizacijama civilnog društva kao poslodavcima omogućuju poštivanje obaveza koje proizlaze iz radnopravnog zakonodavstva.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
-----	--	---

369 **Nezavisni sindikat »Socijalna pravda«**
PROJEKAT ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.
> U stavku 3. članka 60.a brisati: "... sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ...". !!! Radničko vijeće može imati samo 'kontrolna' prava i obaveze (kontrola prava i obveza utvrđenih zakonima - Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, ..., podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima, a jedini sporazum koji radničko vijeće s poslodavcem može sklopiti je sporazum o uvjetima rada radničkog vijeća i članova radničkog vijeća. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6. članka 60.a koje je predmetom javne rasprave nije definirano ni što je prijevremena potreba ni što je razumni rok ni što su okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6. članka 60.a koja su predmetom javne rasprave i koja propisuju obvezu poslodavca, u slučajevima prijeke potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada cijeno da je propisani rok nedovoljno određen i time ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime je radnik ostavlja nezaštićen. !!! Rješenjima u stavku 5. i stavku 6. članka 60.a koja su predmetom javne rasprave definicija prijeke potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenja koje uzimaju u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje su moguće neodgodive naravi. !!! Pojam razumni rok treba primarno promatrati iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove pozivu poslodavca na rad iz kojeg je razloga, u cilju uravnoteženja pozicija, nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno, nužno je propisati i pravo radnika da odbije takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza i da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. !!! Zaključno, skrećemo pozornost da preširoka i fleksibilna uporaba prethodno navedenih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim 'razumnim rokovima', naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen
Temeljem važećeg Zakona o radu, radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa.

370	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. „Raspored radnog vremena Članak 60.a- brisati u cijelosti. Ovakvo upravljanje radnim vremenom je za digitalnu ekonomiju i većinu novih sudionika na tržištu rada potpuno bespredmetno i nemoguće, a poslodavac koji danas maltretira radnika raspodjelom vremena će ostati bez radnika. Zaposliti se nije problem, problem je zadržati radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>
371	<p>KARMELA ŠEGVIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijeke potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijeke potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>

372	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Komentar udruge BRID: Članak 60.a, stavak 6. mijenja se i glasi: "(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u roku od najmanje 48 sati, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Radnik kod takve promjene rasporeda radnog vremena zadržava pravo da bez ikakvih štetnih posljedica odbije takav rad. Radnik zadržava pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio ukoliko nije došlo do realizacije takvog rada ali ne krivnjom radnika." OBRAZLOŽENJE: Potrebno je jasno odrediti koliki je taj "razuman rok" kao i utvrditi pravo radnika da odbije takav rad bez posljedica kako bi radnik zadržao mogućnost usklađivanja privatnog i poslovnog života. Potrebno je dodatno utvrditi da je raspored radnog vremena moguće mijenjati u roku manjem od tjedan dana unaprijed samo u slučaju potrebe za radom radnika. U suprotnom, radniku pripada pravo na naknadu plaće kao da je radio. Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji je imala za svrhu povećati predvidivost rasporeda radnog vremena i to tako da se unaprijed definira razdoblje u kojem radnik može primiti izmijenjeni raspored.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>
373	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Ako poslodavac mijenja raspored radnog vremena zbog prijekne potrebe, radnik bi trebao biti o tome obaviješten najmanje 48 sati prije početka rada kako bi mogao organizirati svoje privatne obveze. Takva promjena ne smije biti prepuštena procjeni poslodavca koji je razumni rok u tom slučaju, a radnik bi trebao imati mogućnost odbiti takvu promjenu bez trpljenja štetnih posljedica.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>

374	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive 2019/1152.</p>
-----	--	--

<p>375</p>	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Članak 60.a, stavak 6. mijenja se i glasi: "(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u roku od najmanje 48 sati, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Radnik kod takve promjene rasporeda radnog vremena zadržava pravo da bez ikakvih štetnih posljedica odbije takav rad. Radnik zadržava pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio ukoliko nije došlo do realizacije takvog rada ali ne krivnjom radnika." OBRAZLOŽENJE: Potrebno je jasno odrediti koliki je taj "razuman rok" kao i utvrditi pravo radnika da odbije takav rad bez posljedica kako bi radnik zadržao mogućnost usklađivanja privatnog i poslovnog života. Potrebno je dodatno utvrditi da je raspored radnog vremena moguće mijenjati u roku manjem od tjedan dana unaprijed samo u slučaju potrebe za radom radnika. U suprotnom, radniku pripada pravo na naknadu plaće kao da je radio. Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji je imala za svrhu povećati predvidivost rasporeda radnog vremena i to tako da se unaprijed definira razdoblje u kojem radnik može primiti izmijenjeni raspored.</p>	<p>Nije prihvaćen U cilju sprječavanja moguće zlorporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni. I nadalje, kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed. Razumni rok u kojem poslodavac mijenja raspored radnog vremena ne može se izrijekom odrediti, budući da isti ovisi o nastanku različitih okolnosti koje predstavljaju prijeku potrebu, a koja je kao takva definirana.</p>
------------	--	--

376 **Sindikat željezničara Hrvatske**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.
Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen
U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

377 **Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.**
Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen
U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

378

Daria Švorinić**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.**

Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada.

Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen

U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

379 **Luka Huzjak**

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.**

Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada.

Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen

U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

380	<p>Sindikat hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijeko potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijeko potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.</p>	<p>Nije prihvaćen U cilju sprječavanja moguće zlorabice ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.</p>
381	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Predlaže se u važećem Zakonu o radu , 8.Radno vrijeme, dopuniti čl.60 i REGULIRATI PRAVO NA ISKLJUČENJE IZVAN RADNOG VREMENA Potrebno je izrijekom regulirati pravo radnika na isključenje izvan radnog vremena (detaljnije u obrazloženju uz čl.8 – čl.17 c ovog prijedloga)</p>	<p>Nije prihvaćen Iako je takva mogućnost bila predmet razmatranja Radne skupine, dogovoreno je da će predmetna materija biti obuhvaćena drugom fazom redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

382 **NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST"**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.
Članak 60.a stavak 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. No, ovako propisan rok nedovoljno je određen i ostavljen je poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime radnik ostaje bez zaštite. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Zato pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija radnika i poslodavca, nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, a kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Osim toga, treba propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Treba upozoriti i na to da preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane neprimjene i zaobilaženja instituta pripravnosti jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose, kao što je pripravnost, početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda te praktički sve radnike de facto držati u pripravnosti, odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, a bez stvarnog određivanja pripravnosti i prava na naknadu za istu.

Nije prihvaćen
U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

383 **Jasenska Vukšić**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.
Članak 22. Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen
U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

384 **Nezavisni hrvatski sindikati**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.
Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen
U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

385 **Savez samostalnih sindikata Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22.**
Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada.
Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Nije prihvaćen
U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.

386	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijeko potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijeko potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi. Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice. Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.</p>	<p>Nije prihvaćen U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijekom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni.</p>
387	<p>Sindikata prometnika vlakova Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 22. Članak 60.a iza stavka 3 dodati stavak koji glasi: 3) Vrijeme pripravnosti ograničava se na 120 sati mjesečno. obrazloženje: Unutar 24 sata poslodavac može radniku odrediti pripravnost u vrijeme kad radnik ne radi i kad mu ne traje dnevni odmor, a to je vrijeme od četiri sata (24 sata – (osam sati radno vrijeme + 12 sati dnevni odmor) = 4 sata).</p>	<p>Nije prihvaćen Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom. Kod svakog određivanja rasporeda radnog vremena radnika, poslodavac mora voditi računa o određenim ograničenjima te obvezama da radniku osigura korištenje odmora u minimalnom trajanju propisanom Zakonom. Navedeno podrazumijeva omogućavanje korištenja zamjenskog dnevnog odnosno tjednog odmora, u situacijama u kojima radnik iste nije koristio na način i u trajanju propisanim Zakonom.</p>
388	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 23. Nastavno na komentare na članak 10., članice predlažu dodatnu izmjenu članka 61. stavka 1. na način da se omogući puno radno vrijeme dulje od 40 sati tjedno, što je u skladu s potrebama određenih industrijskih grana.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. Osim toga, institut radnog vremena je usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.</p>

389	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 23. Prijedlog je da se zadrži ova odredba zbog narušavanja matičnog radnog odnosa i gubitka ikakve kontrole nad radom radnika u konkurenciji.</p>	<p>Nije prihvaćen Ograničenja su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b.</p>
390	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 24. U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi: „(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“ Vidi predloženo uz čl. 18 a st.1. potrebno ograničiti ukupno tjedno radno vrijeme redovnog, prekovremenog i dopunskog rada na 48 sati tjedno.</p>	<p>Nije prihvaćen Ograničenja su propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b.</p>
391	<p>Pravobranitelj za osobe s invaliditetom PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 25. Kod mogućnosti rada u nepunom radnom vremenu i plaćanja razmjerno ugovorenom radnom vremenu želimo iznova skrenuti pažnju javnosti na situacije na koje nam ukazuju osobe s invaliditetom, a koje se odnose na nemogućnost osoba s invaliditetom da upravo zbog poteškoća i specifičnih potreba koje proizlaze iz invaliditeta odrade puno radno vrijeme uslijed čega je njihovo zapošljavanje dodatno otežano, a izbor javnih natječaja i/ili oglasa za zapošljavanje sužen. U nastojanju da se zaposle, osobe s invaliditetom su u ovakvim slučajevima primorane birati i javljati se na natječaje za zapošljavanje isključivo na nepuno radno vrijeme. Njihov izbor pri ulasku u svijet rada je dodatno ograničen u odnosu na osobe bez invaliditeta te su time neminovno dovedene u neravnopravan položaj. Budući da je važeći Zakon o radu uveo načelo razmjernosti prema kojemu poslodavac isplaćuje plaću i druga materijalna prava radniku razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osoba s invaliditetom koja isključivo zbog invaliditeta nije u mogućnosti odraditi puno radno vrijeme je diskriminirana na osnovi invaliditeta u odnosu na njihove kolege bez invaliditeta koji mogu odraditi puno radno vrijeme i zaraditi punu plaću na istom radnom mjestu. Unatoč poticajima i mjerama koji su u ovom trenutku dostupne poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, za opisane situacije trenutno ne postoji zakonsko rješenje.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.</p>
392	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 25. Uz članak 25 Smatramo da se ovom odredbom, na isti način kao i u članku 3. za članak 13. Zakona o radu, postavljaju nerazmjerni administrativni zahtjevi pred poslodavca da stalno ponovo pismeno obrazlaže razloge za rad na određeno vrijeme. Osim toga odredba je nejasna jer je poslodavcu istovremeno propisan rok od 30 dana nakon zaprimanja zahtjeva a ujedno se propisuje i da je to dužan učiniti najmanje jednom godišnje pa to treba jasnije definirati.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Kada se radi o usklađivanju poslovnog i privatnog života radnika, pitanje roka od trideset dana za odgovor poslodavca na zahtjev radnika predloženo je kao rezultat rada Radne skupine. Međutim, radi jasnoće izričaja i omogućavanja veće fleksibilnosti, odredba je drukčije formulirana.</p>

393 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 25.

U odnosu na članak 63. pojedine članice Grupacije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova iznose sljedeću primjedbu: Dodani stavak 6. propisuje: „(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, najmanje jednom u kalendarskoj godini dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva.“. Stavak 1. ovog članka glasi: „(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.“ Iz sadržaja navedenih odredbi proizlazi kako navedeni stavci 6. i 1. nisu u vezi. U stavku 1. se navode uvjeti rada, dok se stavak 6. poziva na sklapanje ugovora o radu iako stavak 1. navodi dva ugovora o radu, od kojih jedan radnik već ima sklopljen. Dakle, odredba novog stavka 6. članka 63. je nerazumljiva odnosno neodređena. Nejasno je, dakle, je li intencija zakonodavca da radnik s ugovorenim nepunim radnim vremenom ima mogućnost jednom godišnje zatražiti od poslodavca zaključivanje ugovora s punim radnim vremenom. Ili se želi postići da poslodavac samoinicijativno najmanje jednom godišnje revidira ugovore s nepunim radnim vremenom, ali će radniku dostaviti pisani obrazloženi odgovor samo ako radnik postavi zahtjev? Također, i ovdje se propisuje da poslodavac mora obrazloženo i pisano odgovoriti, ali ne i da radnik mora pismeno uputiti svoj zahtjev.

Djelomično prihvaćen

Kada se radi o usklađivanju poslovnog i privatnog života radnika, pitanje roka od trideset dana za odgovor poslodavca na zahtjev radnika predloženo je kao rezultat rada Radne skupine. Međutim, radi jasnoće izričaja i omogućavanja veće fleksibilnosti, odredba je drukčije formulirana.

394	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 25. Slično kao u čl. 13 su u čl 63. dodani stavci 5. i 6. nejasni za primjenu. Predlaže se preformulirati tekst da radnik "ima pravo zatražiti" sklapanje ugovora na puno radno vrijeme, nakon 6 mjeseci, jer iz takvog teksta proizlazi da prije toga, recimo, nakon dva mjeseca, nema pravo to zatražiti, što nema smisla. Radnik može zatražiti što god želi od svog poslodavca, i bilo kad, ali je razlika da li poslodavac to može ignorirati ili je dužan razmotriti i dostaviti pisani odgovor, u roku od 30 dana, kako se dalje razrađuje, pa treba krenuti od poslodavca, ne od radnika. (U svakom slučaju bi bilo pristojno da poslodavac na svaki zahtjev radnik dostavi odgovor,). Predlaže se da je poslodavac dužan, u najmanju ruku, donijeti odluku (a ne odgovor), tako da onda radnik, sukladno članku 133. Zakona, nedvojbeno, ima pravo na sudsku zaštitu. Slijedom navedenog predlaže se izmjena teksta, kako slijedi: "(5) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika za sklapanjem ugovora na puno radno vrijeme, ako je radnik kod tog poslodavca radio duže od šest mjeseci i ako je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo. (6) U slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora iz stavka 5. ovog članka, poslodavac je dužan radniku dostaviti obrazloženu odluku, u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, najmanje jednom u kalendarskoj godini “.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Kada se radi o usklađivanju poslovnog i privatnog života radnika, pitanje roka od trideset dana za odgovor poslodavca na zahtjev radnika predloženo je kao rezultat rada Radne skupine. Međutim, radi jasnoće izričaja i omogućavanja veće fleksibilnosti, odredba je drukčije formulirana.</p>
395	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 25. Iz novog st. 5. čl.53. Zakona nije jasno koje je to razmjerno trajanja probnog roka u odnosu na trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme što može prouzročiti probleme u tumačenju i primjeni. Potrebno je definirati način određivanja razmjernog trajanja probnog rada npr. na pola razdoblja trajanja ugovora na određeno ali ne više od šest mjeseci.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je u potpunosti usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.</p>
396	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 25. Iako se st.5. propisuje pravo da radnik_ca od poslodavca zatraži sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, navedeno u praksi neće puno značiti s obzirom na odredbu st.6. koja poslodavcu propisuje samo dužnost razmatranja zahtjeva i odbijanje uz pisano obrazloženje. Stavcima je trebalo jasnije propisati iz koji razloga se može zahtjev odbiti, kao i nadležna tijela koja trebaju utvrditi da li je pisano obrazloženje poslodavca opravdano ili ne, u kratkom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je u potpunosti usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.</p>

397	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Uz članak 26. Predlaže se brisati stavke 7. i 8. Matični poslodavac trebao bi imati prvenstveno pravo na određivanje radnog vremena, pa ako je prekovremeni rad neophodan, treba imati mogućnost odrediti ga radniku neovisno o njegovom dodatnom radu. Pravila za prekovremeni rad takvog radnika kod matičnog poslodavca moraju biti ista kao i za sve druge radnike i ne ovisiti o njegovom pisanom pristanku jer se time sve ostale radnike matičnog poslodavca stavlja u nepovoljniji položaj.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je u skladu sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152 te je ujedno rezultat dogovora Radne skupine.</p>
398	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. > U stavku 6., (novom) stavku 7. i (novom) stavku 8. članka 65. nužno je definirati 'višu silu'.</p>	<p>Nije prihvaćen Pojam više sile je pojam koji se koristiti u pravnoj praksi kao opće prihvaćen termin obveznoga prava. U tom smislu nije ga potrebno definirati općim propisom o radu.</p>
399	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Dodani stavak 7. članice predlažu brisati. Matični poslodavac mora imati mogućnost naložiti prekovremeni rad. Prekovremeni rad nalaže se kada je prijeko potreban (obzirom da je skuplji), dakle mora postojati mogućnost da se naloži. Dodani stavak 8. također se predlaže brisati. Ova odredba dovodi do diskriminacije radnika. Mora postojati jednaka mogućnosti naložiti prekovremenog rada za sve radnike.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je u skladu sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1152 te je ujedno rezultat dogovora Radne skupine.</p>
400	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Članak 26. stavak 2., odnosno predloženi novi članak 65. stavak 7. Zakona o radu, može dovesti do pravne nesigurnosti jer nije jasno tko kome dostavlja pisanu izjavu o pristanku na prekovremeni rad, odnosno dostavlja li tu obavijest matični poslodavac poslodavcu kod kojeg radnik radi u dodatnom radu ili radnik tu obavijest dostavlja poslodavcu (matičnom ili onom kod kojeg radi u dodatnom radu?). Kako predmnijevamo kako se spomenutom odredbom željelo propisati da: „Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako mu radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“, stoga predlažemo da se u tom smislu izmijeni predloženi novi članak 65. stavak 7. Zakona o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.</p>
401	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. U članku 26. stavku 1. riječ: „Trudnica“ treba zamijeniti s riječima: „Trudna radnica“, jer se u člancima 13., 14. i 15. istog prijedloga koristi izraz: „trudna radnica“, a prema članku 40. stavku 1. Jedinstvenih metodološko-nomotehničkih pravila za izradu akata koje donosi Hrvatski sabor („Narodne novine“, broj 74/15.), upotreba riječi (terminologije, izraza, pojmova i sl.) treba biti jedinstvena s već utvrđenim pravnim značenjem, što znači i to da se istodobno ne koriste sinonimi.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

402	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Novim st.7. u čl. 65. Zakona radnik koji radi makar samo jedan sat tjedno u dodatnom radu stavlja se u povoljniji položaj u odnosu na druge radnike kod poslodavca, a sam matični poslodavac se ograničava u organizaciji radnog vremena posebno ako više radnika radi u dodatnom radu koji mu odbiju dostaviti pismenu izjavu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, samo ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno).</p>
403	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Zaštita kategorija radnica_ka predviđena ovim odredbama je upitna, s obzirom na to da je glavni razlog prekovremenog rada izvanredna situacija u 54% slučajeva ili jer poslodavac to traži u 31% slučajeva (istraživanje SSSH, 2019.). Stoga je pojam više sile koji se predviđa i njegovo tumačenje sporno te, kad već postoji ova odredba, treba jasnije propisati slučajeve u kojima iznimno predloženi oblik zaštite ne vrijedi. Nadalje, ako bi se predloženi stavci izmijenili na način da zakonski tekst predviđa da navedene kategorije imaju pravo ne raditi prekovremeno (što bi značilo da smiju raditi prekovremeno samo ako sami to zatraže) ipak bi se donekle povećala razina zaštite i ojačao njihov položaj jer bi se poslodavcima onemogućilo da im nalažu prekovremeni rad. Posebno je pitanje prekovremenog rada problematično iz aspekta dodatnog rada kojim se omogućuje da radnik_ca u periodu od 4 mjeseca radi dodatnih 16 sati tjedno (ukupno 56 sati), a kako je objašnjeno u komentaru na čl.10. Zakona o izmjenama i dopunama. Dodatan problem je to što u praksi poslodavci nekada nalažu prekovremeni rad i bez pisanih izjava, ali i potvrda te smatramo da st.2. kojim se omogućava usmeno zahtijevanje prekovremenog rada treba brisati. S obzirom na nepovoljan utjecaj dužih radnih sati na psihofizičko zdravlje i produktivnosti radnica_ka, predlažemo u st.3. propisati da ukupno trajanje rada radnika_ce koji radi prekovremeno ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Osim toga, smatramo da treba zadržati odredbe koje propisuju dulje vrijeme trajanja prava za samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji te st.6. izmijeniti tako da obuhvaća roditelje s djecom do 8 godina i samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djecom do 12 godina života.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada do 8 sati tjedno (iznimno do 16 sati tjedno, samo ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno).</p>

404	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Ako uzmemo u obzir da je glavni razlog prekovremenog rada izvanredna situacija u 54% slučajeva ili jer poslodavac to traži u 31% slučajeva (istraživanje SSSH, 2019.), kao i činjenicu da poslodavci nekada nalažu prekovremeni rad bez pisanih potvrda, navedena zaštita trudnica i roditelja u st.6. jest upitna, kao i tumačenje slučajeva „više sile“. Zato bi trebalo propisati da navedene kategorije osoba imaju pravo ne raditi prekovremeno odnosno da smiju raditi prekovremeno samo ako sami to zatraže. Na taj bi se način osiguralo da se zakonske odredbe manje krše i ojačao bi se njihov položaj prema poslodavcima. Isto tako, čini nam se je povoljnije prethodno rješenje koje ne stavlja sve roditelje u isto kategoriju, već propisuje dulje vrijeme trajanja prava za samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s obzirom na njihove veće potrebe pa se odredba treba izmijeniti tako da obuhvaća roditelje s djecom do 8 godina i samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djecom do 12 godina života. Osim toga, slučaj više sile je preširoko određen te bi trebalo uže definirati razloge odnosno slučajeve u kojima iznimno ovaj oblik zaštite ne vrijedi. Nadalje, st. 2. članka kojim se omogućava usmeno zahtijevanje prekovremenog rada treba brisati, a u st.3. ukupno trajanje prekovremenog rada smanjiti tj. propisati da ako radnik_ca radi prekovremeno, ukupno trajanje rada ne smije biti duže od 45 sati tjedno.</p>	<p>Nije prihvaćen Komentari su primljeni na znanje, međutim u odnosu na iznesene prijedloge podnositelja komentara, ističemo kako je nesporno da su predloženom odredbom u velikoj mjeri povećana prava zaštite u odnosu na određenu kategoriju radnika, pa navedeno pravo ostvaruje svaki roditelj s djetetom do osam godina života, bez obzira da li je samohran ili nije.</p>
405	<p>Iva Prpić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. Budući da se izrijekom ne spominje "samohrani roditelj s djetetom do šest godina života" kao što je to normirano postojećim Zakonom o radu, smatra li se da samohrani roditelj ulazi u kategoriju "roditelj s djetetom do osam godina života"? Važno je izdvojiti kategoriju samohranih roditelja i jednoroditeljskih obitelji jer zbog nedostatka socijalne podrške te viših stopa rizika od siromaštva zalužuju posebne mjere zakonske podrške i pomoći te zbog toga predlažem da se u tekst nadoda: "samohrani roditelj i roditelj iz jednoroditeljska obitelj s djetetom do 12 godine života".</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom su povećana prava zaštite u odnosu na određenu kategoriju radnika, pa navedeno pravo ostvaruje svaki roditelj s djetetom do osam godina života, bez obzira da li je samohran ili nije.</p>
406	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 26. U članku 65. novo predloženi stavak (7) „Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile“ nije jamstvo ograničenja ukupnog radnog opterećenja koje može ukupno biti znatno iznad 48 sati tjedno, pa isto treba jasno ograničiti, kao što je navedeno uz čl.62 st.1. potrebno ograničiti ukupno tjedno radno vrijeme redovnog, prekovremenog i dopunskog rada na 48 sati tjedno. U nastavku i dodatne činjenice koje upućuju na potrebu vođenja računa o ukupnom</p>	<p>Nije prihvaćen Ograničenje u odnosu na prekovremeni rad je propisano odredbom članka 65. stavka 3. Zakona o radu (ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno). Ograničenja u odnosu na dopunski rad propisana člankom 10. Nacrta, kojim se dodaje članak 18.b.</p>

radnom vremenu radnika ,utjecaju na zdravlje i moguće posljedice (fizičko i mentalno zdravlje) , te poziv na akciju na razini EU . Deklaracija u povodu stogodišnjice MOR-a usvojena na Konferenciji 2019.godine ističe da su „sigurni i zdravi uvjeti rada ključni za dostojanstven rad“. Zaštita zdravlja i sigurnost na radu moraju biti prepoznati kao pravo svih. Bilo da se radi o COVID-u ili karcinomu na radu, ili ozljedama na radnom mjestu ili industrijskim bolestima, svaki bi radnik trebao imati pravo na zaštitu i primjerene uvjete rada Nitko ne bi trebao umrijeti da bi zaradio za život. U povodu prisjećanja na preminule radnike i pokretanja kampanje „Bez smrtnih slučajeva do 2030.“, Europska konfederacija sindikata u svojem proglasu između ostalog upozorava, poziva i ističe: „Ljudi idu na posao kako bi zaradili za život - za sebe, svoje obitelji i svoje voljene. Svaki dan diljem Europske unije 12 radnika/ica ne vrati se kući s posla jer su umrli na poslu. Umjesto da od njega žive, posao ih ubija, a njihove obitelji pate emotivno, financijski i na mnoge druge načine. Potičemo Europsku uniju, vlade država članica i poslodavce da stanu na kraj smrtnim slučajevima na poslu. Tražimo radna mjesta bez smrtnih slučajeva. Oko 100.000 radnika/ica umre svake godine zbog raka uzrokovanog na poslu izloženošću opasnim tvarima. Dugi radni sati i psihološki pritisak na poslu uzrokuju srčane bolesti, moždani udar, depresiju i samoubojstvo. Opterećujući poslovi, ponavljajući pokreti i podizanje teških predmeta uzrokuju bolove u leđima i druge poremećaje mišićno-koštanog sustava te posljedično uzrokuju depresiju i nesposobnost obavljanja posla. Novi izazovi za zdravlje i sigurnost pojavljuju se zbog ekstremnih vremenskih uvjeta i temperatura te klimatskih promjena; novih oblika rada izvan tradicionalnih radnih mjesta kao što je ubrzano rastući rad od kuće i platformski rad. COVID je pokazao kako je radno mjesto glavni izvor zaraze i doveo je do smrti puno tisuća radnika/ica te dokazao da na poslu i drugdje moramo biti bolje pripremljeni za buduće pandemije. Pozivamo Europsku uniju, države članice i poslodavce da se iskreno posvete i poduzmu potrebne aktivnosti kako na radnim mjestima ne bi bilo smrtnih slučajeva. Europa treba više akcije, a manje priče.To znači usklađeni zajednički napor za: • Prevenciju nesreća na radu i profesionalnih bolesti, zaustavljanje izloženosti opasnim tvarima uključujući one koje uzrokuju rak te spremnost za pandemiju, • Uzimanje fizičkog i mentalnog zdravlja kao početne točke kod organiziranja rada i oblikovanja radnog mjesta. Navedeno će zahtijevati aktivnosti na EU, nacionalnoj i sektorskoj razini te razini poslodavaca, uz zakonodavne i druge inicijative koje uključuju sindikate i poslodavce; uključujući povećanu edukaciju, osposobljavanje, nadzor prevencije, zaštitu, izvještavanje, inspekciju, provedbu i kazne“. Povjerenik Europske komisije za zapošljavanje i socijalna prava Nicolas Schmit rekao je: "Radnici imaju pravo na visoku razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, što je istaknuto u 10. načelu europskog stupa socijalnih prava. Budući da je oporavak od krize prilika za poboljšanje, to bi načelo trebalo biti u središtu našeg djelovanja. Težimo tome

	<p>da više ne bude smrtnih slučajeva povezanih s radom u EU-u – to je naša „vizija nula“. Biti zdrav na radnom mjestu ne odnosi se samo na fizičko stanje, nego i na mentalno zdravlje i dobrobit radnika".</p>	
407	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27. Uz članak 27. Ističemo kako je uređenje nejednakog rasporeda radnog vremena izuzetno složeno i za male poslodavce praktično neprimjenjivo. Predlažemo pokušati pronaći jednostavniji izričaj, odnosno detaljnije urediti ovaj institut, posebice u pogledu odnosa preraspodijeljenog radnog vremena i prekovremenog rada.</p>	<p>Nije prihvaćen Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.</p>
408	<p>Damir Delišimunović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27. Stavkom 5 je određivanje ukupnog fonda sati, osim kolektivnim ugovorom, moglo biti regulirano, primjerice, Sporazumom poslodavca i Radničkog vijeća (za poslodavce za koje nema Kolektivnog ugovora).</p>	<p>Nije prihvaćen Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.</p>
409	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27. !!! Nejednaki raspored radnog vremena od svog uvođenja u ovom obliku je posljednjim izmjenama i dopunama proizveo samo štetne posljedice i iz tog razloga potrebno ga je ozbiljno revidirati na način da ga se ograniči samo na smjenski rad. !!! Poslodavci nejednaki raspored radnog vremena koriste kao mogućnost objave 'izvanrednog stanja' u kojem radno vrijeme raspoređuju kako njima odgovara, pri čemu redovito dolazi do nepoštivanja najave rasporeda radnog vremena, čime radnik/radnica ne zna u kojem režimu radi i što se događa s njegovim/njezinim radnim vremenom, a problema s tumačenjem i primjenom zbog nejasnoće teksta ima i sama Inspekcija rada (kako utvrditi je li radnik unutar prosječnih 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako ne znamo u kojem trenutku referentnog razdoblja od 4 mjeseca se radnik nalazi?). !!! Često u praksi radnici redovno i kontinuirano rade 10 i 12 sati na dan, a da po isteku nejednakog rasporeda radnog vremena bude da još poslodavcu 'duguju sate', bez mogućnosti da rekonstruiraju na koji način je došlo do povrede odredbi članka 66. !!! Krajnja posljedica je narušena ravnoteža između mogućnosti fleksibilizacije radnog vremena za poslodavce i prava radnika da im radni režim bude poznat unaprijed i da jasno raspoznaju razliku između redovnog rada unutar ugovorenog radnog vremena i prekovremenog rada za koji imaju pravo biti plaćeni. !!! Nejednaki raspored radnog vremena je jedan od glavnih načina zamračivanja neevidentiranog i neplaćenog prekovremenog rada u Hrvatskoj, ali i prekomjernog rada i iscrpljivanja radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.</p>

<p>410</p>	<p>Ana Vračar ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27. Komentar udruge BRID, uz podršku komentarima Inicijative Za radnički ZOR: U članku 66. iza stavka 10. dodaje se stavak 11. koji glasi: "(11) Poslodavac ima obvezu najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnike o donošenju odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena te o sadržaju te odluke. Odluka osobito mora sadržavati razdoblje na koje se donosi, koje radnike ili grupu radnika uključuje, u kojem razdoblju će se raditi duže i koliko sati tjedno će iznositi takav rad te u kojem razdoblju će se raditi kraće i koliko sati tjedno će iznositi taj rad. Poslodavac tako ima obvezu obavijestiti radnike o svakoj promjeni odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena." OBRAZLOŽENJE: Poslodavac donosi odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena unaprijed te ona ima sadržaj potreban za organizaciju takvog rasporeda radnog vremena. Ne postoji nikakvo opravdanje da poslodavac s tim informacijama ne upozna i radnike. Dakle, ne govorimo o informacijama koje poslodavac nema, već o informacijama koje poslodavac ima jer je na temelju njih i donio takvu odluku. Poslodavci radnike nerijetko unaprijed ne upoznaju sa svim informacijama upravo kako bi ih mogli zloupotrijebiti na način da se ne pridržavaju vlastite odluke, a onda je mijenjaju i prepravljaju unazad. Kako bi se zluopotreba spriječila potrebno je jasno utvrditi obvezu poslodavca na davanje informacija, a u skladu sa DIREKTIVOM (EU) 2019/1152.</p>	<p>Nije prihvaćen U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijevkom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni. I nadalje, kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed</p>
<p>411</p>	<p>Inicijativa Za radnički ZOR ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27. U članku 66. iza stavka 10. dodaje se stavak 11. koji glasi: "(11) Poslodavac ima obvezu najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnike o donošenju odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena te o sadržaju te odluke. Odluka osobito mora sadržavati razdoblje na koje se donosi, koje radnike ili grupu radnika uključuje, u kojem razdoblju će se raditi duže i koliko sati tjedno će iznositi takav rad te u kojem razdoblju će se raditi kraće i koliko sati tjedno će iznositi taj rad. Poslodavac tako ima obvezu obavijestiti radnike o svakoj promjeni odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena." OBRAZLOŽENJE: Poslodavac donosi odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena unaprijed te ona ima sadržaj potreban za organizaciju takvog rasporeda radnog vremena. Ne postoji nikakvo opravdanje da poslodavac s tim informacijama ne upozna i radnike. Dakle, ne govorimo o informacijama koje poslodavac nema, već o informacijama koje poslodavac ima jer je na temelju njih i donio takvu odluku. Poslodavci radnike nerijetko unaprijed ne upoznaju sa svim informacijama upravo kako bi ih mogli zloupotrijebiti na način da se ne pridržavaju vlastite odluke, a onda je mijenjaju i prepravljaju unazad. Kako bi se zluopotreba spriječila potrebno je jasno utvrditi obvezu poslodavca na davanje informacija, a u skladu sa DIREKTIVOM (EU) 2019/1152.</p>	<p>Nije prihvaćen U cilju sprječavanja moguće zlouporabe ovoga instituta, člankom 22. Nacrta prijedloga zakona kojim se dodaje članak 60.a, definirano je što se smatra prijevkom potrebom koja bi opravdala izmjenu rasporeda radnog vremena i roka u kojem radnika treba obavijestiti o takvoj promjeni. I nadalje, kao i u do sada važećem članku koji uređuje raspored radnog vremena, postoji propisana obveza poslodavca da o rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni, radnika obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed</p>

412	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27.</p> <p>Smatramo da je institut rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju od svog uvođenja u ovom obliku posljednjim izmjenama i dopunama proizveo samo štetne posljedice i da ga je potrebno ozbiljno revidirati, na način da ga se ograniči samo na smjenski rad. Poslodavci ga koriste kao mogućnost objave "izvanrednog stanja" u kojem radno vrijeme mogu raspoređivati kako njima odgovara, pri čemu često dolazi do nepoštivanja najave rasporeda radnog vremena. S druge strane, radnik ne zna u kojem režimu radi i što se događa sa njegovim/njezinim radnim vremenom, a problema s tumačenjem i primjenom zbog nejasnoće teksta ima i sama Inspekcija rada (kako utvrditi je li radnik unutar prosječnih 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako ne znamo u kojem trenutku referentnog razdoblja od 4 mjeseca se nalazimo?). Česta situacija koju imamo u praksi je da radnici redovno i kontinuirano rade 10, 12 sati na dan, a da po isteku nejednakog rasporeda radnog vremena ispadne da još poslodavcu „duguju sate“, bez mogućnosti da rekonstruiraju na koji način je došlo do povrede odredbi članka 66. Krajnji rezultat je narušena ravnoteža između mogućnosti fleksibilizacije radnog vremena za poslodavce te prava radnika da im radni režim bude poznat unaprijed i da jasno raspoznaju razliku između redovnog rada unutar ugovorenog radnog vremena i prekovremenog rada za koji imaju pravo biti plaćeni. Nejednak raspored rada jedan je od glavnih „drivera“ zamračivanja neevidentiranog i neplaćenog prekovremenog rada u Hrvatskoj, ali i prekomjernog rada i iscrpljivanja radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.</p>
-----	--	---

413 **NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST"**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27.
Institut rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju od svog uvođenja u ovom obliku posljednjim izmjenama i dopunama nažalost je proizveo samo štetne posljedice te ga je potrebno ozbiljno revidirati i to na način da ga se ograniči samo na smjenski rad. Poslodavci ga najčešće koriste kao mogućnost objave "izvanrednog stanja" u kojem radno vrijeme mogu raspoređivati kako njima odgovara, a ujedno u takvim slučajevima dolazi i do nepoštivanja najave rasporeda radnog vremena. Radnik pak ne zna u kojem režimu radi i što se događa s njegovim, odnosno njezinim radnim vremenom. Problema s tumačenjem i primjenom zbog nejasnoće teksta ima i sama inspekcija rada jer kako utvrditi je li radnik unutar prosječnih 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako se ne zna u kojem trenutku referentnog razdoblja od 4 mjeseca se radnik nalazi. U praksi se često događa da radnici redovno i kontinuirano rade i 10, 12 sati na dan, a po isteku nejednakog rasporeda radnog vremena ili ispadne da radnici nemaju prekovremenih sati ili kako još poslodavcu i „duguju sate“, bez mogućnosti rekonstrukcije na koji način je došlo do povrede članka 66. Rezultat svega toga je narušena ravnoteža između mogućnosti fleksibilizacije radnog vremena za poslodavce te prava radnika da im radni režim bude poznat unaprijed i da jasno raspoznaju razliku između redovnog rada unutar ugovorenog radnog vremena i prekovremenog rada za koji imaju pravo biti plaćeni. Naime, nejednak raspored rada jedan je od glavnih generatora zamračivanja neevidentiranog i neplaćenog prekovremenog rada u Hrvatskoj, ali i prekomjernog rada te iscrpljivanja radnika.

Nije prihvaćen
Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.

414	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27. Smatramo da je institut rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju od svog uvođenja u ovom obliku posljednjim izmjenama i dopunama proizveo samo štetne posljedice i da ga je potrebno ozbiljno revidirati, na način da ga se ograniči samo na smjenski rad. Poslodavci ga koriste kao mogućnost objave "izvanrednog stanja" u kojem radno vrijeme mogu raspoređivati kako njima odgovara, pri čemu često dolazi do nepoštivanja najave rasporeda radnog vremena. S druge strane, radnik ne zna u kojem režimu radi i što se događa sa njegovim/njezinim radnim vremenom, a problema s tumačenjem i primjenom zbog nejasnoće teksta ima i sama Inspekcija rada (kako utvrditi je li radnik unutar prosječnih 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako ne znamo u kojem trenutku referentnog razdoblja od 4 mjeseca se nalazimo?). Česta situacija koju imamo u praksi je da radnici redovno i kontinuirano rade 10, 12 sati na dan, a da po isteku nejednakog rasporeda radnog vremena ispadne da još poslodavcu „duguju sate“, bez mogućnosti da rekonstruiraju na koji način je došlo do povrede odredbi članka 66. Krajnji rezultat je narušena ravnoteža između mogućnosti fleksibilizacije radnog vremena za poslodavce te prava radnika da im radni režim bude poznat unaprijed i da jasno raspoznaju razliku između redovnog rada unutar ugovorenog radnog vremena i prekovremenog rada za koji imaju pravo biti plaćeni. Nejednak raspored rada jedan je od glavnih „drivera“ zamračivanja neevidentiranog i neplaćenog prekovremenog rada u Hrvatskoj, ali i prekomjernog rada i iscrpljivanja radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ.</p>
-----	--	---

415	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27.</p> <p>Smatramo da je institut rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju od svog uvođenja u ovom obliku posljednjim izmjenama i dopunama proizveo samo štetne posljedice i da ga je potrebno ozbiljno revidirati, na način da ga se ograniči samo na smjenski rad. Poslodavci ga koriste kao mogućnost objave "izvanrednog stanja" u kojem radno vrijeme mogu raspoređivatikako njima odgovora, pri čemu često dolazi do nepoštivanja najave rasporedaradnog vremena. S druge strane, radnik ne zna u kojem režimu radi i što se događa sa njegovim/njezinim radnim vremenom, a problema s tumačenjem i primjenom zbog nejasnoće teksta ima i sama Inspekcija rada (kako utvrditi je li radnikunutar prosječnih 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako ne znamou kojem trenutku referentnog razdoblja od 4 mjeseca se nalazimo?). Česta situacija koju imamo u praksi je da radnici redovno i kontinuirano rade 10, 12 sati na dan, a da po isteku nejednakog rasporeda radnog vremena ispadne da još poslodavcu „duguju sate“, bez mogućnosti da rekonstruiraju na koji način je došlo do povrede odredbi članka 66. Krajnji rezultat je narušena ravnoteža između mogućnostifleksibilizacije radnog vremena za poslodavce te prava radnika da im radnirežim bude poznat unaprijed i da jasno raspoznaju razliku između redovnog radaunutar ugovorenog radnog vremena i prekovremenog rada za koji imaju pravo bitiplaćeni. Nejednak raspored rada jedan je od glavnih „drivera“ zamračivanja neevidentiranog i neplaćenog prekovremenog rada u Hrvatskoj, ali i prekomjernograda i iscrpljivanja radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Svrha uređenja nejednakog rasporeda radnog vremena je fleksibilizacija u njegovom uređenju, pri čemu je institut rasporeda radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena usklađen s Direktivom 2003/88/EZ</p>
416	<p>Sindikat prometnika vlakova Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 27.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi: dodati stavak: Poslodavac može radnika koji ostvaruje pravo na staž s uvećanim trajanjem samo uz njegovu pisanu suglasnost pozvati da radi prekovremeno. obrazloženje: Radnici koji rade na radnim mjestima na kojima postoje štetni utjecaji na zdravstveno stanje i radnu sposobnost radnika, unatoč tome što su primijenjene opće i posebne zaštitne mjere utvrđene propisima o zaštiti na radu te im je zbog tih okolnosti temeljem Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem ("Narodne novine" br. 115/18., 34/21.) priznato uvećanje radnog staža očigledno se dodatno „troše“ obavljajući svoj posao. Prekovremeni rad te kategorije radnika treba biti izuzetak, a ne redovita mogućnost.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Člankom 27. Nacrta kojim se mijenja članka 66. uređuje se nejednaki raspored radnog vremena, uz propisana ograničenja trajanja takvog rada na razini tjedna. U odnosu na materiju radnog vremena (prekovremeni rad), Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje ako drugim zakonom nije drukčije uređeno. Na radno vrijeme radnika u željezničkom prometu primjenjuje se Zakon o sigurnosti u željezničkom prometu.</p>

417	<p>Pravobranitelj za osobe s invaliditetom PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Predlažemo da se mogućnost izmjene ugovora o radu kojim se za određeno vremensko razdoblje mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme propiše i za radnike s utvrđenim invaliditetom. Kako bi se radnike koji su osobe s invaliditetom potaknulo da ostanu na tržištu rada, potrebno im je omogućiti, ukoliko to osobne okolnosti zahtijevaju, da ugovoreno radno vrijeme prilagode osobnim potrebama koje proizlaze iz invaliditeta u kontekstu načela razumne prilagodbe. Mišljenja smo da je poslodavac dužan, prilikom razmatranja mogućnosti izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena, osim potreba organizacije rada, uzeti u obzir i potrebe radnika. Široka lepeza mogućnosti za uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života te realizacija razumne prilagodbe radnog vremena u praksi omogućit će veći broj zaposlenih osoba s invaliditetom odnosno fleksibilizaciju radnog odnosa u skladu sa specifičnostima invaliditeta i radnog mjesta. Pravo na ponovno obavljanje poslova u ugovorenom radnom vremenu ili prema prethodnom rasporedu ne bi se smjelo uvjetovati odobrenjem poslodavca zbog opasnosti od diskriminacije i isključenja ove kategorije radnika iz radnih kolektiva. Radnici bi trebali imati pravo povratka na prethodno radno vrijeme ili raspored u roku od 30 dana nakon što su o takvoj namjeri obavijestili poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.</p>
418	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Ova odredbe koja se naziva "Zaštita određenih kategorija radnika" bi možda trebala onda biti negdje kod čl. 30. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
419	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. U svezi članka 68., stavka 2. naša članica ističe kako radnik u dodatnom radu ne može biti zaštićena kategorija radnika obzirom je njegov osnovni radni odnos kod matičnog ili matičnih poslodavca i organizacija rada i radnog vremena kod matičnog poslodavca ne smije biti ugrožena radi radnika u dodatnom radu kod drugog poslodavca. Stavljanjem radnika koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca u zaštićeni ili povlašteni položaj može doći do manipulacija dodatnim radom uskraćivanjem pisanih izjava i suglasnosti po bilo kojem članku zakona gdje je takva mogućnost predviđena.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.</p>

420	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. U čl. 68. opet nejasna konstrukcija "može zatražiti". Predlaže se preformulirati kao u komentaru u uz čl. 3 (čl. 13), odnosno uz čl. 25. (čl. 63) Mišljenja sam da ne treba propisivati odredbe iz Direktive "može zatražiti", nego pronaći cilj i smisao te odredbe. Ako Direktiva propisuje da država mora osigurati da radnici imaju mogućnost zatražiti nešto, onda ona treba propisati uvjete za to, a radnik će tu mogućnost imati, ako država obveže poslodavca da razmotri njegov zahtjev. Dakle, treba krenuti od poslodavca. Poanta je da je poslodavac dužan razmotriti određen zahtjev, pod određenim uvjetima (i tako se onda stvara određena mogućnost radnika) i dostaviti odluku. Isto tako, možda negdje u Europi poslodavac dostavlja "odgovor" pa se na njega radnik može žaliti, ali mi u čl. 133. imamo "odluku", pa bi trebala biti "odluka", ili u čl. 133. preformulirati "u roku od 15 dana od dostave odluke ili odgovora".</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.</p>
421	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Odredbom članka 68. stavka 2. su navedene kategorije zaposlenika koji mogu raditi u nejednakom rasporedu ili preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Pa su, među inim, navedeni radnici koji rade u dodatnom radu. Pojedine članice Grupačije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova smatraju kako je jasno da su i ti radnici navedeni zato što se propisani tjedni, odnosno mjesečni maksimum rada ne smije ni u kojem slučaju prekoračiti. Međutim, nejasno je kako se isto odražava na matičnog poslodavca i njegovu obvezu organizacije rada, s obzirom da nije mogao spriječiti dodatni rad svojeg radnika. Predlaže se dodatno prilagoditi spomenutu odredbu ili o isto propisati u člancima koji uređuju dodatni rad (članak 18.a).</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu.</p>
422	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. U članku 28., odnosno predloženom novom članku 68. stavku 2. Zakona o radu, riječ: „Trudnica“ treba zamijeniti s riječima: „Trudna radnica“, jer se u člancima 13., 14. i 15. istog prijedloga koristi izraz: „trudna radnica“, a prema članku 40. stavku 1. Jedinstvenih metodološko-nomotehničkih pravila za izradu akata koje donosi Hrvatski sabor („Narodne novine“, broj 74/15.), upotreba riječi (terminologije, izraza, pojmova i sl.) treba biti jedinstvena s već utvrđenim pravnim značenjem, što znači i to da se istodobno ne koriste sinonimi.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

423	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. U čl. 68., st.2., Radnik u dodatnom radu ne može biti zaštićena kategorija radnika pošto je njegov osnovni radni odnos kod matičnog ili matičnih poslodavca i organizacija rada i radnog vremena kod matičnog poslodavca ne smije biti ugrožena radi radnika u dodatnom radu kod drugog poslodavca. Stavljanjem radnika koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca u zaštićeni ili povlašteni položaj može doći do manipulacija dodatnim radom uskraćivanjem pisanih izjava i suglasnosti po bilo kojem članku zakona gdje je takva mogućnost predviđena.</p>	<p>Nije prihvaćen Nove odredbe o dodatnom radu su usklađene s Direktivom (EU) 2019/1152 čiji je izričit zahtjev kod uređenja dodatnog zaposlenja, da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, te da u vezi toga nepovoljno postupi prema radniku. Jednako tako, odredbama Direktive propisana su određena ograničenja u pogledu nespojivosti rada kod matičnog poslodavca i poslodavca kod kojeg radnik radi u dodatnom radu. Odredbe Nacrta prijedloga zakona kojima se uređuje dodatan rad, usklađene su s odredbama o najdužem trajanju radnog vremena i minimalnom trajanju propisanih odmora, putem ograničenja takvog rada na određeno vrijeme (iznimno do 16 sati tjedno, najduže četiri uzastopna mjeseca).</p>
424	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekrasnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Predloženim st. 3., 4., 5., 6., i 7. određuje se mogućnost fleksibilnog radnog vremena za roditelje s djetetom do 8 godina života i pružatelje_ice skrbi iz čl.17c. Ovako predloženim odredbama mogu se dodatno opteretiti radnice koje skrbe o ovisnim članovima obitelji/kućanstva umjesto da se osiguraju univerzalni i javno dostupni socijalni servisi, a upitan je i učinak na poboljšanje načela rodne ravnopravnosti. Prije donošenja ovakvih članaka potrebno je izraditi rodne analize koje će jasno ukazati kako pravilno adresirati potrebe ovih osoba. Odredbe svakako treba izmijeniti te propisati da ovo pravo vrijedi za roditelje s djecom do 4 godina života te za samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djecom do 8 godine života u kontekstu promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena. Pravo rada na pola punog radnog vremena potrebno je ograničiti na kraći period jer određena istraživanja upućuju da se žene koje se odluče raditi u takvom obliku u manjim postocima vraćaju na rad u punom radnom vremenu. S obzirom na raširenost diskriminacije u području usklađivanja poslovnog i privatnog života, potrebno je propisati zabranu otkaza i stavljanja u nepovoljni položaj radnica_ka koji koriste ova prava. Člankom se treba jasnije propisati iz kojih razloga poslodavac može odbiti zahtjev radnice_ka, kao i da radnica_k ima pravo povratka na prethodno radno vrijeme ili raspored u roku od 30 dana nakon što je o takvoj namjeri obavijestila poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Predloženom odredbom Nacrta značajno je povećana razina zaštite određene kategorije radnika, proširenjem na kategorije radnika koji pružaju osobnu skrb, te mogućnošću fleksibilne promjene rasporeda radnog vremena.</p>

425	<p>Međunarodna zračna luka Zagreb d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Vezano za odredbu prema kojoj radnik s djetetom do osam godina starosti i radnik koji ostvaruje pravo na dopust za pružanje osobne skrbi može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zbog svojih osobnih potreba, zatražiti promjenu odnosno prilagodbu rasporeda radnog vremena ili izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme na nepuno radno vrijeme, pretpostavka je da će se ova mogućnost koristiti i u organizacijama s nejednakim rasporedom radnog vremena, što otežava organizaciju posla kod poslodavca, pogotovo u slučaju većeg broja radnika koji se koriste takvim pravom, a postavlja se pitanje i utjecaja takve prilagodbe na raspored radnog vremena ostalih zaposlenika. Predlažemo ovakvu mogućnost zadržati kao stvar dogovora radnika i poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158.</p>
426	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Kako je u praksi institute nejednakog rasporeda i preraspodjele radnog vremena koji su dodatno fleksibilizirali tržište rada moguće zlouporabiti i koristiti umjesto prekovremenog rada, oni mogu ići na štetu radnica_ka. Na taj način se umanjuju njihovi prihodi, a i daje se svojevrsna mogućnost poslodavcu da upravlja slobodnim vremenom radnika_ce, što posebno pogađa trudnice i roditelje, prvenstveno majke. Kako bi se ojačala njihova zaštita u st.2. potrebno je propisati da ove kategorije imaju pravo ne raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena odnosno da sami mogu zatražiti takav rad, umjesto da poslodavac ima mogućnost naložiti ga. Predloženo rješenje u st.2. omogućava zlouporabe jer poslodavci u praksi nalažu ove oblike rada i bez pisane izjave, a onemogućavanjem takvih zahtjeva uopće smanjuje se rizik od otkaza ili neobnavljanja ugovora, a radnicama_ima se omogućava rad u ovim oblicima ako to sami žele. Ostali stavci 3.,4., 5., 6., i 7. normiraju mogućnost fleksibilnog radnog vremena za roditelje s djetetom do 8 godina života i pružateljice skrbi iz čl.17c. U komentarima na izmjene tog članka detaljno smo izložile zbog čega takve odredbe mogu imati nepovoljni utjecaj na rodnu ravnopravnost u širem socioekonomskom kontekstu u RH te kako iste primjedbe vrijede i u ovom slučaju, upućujemo na izloženu argumentaciju navedenu u komentaru na čl.17c. odnosno čl.8. Izmjena Zakona. Ukratko, smatramo da država na ovaj način dodatno opterećuje radnice koje skrbe o ovisnim članovima obitelji/kućanstva umjesto da osigura dostupne socijalne servise te je dvojbena korist koju radnice_i mogu imati od rada na pola punog radnog vremena, kao i učinak na rodnu ravnopravnost. Radnicama koje su ionako opterećene obvezama skrbi i imanju manje plaće, ovakav rad može još više povećavati obveze, a smanjiti prihode. No, kako određene</p>	<p>Nije prihvaćen Predloženom odredbom Nacrta značajno je povećana razina zaštite određene kategorije radnika, proširenjem na kategorije radnika koji pružaju osobnu skrb, te mogućnošću fleksibilne promjene rasporeda radnog vremena.</p>

obaveze proizlaze iz Direktive (EU) 2019/1158, ako se navedeni stavci odluče zadržati u predloženom obliku, kategoriju roditelja treba normirati na način da ovo pravo vrijedi za roditelje s djecom do 4 godina života te za samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djecom do 8 godine života u kontekstu promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena. Omogućavanje rada na pola punog radnog vremena potrebno je ograničiti na puno manji period (određeni broj mjeseci godišnje ili u kraćem ukupnom trajanju) jer neka od dostupnih istraživanja upućuju da se žene koje se odluče raditi u takvom obliku u manjim postotcima vraćaju na rad u punom radnom vremenu. Navedeno nepovoljno utječe na njihovu ekonomsku neovisnost te produbljuje rodni jaz u plaćama i mirovinama jer nepuno radno vrijeme, naravno, donosi i niže prihode te će isto biti posebno nepovoljno za samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji. U kontekstu promjene/prilagodbe radnog vremena, poslodavac će moći odbiti zahtjev te bi bilo bolje da su jasno propisani razlozi zbog kojih to može napraviti. Ova odredba ima diskriminirajući potencijal prema ženama koje se budu htjele koristiti ovim pravima od strane poslodavaca kojima to neće odgovarati te je nužno propisati i zabranu otkaza i stavljanje u nepovoljni položaj radnica_ka koji koriste ove mogućnosti. Još je problematičnije što ponovno obavljanje poslova u ugovorenom radnom vremenu ili prethodnom rasporedu ovisi o odobrenju poslodavca, što je apsolutno neprihvatljivo, već treba propisati da radnica_k imaju pravo povratka na prethodno radno vrijeme ili raspored u roku od 30 dana nakon što su o takvoj namjeri obavijestili poslodavca. Kako smo drugdje navele, iako ovi oblici mogu biti korisni, bez adekvatnih rodni analiza nije poželjno donositi ovakve odredbe bez da možemo utemeljeno procijeniti njihov učinak na rodnu ravnopravnost. Fleksibilni radni aranžmani ili fleksibilno radno vrijeme mogu, u teoriji, doprinijeti ravnoteži između posla i privatnog života, ali muškarci su ih skloni koristiti u svrhu poboljšanja radnog učinka, dok ih žene često koriste kada postoji povećanje obiteljskih obaveza koje stvara neravnotežu između posla i privatnog života. Osim toga, socioekonomski kontekst je u svakoj državi članici različit te se Direktive u nacionalno zakonodavstvo trebaju prenijeti u skladu s istim, a u svrhu postizanja veće rodne ravnopravnosti. Tek na temelju izrađenih analiza može se pristupiti detaljnijem normiranju ovih oblika rada na način koji će osigurati rodnu jednakost. Optimalnije rješenje za navedene kategorije radnica_ka, ali i za sve ostale, zasada bi bilo poboljšanje odredbi o rasporedu radnog vremena, skraćivanje radnog tjedna na 35 i ukupnog trajanja prekovremenog rada na 45 sati, veći broj dana plaćenog dopusta, poboljšanje odredaba koji se tiču odmora, propisivanjem prava na nedostupnost te jačanje zaštitnih mehanizama.

427	<p>Iva Prpić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 28. Uz članak 68., st. 2 - Budući da se izrijekom ne spominje "samohrani roditelj s djetetom do šest godina života" kao što je to normirano postojećim Zakonom o radu, smatra li se da samohrani roditelj ulazi u kategoriju "roditelj s djetetom do osam godina života"? Važno je izdvojiti kategoriju samohranih roditelja i jednoroditeljskih obitelji jer zbog nedostatka socijalne podrške te viših stopa rizika od siromaštva zalužuju posebne mjere zakonske podrške i pomoći te zbog toga predlažem da se u tekst nadoda: "samohrani roditelj i roditelj iz jednoroditeljska obitelj s djetetom do 12 godine života".</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom su povećana prava zaštite u odnosu na određenu kategoriju radnika, pa navedeno pravo ostvaruje svaki roditelj s djetetom do osam godina života, bez obzira da li je samohran ili nije</p>
428	<p>Sindikat umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 29. Smatramo da bi se odredbe članka 69. i 70. ovoga Zakona o zabrani i ograničenju noćnog rada na odgovarajući način trebale primjenjivati i na umirovljenike.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbe Zakona o radu odnose se na sve koji su u radnom odnosu, osim ako drukčije nije uređeno posebnim zakonom.</p>
429	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 29. Uz članak 29. Molimo dodatno u obrazloženju pojasniti odredbe članka 68.a, posebice odnosa točki 1. i 2. u pogledu strožeg ograničenja najviše dopuštenog broja sati rada kada nema nastave i tijekom praznika, kada također nema nastave.</p>	<p>Prihvaćen Izmijenjen je sadržaj stavaka 1. i 2. ovoga članka. Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika propisana su u skladu s Direktivom 94/33/EZ.</p>
430	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 29. Dodati Članak 29.a u čl. 74. dodati stavak koji glasi: Poslodavac ne smije radniku u vrijeme odmora odrediti pripravnost. obrazloženje: Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena u čl. 2 definira: 1. „radno vrijeme” je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom; 2. „vrijeme odmora” je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme; Kako tijekom određenog vremena u kojem je radnik u pripravnosti za biti pozvan obavljati poslove za poslodavca smisao i namjena odmora radnika se bitno mijenja. Naročito ako poslodavac koristi priliku radniku odrediti pripravnost od 400, 500 i više sati mjesečno. U Direktivi 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. u Članak 3. Logika Direktive 2003/88/EZ je očigledno da je vrijeme u kojem radnik stoji na raspolaganju poslodavcu radno vrijeme, jer u članku 2. definira: 1. „radno vrijeme” je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom; Naš prijedlog unutar 24 sata obuhvaća vrijeme od četiri sata u kojem poslodavac može radniku odrediti pripravnost (24 sata – (osam sati radno vrijeme + 12 sati dnevni odmor) = 4 sata).</p>	<p>Nije prihvaćen Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom. Kod svakog određivanja rasporeda radnog vremena radnika, poslodavac mora voditi računa o određenim ograničenjima te obvezama da radniku osigura korištenje odmora u minimalnom trajanju propisanom Zakonom. Navedeno podrazumijeva omogućavanje korištenja zamjenskog dnevno odnosno tjednog odmora, u situacijama u kojima radnik iste nije koristio na način i u trajanju propisanim Zakonom.</p>

431	<p>Sindikat prometnika vlakova Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 29. iza dodati Članak 29.a u čl. 74. dodati stavak koji glasi: Poslodavac ne smije radniku u vrijeme odmora odrediti pripravnost. obrazloženje: Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena u čl. 2 definira: 1. „radno vrijeme” je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom; 2. „vrijeme odmora” je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme; Kako tijekom određenog vremena u kojem je radnik u pripravnosti za biti pozvan obavljati poslove za poslodavca smisao i namjena odmora radnika se bitno mijenja. Naročito ako poslodavac koristi priliku radniku odrediti pripravnost od 400, 500 i više sati mjesečno. U Direktivi 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. u Članak 3. Logika Direktive 2003/88/EZ je očigledno da je vrijeme u kojem radnik stoji na raspolaganju poslodavcu radno vrijeme, jer u članku 2. definira: 1. „radno vrijeme” je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom; Naš prijedlog unutar 24 sata obuhvaća vrijeme od četiri sata u kojem poslodavac može radniku odrediti pripravnost (24 sata – (osam sati radno vrijeme + 12 sati dnevni odmor) = 4 sata).</p>	<p>Nije prihvaćen Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom. Kod svakog određivanja rasporeda radnog vremena radnika, poslodavac mora voditi računa o određenim ograničenjima te obvezama da radniku osigura korištenje odmora u minimalnom trajanju propisanom Zakonom. Navedeno podrazumijeva omogućavanje korištenja zamjenskog dnevnog odnosno tjednog odmora, u situacijama u kojima radnik iste nije koristio na način i u trajanju propisanim Zakonom.</p>
432	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30. > U stavku 2. članka 86. brisati: "... pravilnikom o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 4. članka 86 brisati: "... , sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu". !!! Radničko vijeće može imati samo 'kontrolna' prava i obaveze (kontrola prava i obaveza utvrđenih zakonima - Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, ..., podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima, a jedini sporazum koji radničko vijeće s poslodavcem može sklopiti je sporazum o uvjetima rada radničkog vijeća i članova radničkog vijeća. !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevóljno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 4. članka 86. iza: "... uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom" dodati: "ili ugovorom o radu." > U stavku 5. članka 86. brisati: "...", sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ...". !!! Radničko vijeće može imati samo 'kontrolna' prava i obaveze (kontrola prava i obaveza utvrđenih zakonima - Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, ..., podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima, a jedini sporazum koji radničko vijeće s poslodavcem može sklopiti je sporazum o uvjetima rada radničkog vijeća i članova radničkog vijeća. !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevóljno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.

433	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30.</p> <p>U odnosu na čl.30. ZIDZOR predlaže se da radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije „povoljnije“ uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U odnosu na definiciju članova uže obitelji, predlaže se dodati životne partnere na oba mjesta gdje se navodi pojam supružnika te neformalne životne partnere na mjestu gdje se navodi izvanbračna zajednica. U oba slučaja radi se o zajednicama obiteljskog života koje već imaju svoje zakonske definicije u Zakonu o životnom partnerstvu osoba istog spola i propisane pretpostavke koje moraju ostvarivati pa nije potrebno zasebno određivati pretpostavke (npr. osoba s kojom radnik živi u životnom partnerstvu). Prijedlog Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova temelji se na odredbama koje životne partnere i neformalne životne partnere u pogledu prava iz radnog odnosa izjednačavaju s bračnim drugovima odnosno izvanbračnim drugovima. Prema čl. 69.st.2. Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola, prava koja su općim propisom o radu i svim njime propisanim izvorima prava iz radnog odnosa osigurana, bračnim drugovima, zajamčena su i životnim partnerima. Prema čl.4.st.2. istog Zakona, neformalno životno partnerstvo u području nasljeđivanja, poreznog sustava, mirovinskog osiguranja, sustava socijalne skrbi, obveznog zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite, prava i obveza iz radnih odnosa, pristupa javnim i tržišnim uslugama te javnopravnog položaja stvara iste učinke, koji su posebnim propisima kojima se uređuju ta područja, priznati izvanbračnoj zajednici.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrtni prijedlog zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
434	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30.</p> <p>Prijedlog formulacije: nije redovan rad, već redovna odsutnost za koju se dobiva naknada plaće, dok se za redovan rad dobiva plaća. Ako je cilj napraviti razliku od neplaćenog dopusta, tada treba jasno napisati da nema mirovanja radnog odnosa niti prekida.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Pravo na plaćeni dopust je pravo koje radnik ne ostvaruje kao redovnu odsutnost, već ima pravo, uslijed nastupa neke od okolnosti koje zbog osobnih potreba radnika opravdavaju oslobođenje od rada u određenom trajanju, uz naknadu plaće.</p>
435	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30.</p> <p>To znači da je po osnovi iz st. 5. moguće i povrh ukupnog broja dana iz st.2.?</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Po osnovi darivanja krvi, radnik, kao i prema do sada važećoj odredbi Zakona o radu, ostvaruje pravo na plaćeni slobodan dan po osnovi svakog darivanja krvi, bez obzira da li je plaćeni dopust koristio po nekoj drugoj osnovi.</p>
436	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30.</p> <p>Što su posljedice ako to ne učini?</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Prema članku 133. važećeg Zakona o radu, radnik ostvaruje pravo na zaštitu svojih prava iz radnog odnosa.</p>

<p>437</p>	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30. Pozdravljamo uključivanje životnih pratnera_ica u definiciju člana uže obitelji u st.3. Međutim, broj ukupnih dana dopusta u st.2. treba povećati na 15 radnih dana godišnje, a svrhu korištenja u st.1. izrijekom proširiti i na potrebe usklađivanja privatnog i poslovnog života, a u koje spadaju i one koje proizlaze iz skrbi za ovisne ili bolesne članove obitelji ili kućanstva. Obaveze skrbi o navedenim osobama, kao i djeci, u velikoj većini obavljaju žene zbog čega su u svijetu rada diskriminirane te za ispunjavanje obaveza koriste godišnje odmone ili bolovanja što nije u skladu sa svrhom tih instituta. Zato bi se povećanjem broja dana plaćenog dopusta adresirale njihove potrebe, a zakonodavac bi prepoznao kako neodgodive i nužne potrebe ne smiju utjecati na smanjenje plaće ili drugih prava radnica_ka. U tom kontekstu, odredbe čl. 31 Izmjena koje reguliraju neplaćeni dopust (čl.87.) za pružatelje_ice skrbi te odredbe čl. 32 Izmjena koje reguliraju odsutnost s posla (čl.87a) potrebno je inkorporirati u čl.86. i normirati kao plaćeni dopust. Predloženim st.2. treba propisati da, od 15 radnih dana plaćenog dopusta, za potrebe skrbi imaju pravo na minimalno 5. Neprihvatljivo je da dopust za pružatelje_ice skrbi za ovisne ili bolesne članove obitelji ili kućanstva iz čl.87. Zakona bude neplaćen odnosno oduzimati prava i prihode radnicama_ima koji moraju pružiti skrb navedenim osobama jer država nema odgovarajuće socijalne usluge za njih. Isto tako, člankom treba razraditi odredbe kojima će se osigurati da poslodavci omoguće korištenje ovih prava, npr. propisivanjem točno navedenih razloga zbog kojeg se zahtjev može odbiti.</p>	<p>Nije prihvaćen Institut je u potpunosti usklađen sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158.</p>
<p>438</p>	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 30. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Pozdravljamo što su napokon u definiciju člana uže obitelji u st.3. uvršteni i životni partneri_ce. Broj ukupnih dana dopusta u st.2. treba povećati na 15 radnih dana godišnje. Ovi dani trebali bi se moći koristiti i za određene potrebe usklađivanja privatnog i poslovnog života koje bi izrijekom trebalo navesti u st.1., kao što su npr. upis djeteta u vrtić/školu, proces prilagodbe u vrtiću, odlazak s djetetom liječniku i sl. To su sve realne potrebe roditelja zbog kojih su prvenstveno žene diskriminirane te se percipiraju manje efikasnim radnicama. Otvaranje bolovanja ili korištenje godišnjeg odmora kako bi se otišlo s djetetom kod liječnika ili skrbilo o njemu je jedan od uzroka diskriminacije žena na tržištu rada te ne odgovara stvarnoj svrsi tih instituta. Tako bi se povećanjem broja dana plaćenog dopusta olakšao njihov položaj i omogućilo da zakonodavac prepozna kako neodgodive i nužne potrebe ne smiju utjecati na smanjenje plaće ili druga prava radnica_ka. Isto tako, iako se ZRRP-om uvelo pravo na očinski dopust, smatramo da bi očevi i dalje trebali imati mogućnost</p>	<p>Nije prihvaćen Komentari su primljeni na znanje. U povodu iznesenih prijedloga podnositelja komentara, ističemo da je odredbom članka 30. Nacrta kojom se mijenja članak 86. Zakona o radu, propisano pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće za važne osobne potrebe radnika, u koje se ubrajaju i sve potrebe slične onima koje su u odredbi navedene (uključujući i potrebe osoba koje su žrtve rodnog ili obiteljskog nasilja).</p>

povodom rođenja djeteta koristiti pravo na plaćen dopust (npr. prije i za vrijeme poroda, zbog odlaska na prenatalne preglede i sl.) te treba osigurati da poslodavci ne odbijaju pravo na plaćen dopust zbog korištenja očinskog dopusta, odnosno da ova dva prava budu komplementarna. Nadalje, u navedenih 15 radnih dana plaćenog dopusta treba uračunati i obuhvatiti i dopust za pružatelje_ice skrbi za ovisne ili bolesne članove obitelji ili kućanstva od 5 radnih dana, a koji je predviđen Direktivom (EU) 2019/1158. Ovaj dopust svakako treba biti plaćen (a ne kako je predloženo čl.87 kao neplaćeni dopust), a ne da država na određeni način penalizira osobe koje moraju skrbiti o drugima jer im sama ne osigurava adekvatnu skrb. Drugim riječima, potrebno je u st.1. izričito navesti da se plaćeni dopust može ostvariti za važne osobne potrebe, posebno za usklađivanje privatnog i poslovnog života te skrb o drugim članovima obitelji ili kućanstva, a u st.2. predvidjeti da za isto imaju 15 radnih dana, od čega za potrebe skrbi imaju pravo na minimalno 5. Isto tako, važne i neodgodive osobne potrebe imaju i radnice_ci koji ne skrbe o članovima_icama obitelji i drugim osobama te je potrebno osigurati da u tim slučajevima imaju pravo na plaćeni dopust, a ne da moraju koristiti dane godišnjeg odmora. Naime, kod plaćenog dopusta, iako radnik_ca ima navedeno pravo, odobrenje korištenja istog je isključivo na poslodavcu te člankom treba dodatno razraditi odredbe kojima će se osigurati da poslodavci omoguće korištenje ovih prava, npr. propisivanjem točno navedenih razloga zbog kojeg se zahtjev može odbiti. Na kraju, skrećemo pozornost na još jednu važnu kategoriju ranjivih osoba sa specifičnim potrebama za koje smatramo nužnim da se normiraju u zasebnom stavku ili članku. Radi se o pravu na plaćeni dopust za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja i njihove potrebe koje proizlaze iz činjenice da trpe nasilje (npr. odlasci na sud, CZSS, policiju, u savjetovališta i sl.). Korištenje plaćenog dopusta od strane žrtava trebalo bi biti zasebno uređeno i ne smije utjecati na smanjenje ukupnog broja plaćenog dopusta od 15 radnih dana. Navedeno je predviđeno i Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 190 o suzbijanju nasilja i uznemiravanja, koju Vlada, nažalost, odbija ratificirati.

439 **Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31.**
Vezano uz čl.31. u odnosu na pružanje osobne skrbi (što se uvodi u čl. 87. ZOR-a) trebalo bi razmotriti mogućnost da se koristi plaćeni, a ne neplaćeni dopust (za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju).

Nije prihvaćen
Predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.

440	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Nejasna je razlika između članka 87. stavka 1. i 2. Pretpostavljamo da je intencija bila da se zahtjev za neplaćeni dopust općenito može odbiti, međutim ne i zahtjev za neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi? Predlažemo da se ova razlika jasnije uredi. Također, ako za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju te poslodavac radnika odjavljuje iz osiguranja, nejasno je što se događa u slučaju neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi? U tom slučaju radni odnos ne miruje (čl. 87.st. 6. i 7.)? Ukoliko je tako, predlažemo da se poveća zakonski zajamčen broj dana plaćenog dopusta i osnova pružanja osobne skrbi uvrsti u plaćeni dopust. Ovakvim uređenjem gubi se razlika između neplaćenog i plaćenog dopusta.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>
441	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. U čl. 87. predlaže se st. 2. - 6. staviti u poseban članak 87.a Dakle, u čl 87. je opća odredba o mogućnosti na neplaćeni dopust, koju poslodavac može i ne mora odobriti utrajanju od pet dana ili godinu dana i napomena o mirovanju prava i obveza, a u čl. 87.a bi bila specifična odredba o pravu radnika na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi i zabrana odjave tj. iznimka Ovako se čini da se radi o istoj stvari, odnosno da se neplaćeni dopust odobrava samo za pružanje osobne skrbi što ne mora biti. Može to biti školovanje, putovanje, tv show ili dr., ali je razlika što prvo poslodavac može odbiti, a drugo ne može. Osim toga zbunjujuća je odredba st. 6. da poslodavac ne smije odjaviti radnika što je iznimka, a onda odmah u sljedećoj odradbi da mu prava miruju (što podrazumijeva odjavu). Dakle najprije opće odredba, pa onda specifična (tj, iznimka) Također sam mišljenja da bi se isto trebalo odobriti kao plaćeni dopust.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>

442	<p>SANJA ROGINIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Umetanje stavka 2. u članak 87. u potpunosti nema smisla: "(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi," jer je isto već definirano stavkom 1. istoga članka: "(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust." Dakle, osoba koja želi uzeti neplaćeni dopust u svrhu pružanja osobne skrbi, ili bilo koju drugu svrhu (u kojem ne ostvaruje nikakva materijalna prava) ta mogućnost propisana je stavkom 1. Osim što iz dodavanja novog stavka zakona ne proizlaze nikakva nova prava , odredba je i dalje diskriminirajuća prema djeci koja brinu za svoje roditelje. Naime, osobama koje brinu za svoju djecu ili supružnika, sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju, omogućeno je pravo na privremenu nesposobnost za rad i naknadu plaće.. Isto pravo vezano uz njegu nepokretnog ili teško bolesnog roditelja, osoba ne ostvaruje. Ne ostvaruje niti pravo na plaćeni dopust. S druge strane, zakonodavac Zakonom o socijalnoj skrbi i Obiteljskim zakon propisuje obvezu djeci da brinu za svoje roditelje . Sukladno Zakonu o porezu na dohodak, uzdržavanje roditelja, jednako kao djece ili supružnika, predstavlja pravo na ostvarenje osobnog odbitka na plaći. Nejasno je zašto se njega teško bolesnog ili umirućeg roditelja , ne izjednači sa ranije spomenutim skupinama u smislu prava na privremenu nesposobnost na rad. Ili zašto se za takve slučajeve Zakonom o radu ne propiše barem plaćeni dopust.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>
443	<p>HRVATSKA NARODNA BANKA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. U prijedlogu članka propisano je da radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, pod kojom se smatra skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Nejasno je na koji način će poslodavac, koji nije medicinske struke, utvrđivati što je "ozbiljni zdravstveni razlog" koji opravdava potrebu pružanja osobne skrbi. Isto tako, prijedlog je dopuniti stavak 5. u kojem je određeno da poslodavac može tražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga na način da, osim navedenog dokaza, poslodavac od radnika može tražiti i dokaz o tome da se doista radi o osobi iz istog kućanstva ili o užem članu obitelji u smislu istog zakona. Npr. "Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3., kao i dokaz da se radi o užem članu obitelji radnika ili o osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu."</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>

444	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. U odnosu na izmijenjeni članak 87. stavak 2., smatramo kako se radi o razlogu za plaćeni, a ne neplaćeni dopust. Potreba za pružanjem osobne skrbi je okolnost na koju radnik ne može utjecati i koja zahtijeva njegovu prisutnost, a po prirodi stvari radi se o okolnosti koja je slična onima zbog kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, a to su važni osobni i obiteljski događaji i obveze. Dodatno, propisivanje neplaćenog dopusta u ovom slučaju može imati diskriminatorni učinak na financijski najugroženije radnike, odnosno radnike slabijeg imovnog stanja, pri čemu si upravo takvi radnici neće moći priuštiti plaćanje usluge skrbi, već će je morati osobno obavljati. S tim u vezi, predlažemo brisati članak 31. Prijedloga Zakona u dijelu kojim se predlaže mijenjati članak 87. Zakona o radu tako da se doda stavak 2. kojim se predlaže da radnik za pružanje osobne skrbi ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana. Predlažemo također da se odredbe iz članka 31. Prijedloga Zakona (osim stavka 1. i 7.) na odgovarajući način dodaju u članak 30. Prijedloga Zakona kako bi se reguliralo pravo na plaćeni dopust radnika za pružanje osobne skrbi.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s Direktivom (EU) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>
445	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Predlažemo da se članak 31., odnosno novi članak 87. Zakona o radu, dopuni sa stavkom s kojim bi se propisalo da radnik za vrijeme mirovanja radnog odnosa zbog neplaćenog dopusta može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem, kao što je to u članku 6. ovog Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, predloženo kod mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. Predložena odredba, osim što je usklađena s direktivom 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona. Cilj uređenja materije ugovora o radu za stalne sezonske poslove je destimulirati sklapanje ugovora ona određeno te uređenje takvih ugovora koji bi odgovarali potrebama tržišta rada (mogućnost zapošljavanja sezonskog radnika kod drugog poslodavca tijekom prekida obavljanja posla).</p>
446	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Izmijenjeni članak 87. je sada totalno nejasan i nepregledan jer se kod instituta neplaćenog dopusta (stavak 1.) i definicije njegovih posljedica (stavak 7.) ubacio dio o pružanju osobne skrbi, koji nikako ne bi trebao biti unutar toga članka. Ako predlagač smatra da treba urediti područje pružanja osobne skrbi, a što svakako treba, onda bi to trebao biti poseban članak 87.a, dok bi postojeći članak 87.a (dodan ovim izmjenama) trebao postati članak 87.b.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s direktivom 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>
447	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Kontradiktorno sa sljedećim stavkom br. 6.Odjaviti ili ne na HZMO-u? Za ostale osnove po kojoj se odobri neplaćeni dopust se odjavljuje jer nastupa mirovanje, a za ovaj ne? Kakvu naknadu plaće isplaćuje poslodavac: kao za plaćeni dopust ili samo poreze i doprinose na minimalnu plaću u slučaju kada ne odjavljuje iz radnog odnosa?</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s direktivom (UE) 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>

448	<p>CROATIA osiguranje d.d. ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Obrada posebno osjetljivih podataka, poslodavac nema stručna znanja za to kakvo je neko zdravstveno stanje, prijedlog je navesti kako poslodavac to utvrđuje?</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158.</p>
449	<p>Koprivničko-križevačka županija ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. U članku 31., odnosno u predloženom članku 87. stavku 3.Zakona o radu, treba brisati znak zatvorenih navodnika i točku iza njega.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
450	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Kako smo prethodno komentirale na čl.30. izmjena, dopust koji se uređuje ovim člankom treba biti plaćen. Drugim riječima, dopust za pružateljice_e skrbi treba normirati u čl. 86. Zakona kao plaćeni dopust te kombinirati s potrebama usklađivanja privatnog i poslovnog života (u koje ulaze i obaveze skrbi za ovisne ili bolesne članove obitelji/kućanstva) i drugim osobnim potrebama. Isto tako, ne treba ga uvjetovati ozbiljnim zdravstvenim razlogom jer potrebe za skrb o članovima obitelji ili kućanstva (npr. starijim osobama) nisu nužno vezane uz njihovo ozbiljno zdravstveno stanje. U svakom slučaju, neprihvatljivo je zbog obaveza skrbi oduzimati prava i prihode radnicama_ima koji moraju pružiti skrb drugima koji su o njima najčešće ovisni jer država nema odgovarajuće socijalne usluge za njih.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s direktivom 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>
451	<p>Nina V. ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Neplaćeni dopust je onaj kod kojeg Poslodavac radnika odjavljuje sa obveznih osiguranja, a sve ostalo je plaćeni dopust. Neplaćeni se dopust može i ne mora odobriti. Navedeno se predlaže preformulirati u čl. 86. kao plaćeni dopust i u stavku 2. dodati tih 5 dana za navedene potrebe.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s direktivom 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>
452	<p>Iva Prpić ARIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 31. Iako Direktivom (EU) 2019/1158 nije propisana naknada plaće za korištenje ovog dopusta, mišljenja sam da je neopravdano da dopust radi pružanja osobne skrbi nije plaćen. S druge strane, postoji plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje za važne osobne potrebe koje uključuje i težu bolest člana obitelji tako da je granica prilično nejasna. Dopust radi pružanja osobne skrbi bi u bližoj perspektivi trebao postati dijelom zdravstvenog osiguranja (analogno skrbi o bolesnom djetetu), a za početak bi trebao ipak biti plaćen sukladno Zakonu o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Predložena odredba, osim što je usklađena s direktivom 2019/1158, rezultat je dogovora sa socijalnim partnerima pri izradi Nacrta prijedloga Zakona.</p>

453	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 32. > U stavku 3. članka 87. a brisati: "... , pravilnikom o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtr prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniciranja radnog zakonodavstva.</p>
454	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 32. Vezano uz predloženi članak 87.a stavak 1., ističemo da članak 7. Direktive (EU) 2019/1158 europskog parlamenta i vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU dopušta državama članicama ograničiti pravo na odsutnost s posla na određeno vrijeme ili određen broj dana godišnje ili po slučaju ili po oba elementa. Smatramo kako nema zapreke da se pravo na odsutnost s posla tijekom jednog radnog dana samim Zakonom uredi na za radnika povoljniji, a ujedno i bitno logičniji i životniji način. Stoga predlažemo da se predmetno pravo ne ograničava na svega jedan radni dan tijekom kalendarske godine, već da se veže uz nastup događaja zbog kojeg mu se ono priznaje (npr. za svaki nesretni slučaj), odnosno po istom principu po kojem se priznaje i pravo na plaćeni dopust (određen broj dana tijekom jedne kalendarske godine).</p>	<p>Nije prihvaćen Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji nema obilježja dopusta, već pravo da se zbog nastanka nepredviđenih okolnosti dozvoli trenutačna nenazočnost radnika na poslu, a rezultat je usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
455	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 32. Stavak 1- To je u suštini plaćeni dopust – treba dodati stavak da taj razlog ulazi u kvotu iz članka 86 stavak 2 (ukupno 7 dana plaćenog dopusta).</p>	<p>Nije prihvaćen Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji nema obilježja dopusta, već prava da se zbog nastanka nepredviđenih okolnosti dozvoli trenutačna nenazočnost radnika na poslu, a rezultat je usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.</p>
456	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 32. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Kako je navedeno u prethodnim člancima, ne vidimo potrebu da se i pravo na odsutnost s posla normira odvojeno od plaćenog dopusta u čl.86. U kontekstu odsutnosti s posla bolje je normirati pravo na nedostupnost radnica_ka izvan radnog vremena na način da poslodavac (uz određene iznimke) ne smije kontaktirati radnika_cu izvan radnog vremena, za vrijeme korištenja odmora, dopusta i korištenja roditeljskih i drugih zakonskih prava.</p>	<p>Primljeno na znanje Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji nema obilježja dopusta, već prava da se zbog nastanka nepredviđenih okolnosti dozvoli trenutačna nenazočnost radnika na poslu, a rezultat je usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 Komentar vezan za pravo na isključenje izvan radnog vremena je primljen na znanje, međutim o uređenje ovoga prava moglo bi biti predmetom rasprave u narednoj fazi redefiniciranja radnoga zakonodavstva.</p>

<p>457</p>	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. > Stavak 2. članka 90. mijenja se da glasi: "Osnovna plaća, u smislu ovog Zakona, je novčani primitak na koji radnik za obavljeni rad stječe pravo razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koja se određuje kao umnožak broja sati rada koje radnik odradi u mjesecu za koji se plaća isplaćuje i cijene sata rada radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima utvrđenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. !!! Dakle, treba pojam "... ostvaruje ..." zamijeniti pojmom "... stječe pravo ...", brisati: "... pravilnikom o radu ..." i dodati: "... kao umnožak broja sati rada odrađenih u mjesecu za koji se plaća isplaćuje i cijene sata rada radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. !!! Osnovna plaću treba utvrditi da je umnožak broja sati rada koje radnik odradi u mjesecu za koji se plaća isplaćuje i cijene sata rada radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu, a koja se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. Nacrtom se uvodi definicija plaće, koja odgovara zahtjevima transparentnosti i predvidivosti u njezinom određivanju. Određuje se pojam osnovne plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, koja se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.</p>
<p>458</p>	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Pojedine članice Grupacije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova predlažu stavkom 5. decidirano propisati o kojim se ostalim primicima radnika radi. Isključivo se navodi uporaba službenog automobila u privatne svrhe pa je odredba nepotpuna i nejasna.</p>	<p>Nije prihvaćen Pri uređivanju instituta plaće, pa tako i određivanja dodataka i ostalih primitaka radnika, Nacrtom su u zagradama navedeni samo neki od primjera, uzimajući u obzir mogućnost njihovog uređivanja i drugim izvorima prava, kojima se uređuju dodaci i primici koji dovode do uvećanja osnovne plaće radnika.</p>

459 **Vitomir Begović**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33.
Zakonom o radu regulirati će se određena pitanja plaća, i pri tome se stječe dojam da je to važno radi zaposlenih u privatnom sektoru. Međutim, postoji veći problem u javnom i državnom sektoru, i povezanost ove problematike. Novi najavljeni i obećani Zakon o plaćama negdje je zastao ,koeficijenti su i nadalje neusklađeni, a sustav stimulacija i praćenja i ocjene radne učinkovitosti nije uspostavljen. Liječnici su nezadovoljni kao i drugi stručni i kompetentni kadrovi, pa je i nadalje prisutan odljev najkvalitetnijih .Dakle, i ovdje se radi o potrebni sagledavanja i rješavanja cjeline tj. “paketa“ propisa. Naime, u tijeku štrajka u osnovnim i srednjim školama, premijer Plenković u Saboru je u listopadu 2019.g. najavio da će Vlada angažirati stručnjake koji će utvrditi realnu složenost svih poslova u svim javnim službama te će se po tome izračunati koeficijenti plaća. Pri tome je rečeno da će se angažirati vodeći strani konzultanti da bi se izbjegla mogućnost lobiranja lokalnih interesnih grupa, to jest, da bi se analiza provela što neovisnije. Sporadični odgovori da se na tome radi, ne djeluju uvjerljivo, jer adekvatnost cijene rada i plaća nije pitanje koje se rješava s odgodom od sad već pune 3 godine ! Radi se o ljudima , poštivanju njihovog dostojanstva i vrednovanju rada, a posredno i kvaliteti pružanja odgovarajućih usluga korisnicima. Krajnje je vrijeme za zaokret i usmjeravanje na ovu temu, a ne odlaganje promjena i pravih reformi. Potrebno je sačiniti hodoigram aktivnosti i bez odlaganja pristupiti rješavanju tog važnog pitanja.

Primljeno na znanje
Primljeno na znanje.

460	<p>Jelena Kolanović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Smatram da se definicija osnovne plaće, a prema kojoj je ona novčani primitak kojeg radnik ostvaruje za obavljen rad razmjerno ugovorenom radnom vremenu, treba redefinirati vodeći računa na osobe s invaliditetom s obzirom da veliki broj osoba s invaliditetom nije u mogućnosti ostvariti radni odnos u punom radnom vremenu pa sukladno tome nisu ni u mogućnosti ostvariti osnovna primanja koja ostvaruje prosječna osoba bez invaliditeta. Isto tako potrebno je redefinirati pojam punog radnog vremena u odnosu na osobe s invaliditetom iz istih razloga. Postoje visokoobrazovane osobe koje radi svog fizičkog ograničenja nisu u mogućnosti odraditi puno radno vrijeme, pa samim time nisu niti plaćeni sukladno svojoj vrijednosti pa u praksi postoje slučajevi gdje visokoobrazovana osoba s invaliditetom radi za 1.500,00 - 2.000,00 kuna mjesečno, a ima tri puta više životnih troškova od osobe koja ostvaruje prosječnu plaću s punim radnim vremenom. Ovakvim prijedlogom zakona izravno se diskriminiraju zaposlene osobe s invaliditetom i demotivira ih se za daljnje obrazovanje ili obrazovanje općenito i demotiviramo ih da se uključe u tržište radas obzirom na to da neće biti adekvatno plaćeni, a samim tim onemogućeno im je sudjelovanje u društvu. Nadalje, u dodatke na osnovnu plaću treba uključiti i dodatak za osobe s invaliditetom. Život osoba s invaliditetom u velikoj je mjeri skuplji od života prosječne osobe. Prosječna normalna osoba izađe iz stana/kuće, sjedne u auto ili uđe u neki javni prijevoz i odradi svoje poslovne obaveze. Osoba s invaliditetom četvrtog stupnja nasuprot tome ne može izaći iz stana i sjesti u auto jer ne može voziti, nije također ni radi uvjeta u mogućnosti koristiti javni prijevoz, i ukoliko u tom trenutku nema nikoga mobilnog pored nje preostaje joj jedino koristiti skuplju varijantu prijevoza- npr taksi. Dakle, prosječnoj normalnoj osobi život je u samom startu jeftiniji po izlasku iz kuće obzirom da se može koristiti javnim prijevozom koji je uvelike jeftiniji. Potrebno je također uključiti i osobe s invaliditetom u definiciju rada jednake vrijednosti.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.</p>
461	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Članak 90., stavak 2. mijenja se i glasi: "(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je dogovoreni novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu." OBRAZLOŽENJE: Plaća treba biti dogovorena između radnika i poslodavca, kao ravnopravnih aktera koji potpisuju i međusobni ugovor. Pravilnik o radu ne bi trebao biti dokument koji određuje osnovnu plaću jer se osnovna plaća ne bi trebala jednostrano mijenjati, što je moguće pravilnikom o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom se uvodi definicija plaće, koja odgovara zahtjevima transparentnosti i predvidivosti u njezinom određivanju. Određuje se pojam osnovne plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, koja se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.</p>

462	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Jako je bitno dobro definirati pojam plaće i vrsta plaće i primitaka s obzirom na to da je definicija plaće povezana i s drugim primicima (npr. naknada plaće, roditeljski, otpremnina i slično). Zato je nužno da se u svim tim daljnjim člancima pozivamo na osnovnu plaću bez uvećanja, što sada nije slučaj (članak 90a koji definira što sve ne ulazi u plaću, što znači da sve ostalo ulazi). Na ovaj način na koji je sada definirano, u naknadu plaće za npr. bolovanje ili otpremninu ulaze isplate kao što su prekovremeni ili stimulacija što može dovesti do kompletno apsurdne situacije jer se realno može dogoditi da radnik na bolovanju koji je u prethodnom mjesecu radio prekovremeno ili dobio godišnju stimulaciju ima puno veću naknadu plaće za mjesec kada je na bolovanju od drugih radnika koji rade taj mjesec. Zato je bitno da se naknada plaće veže uz osnovnu plaću bez uvećanja. Ista stvar je i sa otpremninom gdje se trebamo pozvati na osnovnu plaću bez uvećanja koji su de facto vezani uz određene okolnosti koje su kratkotrajne a ne uz rad radnika a ne uvećavati otpremninu radnicima jer su u prethodnom mjesecu imali više prekovremenih ili koristili službeno vozilo u privatne svrhe. stavak 4 - Ne slažemo se da se primici koji su vezani uz rezultate rada radnika stavljaju u istu kategoriju s ostalim dodacima na plaću koji su povezani uz uvjete rada jer su to dvije različite stvari. Uvjeti rada su nešto na što se često ne može utjecati, dok je stimulacija, bonus i slično, ovisi o radu samog radniku i treba biti izuzetno od ove kategorije. Svakako ne treba vezati stimulaciju, bonus i slične varijabilne primitke uz naknadu plaće, otpremninu i slično.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz stipulacije norme jasno proizlazi da će osnovna plaća biti uvećana za dodatke na plaću i ostale primitke radnika, pod uvjetom da isti postoje, odnosno da su ostvareni.</p>
463	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Predlaže se varijabilni dio plaće (stimulaciju) iskazati pored osnovne plaće budući da je on značajan dio redovne mjesečne plaće i mjesto joj je uz osnovnu plaću, a ne u kategoriji ostalih primitaka koji su povremeni i ne isplaćuju se svima svaki mjesec</p>	<p>Nije prihvaćen Iz stipulacije norme jasno proizlazi da će osnovna plaća biti uvećana za dodatke na plaću i ostale primitke radnika, pod uvjetom da isti postoje, odnosno da su ostvareni.</p>
464	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Samo može biti novčani?</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno članku 90. stavku 5. koji je izmijenjen člankom 33. Nacrta, ostali primici su primici koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili u naravi. Ako se ostali primici isplaćuju u novcu, isplaćuju se radniku na njegov transakcijski račun.</p>
465	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Nepuno radno vrijeme – utvrđena plaća je već razmjerna.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
466	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Nedostaje PLAĆA U NARAVI – gdje ona pripada u ovoj strukturi?</p>	<p>Nije prihvaćen Osnovna plaća može biti uvećana za dodatke i ostale primitke. Ostali primici su primici koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili u naravi.</p>

467	<p>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Predloženim rješenjem nije riješeno pitanje minulog rada. Naime, minuli rad, ugovoren kolektivnim ugovorom, trebao bi biti naznačen kao poseban dodatak na plaću. Do sada se u praksi događalo da se minuli rad nije smatrao posebnim dodatkom već dijelom osnovne plaće. Stoga taj dodatak ulazi u izračun minimalne plaće, što može poništiti učinak kolektivnog ugovora s obzirom da kod osnovnih plaća manjih od minimalne plaće ne dolazi do uvećanja plaće za taj dodatak u odnosu na minimalnu plaću. To dovodi do nejednakog postupanja prema zaposlenima prilikom priznavanja dodatka za minuli rad, tako da se on priznaje radnicima s plaćama većim od minimalne, a ne priznaje se radnicima s plaćama manjim od minimalne. SDLSN RH predlaže bolje i pravednije razraditi dodatke na plaću.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom se uvodi definicija plaće, koja odgovara zahtjevima transparentnosti i predvidivosti u njezinom određivanju. Određuje se pojam osnovne plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, koja se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.</p>
468	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Članak 90. st. 3. morao bi glasiti: "Osnovna plaća uvećava se za:" pošto se ne radi o mogućnost nego o pravu na povećanu plaću propisanu čl.94., st.1, ovog Zakona kao i Zakonom o minimalnoj plaći.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz stipulacije norme jasno proizlazi da će osnovna plaća biti uvećana za dodatke na plaću i ostale primitke radnika, pod uvjetom da isti postoje, odnosno da su ostvareni.</p>

469	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Pozdravljamo predloženu odredbu s obzirom da kvalitetna regulacija plaće te njenih uvećanja izrazito nužno i važno. U civilnom sektoru su dodatna uvećanja radnicima_ama često nedostižna zbog načina financiranja putem projektnih i inih sredstava, a koja čak niti kroz indirektno troškove zbog njihove definicije ne omogućuju da se radnicima_ama u civilnom sektoru isplate dodaci na plaću i ostali primici poput onih za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom itd. Stoga će veliki dio dodataka na plaću i ostali primici radnicama_ima u civilnom sektoru ostati nedostupni. Činjenica je da se civilni sektor financira kroz vremenski ograničene projekte s nedovoljnim iznosima sredstava za aktivnosti koje su njima predviđene, kao i brojnim administrativnim zahtjevima koji samo otežavaju provedbu i ponekad dovode do nepriznavanja troškova. Pritom, ni država niti JL(R)S ne omogućuju sustavno financiranje organizacija civilnog društva putem adekvatnih programa i/ili socijalnog ugovaranja. Organizacije civilnog društva stoga jedva osiguravaju sredstva za plaće i druge troškove samog funkcioniranja organizacije. Uzevši u obzir da pravila financiranja ne predviđaju sredstva za poštivanje drugih Zakonskih obaveza, poput isplaćivanja otpremnine, usavršavanja i/ili osposobljavanja, zamjena za radnice_ke na bolovanju ili drugih materijalnih i nematerijalnih kompenzacija za radnike_ce, vjerojatnost je da će u praksi isto vrijediti i za ovu odredbu. Zato je nužno da država adekvatnim, sustavnim i održivim financiranjem omogući da organizacije civilnog društva kao poslodavci poštuju radnopravne propise, a koji bi radnicima_ama omogućilo adekvatne radne uvjete i dostojanstvene plaće. Također, smatramo da RH kao članica Europske unije treba utjecati na programiranje financijske perspektive tako da fondovi EU, ali i drugi fondovi organizacijama civilnog društva kao poslodavcima omogućuju poštivanje obaveza koje proizlaze iz radnopravnog zakonodavstva.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
470	<p>DARINKA KLARIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 33. Iz pojmovnog određenja plaće ne proizlazi da se u stavcima 2.do 4. navode sastavni dijelovi plaće već se uređuju svaki posebno pa definicija stavka 6. nije cjelovita tim više što se ovaj stavak referira na stavak 1. a samo se osnovna plaća se definira kao primitak za obavljeni rad... Predlažem da se članak 6. preuredi tako da glasi: (6) Plaću iz stavka 1. ovoga članka čine osnovna plaća i dodaci iz stavka 2. , te se iskazuje u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima."</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom se uvodi definicija plaće, koja odgovara zahtjevima transparentnosti i predvidivosti u njezinom određivanju. Određuje se pojam osnovne plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, koja se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.</p>

471	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. Uskladiti termine sa ostalim propisima (jubilara nagrada = nagrada za navršene godine staža, regres = prigodna nagrada).</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
472	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. > U podstavku 1. stavka 1. članka 90.a brisati: "... pravilnikom o radu, ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U podstavku 2. stavka 1. članka 90.a brisati: "... pravilnikom o radu, ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 2. članka 90.b brisati: "... pravilnikom o radu, ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > Stavak 3. članka 90.b brisati. !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 4. članka 90.b brisati: "... ili pravilnikom o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 7. članka 90.b brisati: "... , pravilnika o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p(rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > Rješenjem u stavku 6. članka 90.b koje je predmetom javne rasprave propisano je da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, no prethodno navedeno rješenje ne rješava suštinski problem - proglašavanje samih plaća tajnama. Naime, prema prethodno navedenom rješenju poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Cijenimo nužnim izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te da protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog pravnog akta također treba biti ništetna. Nužno je osigurati da radnici nisu ograničeni takvom odredbom pri kontaktu sa sindikatom i bilo kojim drugim osobama i da nisu izloženi pravnoj odgovornosti pri raspolaganju takvim podatkom u svrhu zaštite svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Dodatno, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Konačno, zbog problema u praksi, cijenimo 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.	
473	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.a, stavku 1. točki 2. naknada troškova vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada navedena je uz primitke koje poslodavac isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška radnika i to: prijevoz na posao i povratak s posla, službena putovanja, rad na terenu. Svi navedeni troškovi spadaju u kategoriju za koje su propisani neoporezivi iznosi. Nije jasno koji je tretman isplate naknade troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom radnom mjestu koja je propisana čl. 17.a, st. 1. t. 4. u smislu poreza i doprinosa. Moli se dodatno pojašnjenje.</p>	<p>Primljeno na znanje Pitanje oporezivanja nije materija Zakona o radu, već posebnog propisa. Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
474	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. Podatak o plaći radnika ne smije se proglasiti poslovnom tajnom niti se radniku ne smije zabraniti da tim podatkom slobodno raspolaže te protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta treba biti ništetna. Radnici moraju biti u mogućnosti slobodno priopćiti taj podatak, bez opasnosti da budu izloženi pravnoj odgovornosti. Bez transparentnosti podataka o plaćama (koji moraju biti dostupni i sindikatima) nema niti jednakosti plaća muškaraca i žena.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
475	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

476	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34.</p> <p>Stavak 2- Znači da se primici koji se odnose npr. na prekovremeni rad, stimulaciju i slično smatraju plaćom i vežu se uz naknadu plaće što nema nikakvog smisla i dovodi nas u apsurdnu situaciju da osoba na bolovanju može dobiti više naknade plaće nego osoba koja radi. To je posebno izraženo kod poslodavaca koji stimulaciju isplaćuju rjeđe (kvartalno, godišnje) gdje se isplati ići na bolovanje u mjesecu nakon isplate stimulacije.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrtom se uvodi definicija plaće, koja odgovara zahtjevima transparentnosti i predvidivosti u njezinom određivanju. Određuje se pojam osnovne plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, koja se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika.</p>
477	<p>Sindikata željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34.</p> <p>U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaze te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, 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. Opće načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanje prava osoba različitog spola na</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>U radnom zakonodavstvu, plaća može biti određena (ugovorena ugovorom o radu) ili određiva. Naime, bitan sastojak svakog ugovora o radu je podatak o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, uz mogućnost da se umjesto navedenog podatka uputi na neki drugi izvor prava, odnosno na neki zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

	<p>jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.</p>	
478	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. Predlažemo dopuniti što može biti poslovna tajna i u kojim okolnostima kada je plaća u pitanju. Npr. kada radnik sam iznosi svoje podatke o plaći drugim radnicima ili trećima – to nije povreda poslovne tajne u odnosu na situacija kada radnik iznosi informacije o plaći drugih radnika trećim osobama u kojem slučaju postupa protivno pravilima o poslovnoj tajni.</p>	<p>Nije prihvaćen U radnom zakonodavstvu, plaća može biti određena (ugovorena ugovorom o radu) ili određiva. Naime, bitan sastojak svakog ugovora o radu je podatak o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, uz mogućnost da se umjesto navedenog podatka uputi na neki drugi izvor prava, odnosno na neki zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
479	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. Je li ovo razrada čl. 90. st. 5.? Konfuzno, primici se u tom članku spominju pod naslovom članka PLAĆA, a ovdje se izričito navodi da se ne smatraju plaćom?</p>	<p>Nije prihvaćen Pojam ostali primitak radnika za koji može biti uvećana plaća radnika definiran člankom 90. koji je izmijenjen člankom 33. Nacrta različit je u odnosu na primitak iz radnog odnosa definiran člankom 9a.a koji je dodan člankom 34. Nacrta. Radi se o različitim pojmovima, pri čemu se primici radnika temeljem radnog odnosa iz članka 34. Nacrta ne smatraju plaćom.</p>

480	<p>Veselko Špoljar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. Poštovani, u članku 90.b stavku 3. navedeno je: "(3) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu." Ako dobro shvaćam ukoliko poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika nema kolektivni ugovor ili ga čak ima ali "osnova i mjerila" za isplatu plaće istim nisu uređena obvezan je isto urediti pravilnikom o radu. Naime za radna mjesta u djelatnostima kod kojih rad nije "normiran", navedena odredba će biti "izazovna", jer se iz navedenog zaključuje da poslodavac radnicima za isto radno mjesto treba odrediti iste "osnove i mjerila" za isplatu plaće, bez obzira na njihove učinke odnosno performanse u obavljanju radnih zadataka, a što nije korektno prema "učinkovitijim" radnicima, uslijed čega će vjerojatno biti demotivirani raditi učinkovitije, a što nije u interesu niti radniku niti poslodavcu. Predlažem da se navedena odredba izostavi ili modificira, kako poslodavcima s 20 i više radnika ne bi stvarala dodatne administrativne "izazove", odnosno iznalaženje "rješenja" kako napraviti razliku u plaći radnika za isto radno mjesto, ako ga obavljaju uz različitu razinu učinkovitosti. S poštovanjem.</p>	<p>Nije prihvaćen U radnom zakonodavstvu, plaća može biti određena (ugovorena ugovorom o radu) ili određiva. Naime, bitan sastojak svakog ugovora o radu je podatak o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, uz mogućnost da se umjesto navedenog podatka uputi na neki drugi izvor prava, odnosno na neki zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
481	<p>Energia naturalis d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.a, stavak 1. točka 2. naknada troškova vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada navedena je uz primitke koje poslodavca isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška radnika i to: prijevoz na posao i povratak s posla, službena putovanja, rad na terenu. Svi navedeni troškovi spadaju u kategoriju za koje su propisani neoporezivi iznosi. Molimo za tumačenje tretmana isplate naknade troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom radnom mjestu koja je propisana čl. 17.a, st. 1. t. 4. u smislu poreza i doprinosa?</p>	<p>Nije prihvaćen Materija poreza i doprinosa nije predmet uređenja Zakona o radu, već posebnog propisa.</p>
482	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekrasnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. Odredbom čl. 90.b st.3. potrebno je propisati da svi poslodavci, bez obzira na broj zaposlenih, moraju utvrditi pravilnikom osnove i mjerila za isplatu plaće, a odredbu st.6. koja propisuje da navedeno ne može biti poslovna tajna proširiti na zabranu tajnosti plaća. Navedenim stavkom tako treba biti propisano da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom i omogućiti radnicima ama slobodno korištenje podataka o plaći u svrhu zaštite svojih prava i interesa. Kako smo naveli u komentaru na čl. 35. Zakona o izmjenama i dopunama, navedena zabrana je iznimno važna u kontekstu ostvarivanja načela jednakosti plaća žena i muškaraca.</p>	<p>Nije prihvaćen U radnom zakonodavstvu, plaća može biti određena (ugovorena ugovorom o radu) ili određiva. Naime, bitan sastojak svakog ugovora o radu je podatak o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, uz mogućnost da se umjesto navedenog podatka uputi na neki drugi izvor prava, odnosno na neki zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

<p>483</p>	<p>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
<p>484</p>	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

485	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
486	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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. Opće načelo jednake plaće za jednaki</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

rad i rad jednake vrijednosti U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj, te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.

487	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34.</p> <p>U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, a što pozdravljamo. No, ovakvo rješenje opet ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Prema ovom prijedlogu poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to može ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego je samo individualno ugovorena. Stoga je bitno izričito propisati kako se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti se može na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je i za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, svrsishodno je i dodatno normirati da se osnove i mjerila za isplatu plaća moraju učiniti dostupnima sindikatu i radničkom vijeću, a naročito u postupku kolektivnog pregovaranja.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
488	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34.</p> <p>Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, 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.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

489	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
490	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

491	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 34. U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljam. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspolaže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. 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 svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da 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.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, kao i sa člankom 35. kojim se mijenja članak 91. Zakona o radu, a koji je u skladu s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
492	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. > U stavku 5. članka 91. brisati: "... , pravilnika o radu ...". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbena je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > Rješenjima u članku 91. koje je predmetom javne rasprave propisana je obaveza poslodavca da radnicima različitog roda isplati jednaku plaću za jednaki rad ili za rad jednake vrijednostima, ali nije propisana i obaveza poslodavca da radnicima istog roda isplati jednaku plaću za jednaki rad ili za rad jednake vrijednostima. !!! U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog roda za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću, tako da praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Republici Hrvatskoj izrazito fragmentirana i</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtr prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

nedovoljno transparentna. !!! Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. !!! Da se otklone situacije u praksi gdje radnici istog roda za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati da se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog roda na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjuju i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog roda. Na taj će način pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom rodu. Ističemo da u ovom vremenu manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti svih radnika ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na osnovu različito postignutog osobnog dogovora. Dodatno, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca čak u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.

493 **Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35.**
 U odnosu na čl.35. ZIDZOR kojim se regulira jednakost plaća žena i muškaraca, potrebno je precizirati koji je to skup podataka koje je poslodavac obavezan dostaviti radniku/ci, a da ti podaci zainteresiranom radniku/ci doista omogućavaju provjeru ostvaruje li pravo na jednakost plaća po spolu. Također, potrebno je odrediti na koji način i u kojem roku poslodavac mora radniku/ci dostaviti navedene podatke. Također, Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova smatra potrebnim ukazati na potencijalne poteškoće u praksi prilikom pozivanja radnika na navedenu odredbu i to prvenstveno s aspekta tzv. menadžerskih ugovora kao i svih onih ugovora o radu u kojima je određeno da se podaci o plaći smatraju poslovnom tajnom. Stoga bi navedenu zakonsku odredbu trebalo dopuniti na način da se istakne kako poslodavac navedeno pravo ne može uskratiti pozivanjem na poslovnu (ili neku drugu) tajnu.

Nije prihvaćen
 Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

494	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Zbog individualnog pregovaranja i netransparentnosti plaća sve se češće događa da radnici na istim poslovima za isti rad primaju različite osnovne plaće. Potrebno je urediti i načelo prava na jednaku plaću za jednak rad i neovisno o spolu, a uređivanje takvog načela preduvjet je i za ostvarivanje jednakosti plaća između spolova.</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
495	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Smatramo da je potreban poseban članak koji će urediti obvezu poslodavca da isplaćuje jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti radnicima istog spola. U praksi se vrlo često događa da u kolektivu od primjerice 30 žena jedna ima manju plaću od svih ostalih, a obavlja isti rad, na istom radnom mjestu. Smatramo da diskriminacija u plaćama treba biti zabranjena bez obzira na spol.</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
496	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Članak 35., odnosno predloženi novi članak 91. stavak 6. Zakona o radu, je u koliziji s Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka (GDPR) SL EU L 119, odnosno sa Zakonom o provedbi Opće uredbе o zaštiti podataka („Narodne novine“, broj 42/18.) jer su podaci o plaći radnika osobni podatak i ako je poslodavac radniku, na njegov zahtjev, dužan dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je neki drugi radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću to uključuje i podatke na temelju kojih se otkrivaju osobni podaci kao što su invaliditet radnika i/ili članova njegovog kućanstva, podaci o djeci (odbici, porezne olakšice, dijete s teškoćama u razvoju), radni staž, udaljenost od mjesta stanovanja, bolovanja, naknade za godišnji odmor itd. Radnik čija se plaća propituje bi morao dati suglasnost poslodavcu za otkrivanje podataka o kriterijima na temelju kojih on ostvaruje plaću drugom radniku.</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

497	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Predloženi st.6. ne razrađuje dovoljno mehanizme kojima bi se osiguralo ostvarenje načela jednakosti plaća i smanjio rodni jaz u plaćama. Alati za procjenu i usporedbu razina plaća trebaju se temeljiti na rodno neutralnim kriterijima i sustavima ocjenjivanja i sistematizacije radnih mjesta. Zakonom treba predvidjeti pravo radnika_ca da od poslodavca zatraže informaciju o platnim razredima i iznosima plaća i drugih materijalnih prava za konkretna radna mjesta razvrstano po spolu, obvezu poslodavaca da redovno obavještavaju radnike_ice, predstavnike radnica_ka i socijalne partnere o prosječnim iznosima naknada za rad prema kategoriji zaposlenih ili radnim mjestima razvrstanim po spolu te u suradnji s njima provedu zajedničku procjenu plaća i donesu plan rodne ravnopravnosti, kao i obvezu svih poslodavaca da uvedu transparentan i objektivan sustav politike plaća, poticaja, nagrada i bonusa. Uz to je vezana i odredba o zabrani tajnosti plaća koja treba biti propisana ovim ili čl. 90.b Zakona, kao i odredba o prebacivanju tereta dokazivanja na poslodavca u slučajevima kada radnik_ca smatra da načelo jednakosti plaća nije primijenjeno, normirana ovim ili čl. 135. Zakona.</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
498	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Iako se predloženim st. 6. na određeni način pokušava osigurati provođenje načela jednake plaće što pozdravljamo, navedeno nije dovoljno. S obzirom na trenutne pregovore i predstojeću Direktivu o transparentnosti plaća te već dostupne prijedloge mjera drugih tijela i organizacija, bilo bi optimalno već sada iste inkorporirati u Zakon. Kako bi se smanjio rodni jaz u plaćama (koji utječe i na ukupnu gospodarsku sliku države) potrebno je u Zakon uvrstiti pravo zaposlenih da od poslodavca zatraže informaciju o platnim razredima i iznosima naknada za rad za konkretna radna mjesta razvrstano po spolu, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama naknade za rad kao što su bonusi; obvezu poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da redovno obavještavaju radnike_ice, predstavnike radnica_ka i socijalne partnere o prosječnim iznosima naknada za rad prema kategoriji zaposlenih ili radnim mjestima razvrstanim po spolu; obvezu poslodavaca i/ili nadležnog Ministarstva o provođenju redovitih dubinskih analiza sustava plaća koja bi se sastojala od analize udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji radnika_ca ili radnih mjesta, analize sustava evaluacije posla i postojeće klasifikacije radnih mjesta te analize iznosa naknada za rad i razlika u iznosima razvrstano po spolu; obveza svih poslodavaca da po uzoru na sustav državne uprave uvedu transparentan sustav politike plaća, poticaja, nagrada i bonusa, temeljen na objektivnim kriterijima. Navedeno u određenom obliku zahtjeva i</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

Europski parlament tražeći da poslodavci s najmanje 50 radnika_ca objave informacije koje olakšavaju radnicima_ama da uspoređuju plaće i razotkriju sve postojeće razlike u plaćama među spolovima u kompaniji. Alati za procjenu i usporedbu razina plaća trebali bi se temeljiti na rodno neutralnim kriterijima i uključivati rodno neutralne sustave ocjenjivanja i sistematizacije radnih mjesta. Ako izvješćivanje o plaćama pokaže rodnu razliku u plaćama od najmanje 2,5%, države članice trebale bi osigurati da poslodavci, u suradnji s predstavnicima radnika_ca, provedu zajedničku procjenu plaća i donesu plan rodne ravnopravnosti. Također se predlaže zabrana tajnosti plaća, i to putem mjera koje zabranjuju ugovorne odredbe koje radnicima_ama ograničavaju otkrivanje informacija o svojim plaćama ili traženje informacija o istoj ili drugim kategorijama plaća, a navedenu zabranu treba urediti ovim ili čl.90b. Još jedan važan prijedlog je da se teret dokazivanja prebaci na poslodavca u slučajevima vezanim uz jednakost plaće. Zakon treba odrediti da je obveza poslodavca da dokaže da povrede prava nije bilo u slučaju kada radnik_ca smatra da načelo jednakosti plaća nije primijenjeno. S obzirom na to da će Direktiva o transparentnosti plaće biti donesena jer su prepoznati problemi i šire socioekonomske posljedice koje su vezane uz rodni jaz u plaćama, smatramo da bi bilo pozitivno da država preuzme inicijativu i odmah krene u mijenjanje odredbi kojima se uređuje ovo područje i pridruži se drugim zemljama EU koje imaju slične odredbe, a ne da se zakoni najčešće mijenjaju samo zato jer postoji obveza usklađivanja nacionalnog zakonodavstva s pravom EU.

499 **NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST"**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35.
Sve češće u praksi svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Takva praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, a s obzirom na to da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. Moguće je i da se neki dio osnovne plaće radnika uređuje odlukama i/ili pravilnicima poslodavca na način da taj dio plaće radnika ovisi o "uspješnosti" nekog teritorijalnog organizacijskog dijela poslodavca koju utvrđuje poslodavac, no poslodavac onda u tu uspješnost uračuna elemente na koje radnik uopće ne može utjecati i koji ne ovise o njegovom radu i uspješnosti ili je sam postupak kako je došao do te uspješnosti netransparentan. Krajnji rezultat toga jest da su radnici različito plaćeni, bez obzira na spol. Kako bi se otklonile situacije u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. U ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća, ovo načelo ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći. U praksi se vrlo često događa da takvi radnici uče nove radnike koji već u startu imaju veću plaću od njih i pritom se s pravom osjećaju diskriminiranim.

Nije prihvaćen
Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

500	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Opće načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
501	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. U praksi jednak rad i jednaka plaća ne postoji. Samo se definira novo radno mjesto (drugog naziva) i poslodavci time imaju mogućnost pojedince manje plaćati.</p>	<p>Primljeno na znanje Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>

502	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35.</p> <p>U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
-----	--	--

503	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35.</p> <p>U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji u kreiranju politike plaća ostaju izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
-----	--	--

504	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 35. Opće načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika. Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj, te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.</p>	<p>Nije prihvaćen Podatak o plaći bitan je podatak pri sklapanju ugovora o radu. Člankom 35. Nacrta prijedloga zakona određuje se dužnost poslodavca isplate jednake plaće u odnosu na spol, uz ispunjenje objektivnih kriterija za određivanje da li se radi o jednakom radu i radu jednake vrijednosti. Odredba je usklađena s Direktivom 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p>
505	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Izmijeniti dio „a najkasnije petnaestog dana..“ u „a najkasnije do zadnjeg dana...“ obzirom i javna davanja iz i na plaću dospijevaju najkasnije do zadnjeg dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.</p>	<p>Nije prihvaćen Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće.</p>

506	<p>Antonija Rozalija Kalember PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Predlažem da se promijeni tekst stavka 4. i propiše obveza isplate plaće do kraja tekućeg mjeseca za prethodni. Neki poslodavci imaju s radnicima ugovorenu dinamiku isplate plaća u drugoj polovici mjeseca. Hoće li to biti 15 dana prije ili kasnije ne bi trebao biti problem sve dok su isplate redovite.</p>	<p>Nije prihvaćen Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće.</p>
507	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Molim obrazloženje, s obzirom na to da ne postoji u Prijedlogu Zakona o radu, iz kojih se razloga pristupilo izmjeni Zakona o radu kojom je propisano da se plaća isplaćuje isključivo na transakcijski račun.</p>	<p>Primljeno na znanje Cilj odredbe je, između ostalog, propisati obvezu poslodavca da radniku isplaćuje plaću upravo na navedeni način, a ne „na ruke“, što podrazumijeva i uplatu svih javnih davanja koja se vežu uz isplatu plaće.</p>
508	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Podržavam izmjenu o roku isplate plaće do 15 u mjesecu. Ukoliko bi poslodavcima to može biti problematično, neka bude do kraja mjeseca, ali je nedopustivo da se taj rok, kao do sada može ugovoriti ugovorom o radu, pa ako nije definiran onda do 15-og. Postoje i nejasne formulacije u ugovorima. Krajnji rok mora biti definiran jasno i to Zakonom o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće.</p>
509	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Predložimo detaljnije urediti pod kojim uvjetima radnik ima pravo izvanredno otkazati ugovor o radu, a vezano uz članak 92. stavak 6., da li se radi o osnovnoj plaći ili neisplaćenom dijelu osnovne plaće te na kojoj činjenici se temelji razlog za izvanredni otkaz - protekom 15 dana od zadnjeg dana predviđenog za isplatu plaće?</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom članka 33. Nacrta, kojim se mijenja članak 90. definirana je plaća kao cjelina.</p>
510	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Članak 52., stavak 6. mijenja se i glasi: "(6) Zbog neisplate plaće, dijela plaće ili ostalih ugovorenih, utvrđenih ili propisanih primitaka radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da osim neisplate plaće, radnik mora zadržati pravo izvanrednog otkazivanja ugovora o radu i zbog neisplate dijela plaće, kao i neisplate ostalih ugovorenih, utvrđenih ili propisanih primitaka.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom članka 33. Nacrta, kojim se mijenja članak 90. definirana je plaća kao cjelina, u okviru koje su i ostali primici radnika za koje može biti uvećana osnovna plaća.</p>

511	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Pravila, rokovi? Dovoljna 1 neisplaćena plaća?</p>	<p>Nije prihvaćen Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće.</p>
512	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. U čl.92., st.4., vraćamo se ne nekadašnji krajnji rok isplate plaće, naknade plaće i ostalih primitaka do 15. u mjesecu za prethodni mjesec? Ovdje se mora vratiti definicija roka iz dosadašnjeg sl.3. istog članka. Nije realno očekivati da će svi poduzetnici moći u razdoblju do petnaestog u mjesecu moći osigurati sredstva za isplate plaća pa će ovom izmjenom negativno utjecati na likvidnost poduzetnika i povećati broj blokiranih i poduzetnika s poreznim dugom.</p>	<p>Nije prihvaćen Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće.</p>
513	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 36. Izmijeniti ovaj dio: (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec. u (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije desetog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec pri čemu se krajnji rok smanjuje ukoliko su zadnji dani neradni dani. Izmijenit: (7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.“. u (7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće ili bilo kojeg drugog prava.“.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće. Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, predloženo je zakonsko rješenje o nedopuštenosti sklapanja sporazuma o odricanju od prava na plaću. Na ostala prava iz radnog odnosa se i nadalje primjenjuje odredba važećeg Zakona o radu o supsidijarnoj primjeni Zakona o obveznim odnosima.</p>
514	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 37. > Stavak 2. članka 93. koji je predmet javne rasprave mijenja se da glasi: " Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, radniku dostaviti: "...". !!! Dakle, treba "... do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata ..." zamijeniti sa "... u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec ...".</p>	<p>Nije prihvaćen Uzimajući u obzir načelo slobode rada te da je isplata plaće vezana uz egzistenciju radnika, odredbom članka 36. Nacrta prijedloga zakona kojim se mijenja članak 92. Zakona o radu izmijenjen je, između ostalog i stavak 3. kojim je važećim zakonskim tekstom bila propisana mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odredi i drugačiji datum, što je podrazumijevalo i datum iza petnaestog u idućem mjesecu. Predloženom izmjenom se petnaesti u mjesecu određuje kao krajnji rok za isplatu plaće.</p>

515	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 37. Smatramo da člankom 37. treba izmijeniti cijeli članak 93. Zakona o radu jer se u članku 67. stavku 2. ovog Nacrta, navodi u kojem roku će ministar donijeti „pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 37. ovoga Zakona“, a obveza donošenja (novog) pravilnika se ne nalazi u stavcima 2. i 3. koji su izmijenjeni već je sadržana u stavku 4. članka 93. Zakona o radu, koji nije mijenjan. Ukoliko se izmijeni cijeli članak 93. Zakona o radu, utoliko je jednostavnije u članku 67. stavku 2. ovog Nacrta, propisati obvezu donošenja pravilnika.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
516	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. > U stavku 1. članka 94. brisati: "... , pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbena je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 3. članka 94. brisati: "... , pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbena je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > Rješenjem u stavku 4. članka 94. koje je predmetom javne rasprave utvrđeno je da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. !!! Cijenimo da bi se stavci 4. i 5. članka 94. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. i da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefinicije radnog zakonodavstva.</p>

517	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Komentar udruge BRID: Članak 94., stavak 1. i 2.. mijenjaju se i glase: (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću u najmanjem iznosu od 50%. (4) Ako povećanje plaće nije određeno na način iz stavka 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće, ali ne manje od 50%. OBRAZLOŽENJE: Potrebno je jasnije odrediti prava za velik broj radnika koji ne potpadaju pod kolektivne ugovore jer djeluju u sektorima u kojima sindikati nisu aktivni ili uspješni.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je rezultat dogovora Radne skupine. Mogućnost određivanja visine uvećanja plaće predviđena je i putem pravilnika i ugovora o radu (osobito u odnosu na poslodavce na koje se ne primjenjuje kolektivni ugovor). Osim toga, Nacrtom je propisano da u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvaruje pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>
518	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Radnici bi trebali imati pravo na primjereno povećanje plaće za sve slučajeve za koje imaju takvo pravo, a ne samo za otežane uvjete rada, kako trenutno proizlazi iz prijedloga.</p>	<p>Prihvaćen Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>
519	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>

520	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Članak 94., stavak 1. mijenja se i glasi: „1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, smjenski, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost, radnik ima pravo na povećanu plaću." OBRAZLOŽENJE: Potrebno je ostaviti mogućnost sindikatima da i kolektivnim ugovorom utvrđuju otežane uvjete rada, a koji nisu nužno navedeni procjenom rizika. Članak 94., stavak 2. mijenja se i glasi: "(2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca ili kolektivnim ugovorom, utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika." OBRAZLOŽENJE: Smatramo da je osim navedenih uvjeta potrebno i za smjenski, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost utvrditi pravo radnika na povećanu plaću. Članak 94., stavak 4. mijenja se i glasi: "(4) Ako ugovor o radu, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu ne sadrže dovoljno podataka na temelju kojih bi se moglo odrediti povećanje plaće, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće." OBRAZLOŽENJE: Kada povećanje plaće nije moguće odrediti radnik mora zadržati pravo na primjereno povećanje ne samo za otežane uvjete rada već i za prekovremeni i noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, smjenski, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Odredba je usklađena s posebnim propisima koji uređuju zaštitu na radu. Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>
521	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da je bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>
522	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Ovim članakom treba propisati minimalne iznose za koje se povećava plaća za slučajeve iz st.1. Pojam povećane plaće, kao i primjerenog povećanja plaće nije dovoljno jasan i precizan te smatramo da zakonodavac može i mora odrediti o kojim se minimalnim iznosima/postocima radi. Na taj način radnicima_ama će se osigurati da se njihov rad adekvatno vrednuje. Nadalje, povećati će se razina pravne sigurnosti kroz smanjenje mogućnosti jednostranih i neadekvatnih određivanja iznosa od strane poslodavaca.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>

523	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
524	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
525	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
526	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: U članku je potrebno propisati zakonske minimalne iznose za koje se povećava plaća za slučajeve predviđene ovim člankom. Pojam povećane plaće i primjerenog povećanja plaće nije dovoljno jasan i precizan te je zakonodavac sposoban sam unaprijed odrediti o kojim se iznosima/postotcima radi. Na taj način pružit će se veća pravna sigurnost radnicama_ima i osigurati da se njihov rad dostojanstveno vrednuje. Također, smanjit će se, u praksi česte, situacije u kojima se ne isplaćuju (svi) prekovremeni sati te se ostavlja prostor manipulacijama od strane poslodavaca.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom su prihvaćeni prijedlozi izmjene stavka 4. članka 94. Zakona o radu temeljem kojeg bi radnik u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvarivao pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>
527	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Stavci 4. i 5. trebali bi se odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te smatramo da je to bila i namjera predlagatelja, odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

528	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da je bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
529	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da je bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
530	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da je bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
531	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
532	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 38. Čl.94 st.2 dopuniti s tekstom „koji bi i uz primjenu propisanih mjera prevencije i zaštite mogli nepovoljno djelovati na sigurnost i zdravlje radnika“, tako da isti glasi: (2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi i uz primjenu propisanih mjera prevencije i zaštite mogli nepovoljno djelovati na sigurnost i zdravlje radnika“. Naime, u praksi se susreću primjeri u kojima se „povećanom plaćom“ supstituira nedovoljno poduzimanje mjere prevencije sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, pa je nužno ovakvom formulacijom naglasiti „obveznu primjenu propisanih mjera prevencije i zaštite ...“. Ne smije se preko ovog pitanja „otežanih uvjeta rada“ prelaziti olako i administrativno. Poslodavci su obvezni primijeniti Zakonom o zaštiti na radu (čl.11 t 1-10.) propisana opća načela prevencije : izbjegavanja rizika; procjenjivanje rizika; sprječavanje rizika na njihovom izvoru ; prilagođavanje rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima radi ublažavanja</p>	<p>Nije prihvaćen Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom uređena je člankom 8. Zakona o radu.</p>

jednoličnog rada, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalih napora s ciljem smanjenja njihovog štetnog učinka na zdravlje ; prilagođavanja tehničkom napretku ; zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim ; razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša ; davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim; odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika 10) besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike. Vežano za ovo pitanje uz stručnjake za zaštitu na radu važno je djelovanje i specijalista medicine rada , njihova obveza redovitog obilaska mjesta rada i savjetovanja poslodavaca o mjerama prevencije i zaštite, kako otežani uvjeti rada ne bi uzrokovali štetne posljedice po zdravlje i radnu sposobnost radnika. U praksi susrećemo situacije gdje se tehničkim rješenjima može olakšati rad i opterećenje radnika ali se to ne čini, dok u sličnim situacijama ima suprotnih pozitivnih primjera. Poznato je da određena izlaganja na radnom mjestu pridonose razvoju ili napredovanju bolesti, uključujući: opasne tvari, kao što su kemikalije i biološki agensi, zatim, karcinogene tvar; zračenje , uključujući ionizirajuće zračenje i sunčevo ultraljubičasto zračenje; fizičke čimbenike, uključujući vibracije , buku , ručno podizanje i rad koji uključuje dugotrajno sjedenje; psihosocijalne čimbenike i organizaciju rada, kao što su noćni i rad u smjenama te stres. Važno je pažljivo pratiti rizike povezane s takvim oblicima izloženosti i njihovom međusobnom kombinacijom te s promjenjivim obrascima rada, kako bi se poduzimale odgovarajuće mjere prevencije, iz čega je razvidna uloga zdravstva i mjere prevencije. Prema podacima Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU OSHA) rak je glavni uzrok smrtnih slučajeva povezanih s radom u EU-u: 52% smrti povezanih s radom na godišnjoj razini trenutačno se pripisuje raku povezanom s radom, dok se 24% pripisuje bolestima krvožilnog sustava, 22% drugim bolestima i 2% ozljedama. Broj oboljelih od raka u svijetu i Republici Hrvatskoj u stalnom je porastu. Rak je vodeći javnozdravstveni problem u Republici Hrvatskoj. Svake godine dijagnosticira se više od 23.500 novooboljelih. U posljednjih se 15 godina godišnje u prosjeku dijagnosticira 11.760 slučajeva invazivnog raka kod muškaraca te 10.150 kod žena. Potrebno je aktivno djelovati na provedbu mjera iz Nacionalnog plana protiv raka 2020.-2030.i učiniti poveznicu između radnih i životnih uvjeta. Europska konfederacija sindikata (ETUC) pokrenula je kampanju za radna mjesta bez smrtnih slučajeva, odnosno "nula smrtnih slučajeva" na radnom mjestu. Svojim proglasom / manifestom za radna mjesta bez smrtnih slučajeva ETUC poziva europske čelnike i zemlje članice EU na konkretne aktivnosti i ispunjenje obećanja vezano za spašavanje života radnika. Oko 100.000 radnika/ica umre svake godine zbog raka uzrokovanog na poslu zbog izloženosti opasnim tvarima. Dugi radni sati i psihološki pritisak na poslu uzrokuju srčane bolesti, moždani udar, depresiju i samoubojstvo.Opterećujući poslovi ;ponavljajući pokreti i podizanje teških predmeta

uzrokuju bolove u leđima i druge poremećaje mišićno-koštanog sustava te posljedično uzrokuju depresiju, nesposobnost obavljanja posla. Novi izazovi za zdravlje i sigurnost se pojavljuju zbog ekstremnih vremenskih uvjeta i temperatura zbog klimatskih promjena te novih oblika rada izvan tradicionalnih radnih mjesta kao što je ubrzano rastući rad od kuće i platformski rad. COVID je pokazao kako je radno mjesto glavni izvor zaraze i doveo je do smrti puno tisuća radnika/ica te na poslu i drugdje moramo biti bolje pripremljeni za buduće pandemije. Trenutno važeća strategija EU za zdravlje i sigurnost na radu navodi: „Potrebno je uložiti sve napore kako bi se što više smanjio broj smrtnih slučajeva povezanih s radom, u skladu s pristupom „vizija nula” u pogledu smrtnih slučajeva povezanih s radom u EU-u“. Ovo je dobro, ali obećane aktivnosti u Strategiji neće postići radna mjesta bez smrtnih slučajeva. Pozivamo Europsku uniju, države članice i poslodavce da se iskreno posvete i poduzmu potrebne aktivnosti kako na radnim mjestima ne bi bilo smrtnih slučajeva. Europa treba više akcije, a manje priče. To znači usklađeni zajednički napor za:

- Prevenciju nesreća na radu i profesionalnih bolesti, zaustavljanje izloženosti opasnim tvarima uključujući one koje uzrokuju rak te spremnost za pandemije,
- Uzimanje fizičkog i mentalnog zdravlja kao početne točke kod organiziranja rada i oblikovanja radnog mjesta.

Na problem trenda rasta broja radnika s akutnim ili kroničnim bolestima u prostorijama ili na prostorima poslodavaca te teškim ozljedama i smrtnim ishodom, u svojem izvješću za 2018. godinu upozorio je Inspektorat rada te zatražio od ministarstava nadležnih za rad i zdravlje da poduzmu odgovarajuće mjere za smanjenje ovih pojava, ali prema dostupnim informacijama reakcija je izostala. Zdravstvene probleme do kojih dolazi zbog rada trebalo bi prepoznati kao usporene nesreće koje često imaju jednako teške, a ponekad čak i teže posljedice od mnogih uobičajenih nesreća. Problemi sa zdravljem obično se : razvijaju postupno, teško ih je uočiti, dugotrajni su, teško je utvrditi njihov uzrok, često nisu službeno dijagnosticirani. U Hrvatskoj je u razdoblju od 2018.-2021.g. smrtno stradalo na radu 215 radnika od čega je njih 90 preminulo na radnom mjestu !!! Zašto ? Potrebno ponoviti i ovdje :

Povjerenik Europske komisije za zapošljavanje i socijalna prava Nicolas Schmit rekao je: "Radnici imaju pravo na visoku razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, što je istaknuto u 10. načelu europskog stupa socijalnih prava. Budući da je oporavak od krize prilika za poboljšanje, to bi načelo trebalo biti u središtu našeg djelovanja. Težimo tome da više ne bude smrtnih slučajeva povezanih s radom u EU-u – to je naša „vizija nula”. Biti zdrav na radnom mjestu ne odnosi se samo na fizičko stanje, nego i na mentalno zdravlje i dobrobit radnika".

533	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Uz članak 39. Predloženi stavak 7. članka 95 Zakona o radu, uz sve dobre namjere da regulira situacije za slučaj izvanrednih okolnosti koje do sada nisu uopće bile regulirane, ukazuje na nerazumijevanje položaja poslodavca u takvim okolnostima te njihove obveze i odgovornosti. Ako poslodavac ne posluje, iz kojih sredstava da isplaćuje plaću? Stoga odredba o obvezi za isplatu 70% plaće može zvučati kao da će sačuvati radna mjesta određeno vrijeme. Međutim, ako se istovremeno ne propiše koji će izvor sredstava za naknadu plaća poslodavac moći koristiti, jer nema prihoda od poslovanja, ovakav teret poslodavcu bez prihoda samo će ubrzati proces otkazivanja ugovora o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Predloženo uređenje nije materija Zakona o radu</p>
534	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. U čl. 95. predlaže se brisati st. 7. ili staviti, da naknada plaće ne može biti manja od 70%. Iz kojeg razloga poslodavac ne bi mogao dati punu naknadu plaću, ako želi. Molim obrazloženje za ovu izmjenu. Umjesto toga, predlaže se u st. 7. propisati da se visina naknade plaće iz stavka 5. ovog članka ne može odrediti u iznosu manjem od 70% Dakle, predlaže se ova granica za bilo koji slučaj zbog kojeg radnik ne radi iz opravdanih razloga, a ne samo za izvanredne okolnosti.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
535	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. > U stavku 1. članka 95. brisati: "... , pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). > U stavku 2. članka 95. brisati: "... , pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > Stavak 5. članka 95 koji je predmet javne rasprave mijenja se da glasi: "Visina naknade plaće povoljnija od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.++. !!! Dakle, treba dodati: "... povoljnija od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca ..." i brisati: "..., pravilnikom o radu". !!! Nužno je propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevolarno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana. > U stavku 7. članka 95. brisati: "..., pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevolarno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.

536 **Ana Vračar**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39.

Komentar udruge BRID: Protivimo se prijedlogu Zakona kojim bi se radniku oduzelo pravo na naknadu pune plaće u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, gdje bi zagaranirana naknada bila u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, te da se visina te naknade može i smanjiti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prihvaćen

Prihvaća se.

537 **Stjepan Topolnjak**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39.

Treba propisati da se u slučaju prekida rada zbog okolnosti iz st. 7. drugim izvorima može urediti samo povoljnije rješenje, odnosno da se može ugovoriti samo veća naknada plaće od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Prihvaćen

Prihvaća se.

538

Verica Lukačević**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39.**

Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Prihvaćen

Prihvaća se.

539	<p>KLEMENTINA CHIABUDINI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Smatram da je prijedlog prema kojem ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno suprotan pravnoj prirodi radnog odnosa. Predloženim rješenjem u rizik poslovanja uključuje se i radnika iako je isključivo poslodavac taj koji u potpunosti treba snositi čitav rizik poslovanja. Suprotno je pravnoj prirodi ugovornog odnosa da jedna ugovorna strana snosi štetne posljedice zato što joj iz bilo kojeg razloga nije bilo omogućeno da izvršava svoje ugovorene obveze . Isključivo poslodavac ima pravo, ali i obvezu organizirati rad. Ako to poslodavac iz bilo kojeg razloga ne može, to ne bi smjelo štetno utjecati na radnika jer radnik ne upravlja poslovanjem niti sudjeluje u rezultatima poslovanja. Radnik radi za unaprijed ugovorenu plaću i u slučaju da mu poslodavac nije iz bilo kojeg razloga omogućio da radi treba imati pravo na naknadu u punom iznosu plaće kao da je radio. Radnik je ugovorio da 40 sati tjedno stoji poslodavcu na raspolaganju i da će u tom vremenu raditi određeni posao na način kako to poslodavac odredi. Radnik radi za plaću koju mu je poslodavac dužan isplatiti neovisno posluje li poslodavac s dobiti ili ne. Radnik s poslodavcem ne dijeli dobit pa nema nikakvog opravdanja da dijeli eventualni gubitak. Ako radnik ne može raditi zbog okolnosti koje ne ovise o njemu ne smije zbog toga snositi štetne posljedice situacije koju nije uzrokovao i na koju nije mogao utjecati. Za rizične posljedice koje u poslovanju mogu nastati poslodavac treba koristiti uobičajene alate osiguranja koji ne mogu uključivati smanjenje obveze prema ugovornoj strani koja za zastoj nije odgovorna niti je na njega mogla utjecati. Ukoliko je za nastup izvanrednih okolnosti kriva viša sila poslodavac treba koristiti sredstva osiguranja za rizike za koje je osigurao svoje poslovanje, ukoliko se radi o mjerama koje je uvela Država onda poslodavac posljedice tih odluka treba rješavati s Državom. Smatram nedopustivim da Država i poslodavci teret svih idućih kriza koje nam Vlada svaki dan uporno najavljuje prebacuju na naknadu plaće radnika koji ni na odluke poslodavca ni na odluke državnih tijela ne mogu utjecati. Posebno je opasna formulacija prema kojoj se visina naknade plaće u ovom slučaju može odrediti pravilnikom kao jednostranim aktom poslodavca te predlažem taj dio svakako brisati.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
540	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Protivimo se prijedlogu Zakona kojim bi se radniku oduzelo pravo na naknadu pune plaće u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, gdje bi zagantirana naknada bila u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

tri mjeseca, te da se visina te naknade može i smanjiti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Svakako se protivimo takvom prijedlogu bez da se propišu uvjeti pod kojima bi došlo do primjene ovakve mogućnosti. Naime upravo je intencija Direktiva s kojima se ovaj Zakon usklađuje ta da radnicima osigura transparentne i predvidive uvjete rada, što veću sigurnost i stabilnost rada, a ne upravo suprotno – da se legalizira neisplata pune plaće i povećana nesigurnost života, neovisno o tome koliki je poslodavac imao profit prije izbijanja izvanrednih okolnosti i jesu li te okolnosti uopće negativno utjecale na njegovo poslovanje. Odgovornost je i države i poslodavca da osiguraju sigurne radne uvjete a ne pridonose nesigurnosti radnika i to u zemlji u kojoj plaće stagniraju i koje su znatno niže od EU prosjeka, pa tako iznos prosječne plaće odgovara iznosu minimalne plaće u susjednoj Sloveniji, uz gotovo jednake troškove života, ili primjerice u kojoj minimalna plaća zadovoljava tek 25% temeljnih potreba. Uvoditi mogućnost neisplate pune plaće u nejasno definiranim „izvanrednim uvjetima”, gdje se pandemija gripe koja se pojavljuje svake godine može interpretirati kao – izvanredna okolnost - neodgovorno je. Pri tome je ova pozitivna diskriminacija poslodavaca temeljena samo na intenciji automatskog oslobađanja poslodavca njihove obveze bez ikakvog uvida u prihode koji mogu godinama i mjesecima biti značajno iznad prosjeka, dok je poznato da radničke plaće u RH nisu iznad prosjeka EU. S jedne strane bi se poslodavcu omogućilo da bez ikakvog obrazloženja niti uvida u to jesu li izvanredne okolnosti utjecale na njegovo poslovanje i koliki su bili njegovi prihodi i dobit prije izvanrednih uvjeta omogućilo da isplati samo 70% plaće radniku, a s druge se ne obvezuje poslodavac da u povoljnim uvjetima (pa niti razdobljima ostvarivanja ekstra-profita), obavezno isplaćuje plaću radniku višu za 30%. Pri ovakvim mjerama se država izričito upliće i intervenira u „slobodno tržište” i poslovne rizike koje svaki poduzetnik na sebe preuzima, te se staje nasuprot i protiv radnika i sigurnosti, predvidivosti radnih uvjeta. Zakon o radu nije ovdje da smanjuje poslovne rizike, već da štiti slabiju stranu u radnom ugovornom odnosu – radnika, a niti se poduzetnička klima ostvaruje na uštrb radnika, niti ograničavanjima radničkih prava preko Zakona o radu. Članak 95., stavak 7. mijenja se i glasi: "(7) Iznimno od stavka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, a koji su značajno utjecali na prihode poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nisu ugovorena veća prava."

541	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Stavak 5 - Visina treba biti određena kao osnovna plaća bez dodataka jer de facto radnik koji je na bolovanju može dobiti veću naknadu plaće nego drugi radnik koji radi, samo zato što je možda prije bolovanja imao prekovremeni.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
542	<p>Sindikata željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
543	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarne radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Predloženi st.7. smatramo izuzetno nepovoljnim za radnike_ ce te ga treba brisati. Ako dođe do prekida rada zbog izvanrednih okolnosti ili poslodavci dođu u nemogućnost isplaćivanja naknada plaća zbog istih, odgovornost je države da intervenira radi zaštite prava radnika_ ca. Takve situacije trebaju biti predviđene posebnim propisom, jasno definirane te sadržavati obvezu države da poslodavcima osigura financijsku pomoć za isplatu (naknada) plaća. Ni u kom slučaju ne smiju se smanjivati prava radnika_ ca jer oni će i dalje imati jednake troškove, a minimalno 30% manje prihode. Izvanredne okolnosti se ne navode taksativno te se ostavlja mogućnost da se i druge okolnosti, osim navedenih, odrede kao takve. Osim toga, st.7. ostavlja mogućnost da se ugovorom o radu ili pravilnikom o radu potencijalno odrede i manji iznosi. Stoga, ako se odredba zadrži, nužno je izričito propisati da se svim predloženim pravnim izvorima, a posebno pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu i sl. može propisati samo viši iznos naknade plaće (napominjemo da se temeljem čl.9. Zakona ionako onemogućuje da se kolektivnim ugovorom utvrdi iznos nepovoljniji od predloženog pa ovu odredbu treba uskladiti s istim).</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

544	<p>Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39.</p> <p>Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
545	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39.</p> <p>Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

546	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
547	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

548	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Smatramo neprihvatljivim da se ovim zakonom uvodi odredba koja omogućava jednostrano smanjenje prihoda radnicima_cama u slučaju tzv. izvanrednih okolnosti. Još gore, iako se one primjerice navode, poslodavcima se otvara mogućnost da i druge okolnosti odrede kao izvanredne i radnicima isplaćuju naknadu u iznosu od 70% plaće. Taj iznos temeljem predloženih odredaba može biti i manji jer st.7. daje mogućnost da se ugovorom o radu ili pravilnikom o radu drugačije odrediti (umjesto da je predviđeno da se na predložene načine može odrediti samo viši iznos). U slučaju da poslodavci ne mogu isplaćivati plaće zbog izvanrednih okolnosti, one trebaju posebnim zakonom biti jasno određene, svaki slučaj treba posebno procjenjivati te propisati obvezu države da poslodavcima osigura financijsku pomoć za isplatu (naknada) plaća. Apsolutno je neprihvatljivo da se teret bilo kakvih epidemija i kriza stavlja na leđa radnica_ka, odnosno nipošto se ne smije penalizirati radnike_ce koji će i dalje imati jednake rashode i troškove, a minimalno 30% manje prihode. Navedeni stavak je izrazito loš i treba ga brisati.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
549	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

550	<p>Jasenka Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
551	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. (7) Iznimno od stavka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno. promijeniti u (7) Iznimno od stavka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno. Uz to treba definirati i skraćeno radno vrijeme.</p>	<p>Nije prihvaćen Sukladno dogovoru Radne skupine, člankom 39. Nacrta prijedloga zakona izmijenjena je odredba o naknadi plaći, uvažavajući potrebu da se normiraju izvanredne okolnosti na način koji je fleksibilan kako za poslodavca, tako i za radnika. Skraćeno radno vrijeme je regulirano odredbom članka 64. važećeg Zakona o radu.</p>

552	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
553	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

554	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 39. Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona. U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
555	<p>Sindikat umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Smatramo da bi odluka o prestanku radnog odnosa kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža trebala biti na strani radnika, odnosno da nitko ne mora prestati raditi kada navrší 65 godina ako to ne želi. Pri tome ponovno napominjemo da je postojeća praksa proizvela diskriminaciju među umirovljenicima, dakle i među radnicima, jer umirovljeni profesori nemaju mogućnost nastavka radnog odnosa nakon završetka godine u kojoj napune 65 godina života.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Zakon o radu je opći zakon koji se primjenjuje ako posebnim propisom nije drukčije određeno.</p>
556	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. U čl. 112. stavku 1. podržava se izmijenjena formulacija iz točke 8. "danom dostave obavijesti o pravomoćnosti rješenja..." jer je dosadašnja odredba "dostavom pravomoćnog rješenja..." stvarala različita tumačenja o tome s kojim danom treba objavití osobu (s danom pravomoćnosti ili s danom dostave obavijesti o pravomoćnosti) jer o se u praksi dostavljalo nepravomoćno rješenje, a tek naknadno obavijest o pravomoćnosti</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

557	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Uz članak 40. U stavku 1. točki 6. članka 112. Zakona o radu predlažemo izmijeniti na način da se prestanak ugovora o radu veže uz ispunjavanje punih uvjeta za starosnu mirovinu, umjesto propisivanja objektivnog uvjeta navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža i uz zadržavanje prava radnika i poslodavca da i nakon tog uvjeta se ugovor o radu nastavi. Važno je da radnik koji ispuni uvjete za mirovinu nastavi puni opseg svojih prava iz radnog odnosa, čak i uz predloženo izričito propisivanje gubitka prava na otkazni rok i otpremninu, ali na zadržavanje prava iz zdravstvenog osiguranja. Naime, promoviran je cilj zadržavanja starijih osoba u radnom statusu što dulje a onda im se u slučaju bolesti uskraćuje pravo na bolovanje. Time se oštećuje i poslodavac i takav radnik jer s bolovanjem nastupa i prestanak radnog odnosa. Iza stavka 2. predlaže se dodati novi stavak, kojim će se urediti prestanak ugovora o radu radnika zaposlenog kod obrtnika i to najkasnije danom brisanja obrta iz Obrtnog registra, na način kako je stavkom 2. propisano za trgovačka društva. Izostanak odredbe za obrtnike značio bi novu nejednakost poslodavaca obzirom na njihovu osobnost, što smatramo neopravdanim i neustavnim.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Pitanje troškova bolovanja za osobe starije od 65 godina ne rješava Zakon o radu, već Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju. Brisanje obrta iz obrtnog registra razlog je za otkaz ugovora o radu.</p>
558	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Nema izmjene u dijelu 65-15, no zbog provedbenih poteškoća sa HZMO-om predlaže se navesti da radni odnos prestaje u tom slučaju po sili zakona što znači da nije potreban bilo kakav dvostrani ili jednostrani akt radnika i/ili poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Navedeno proizlazi iz odredbe i odnosi se na sve nabrojane okolnosti koje dovode do prestanka radnog odnosa bez otkazivanja ugovora o radu. Propisani uvjeti su izuzetak koji omogućava drukčiji dogovor između radnika i poslodavca.</p>
559	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Predlaže se dodati u Zakon o radu odredbe o radnom odnosu pored korištenja mirovine, posebno u dijelu načina prestanka takvog radnog odnosa jer u praksi postoje okolnosti da je radnik bio zaposlen na neodređeno vrijeme, koristi mirovinu i nastavlja određeno vrijeme, koje promjene iz neodređenog u određeno vrijeme nisu dozvoljene, pa bi ih ovdje trebalo predvidjeti kao iznimku, kao i pravo na otpremninu u tom slučaju (npr. radnik je utvrđen kao višak i po toj osnovi donije otkaz i otpremninu, no nastavi raditi na pola radnog vremena uz mirovinu na nekim drugim jednostavnijim ili sličnim poslovima).</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje materije rada umirovljenika nije materija općeg propisa o radu, već posebnog propisa. Međutim, kada sklope ugovor o radu, smatraju se radnicima i na njih se primjenjuju sve odredbe Zakona o radu. Zakonom o radu nije zabranjeno ugovor o radu na neodređeno vrijeme promijeniti u ugovor o radu na određeno vrijeme, ako su obje ugovorne strane oko takve izmjene suglasne.</p>

560 **UDRUGA ZA PROMICANJE INOVACIJA I ISTRAŽIVANJA**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40.
Članak 40. Predlaže se da tekst Članka 112, stavak 6 ostane u sadašnjoj formi: "kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore". Naime, već i sada je moguć dogovor poslodavca i radnika za dulji ostanak na radnom mjestu, ukoliko se tako ne dogovore. Prijedlogom da se na radnim mjestu ostane po volji radnika do 68 godine, poslodavce se stavlja u nepovoljan položaj. Posebice bi takva odredba stvorila probleme u znanosti, gdje se tek odlaskom starijih znanstvenika oslobađaju koeficijenti za ostanak mladih zaposlenika. Time bi ta odredba negativno utjecala na odljev mozgova. Fakulteti i znanstveni instituti se dovode u nezavisan položaj budući da će se kroz tri godine onemogućiti zapošljavanje mladih (čekajući da znanstvenici koji sada navršavaju 65 ostanu raditi do 68 godine). Već ranije je takav prijedlog pokušavan ugraditi u Zakon. Međutim, prema ranijim argumentacijama: "S obzirom da je najveći problem hrvatskog društva iseljavanje stanovništva, onda je ovakav prijedlog štetan i nerazumljiv. Među mnogim razlozima iseljavanja je motivirano ponajviše nedostatkom kvalitetnih radnih mjesta, što je pak posljedica neaktivne ekonomske politike Vlade (na tragu „preporuka“ Europske komisije). S obzirom da se na tom planu ne nazire neka pozitivna promjena, onda odluka o mogućnosti produljenja radnog vijeka do 68. godine de facto znači smanjivanje mogućnosti zapošljavanja mladih te istovremeno zadržavanje manje produktivne i manje motivirane radne snage. Takvo rješenje imalo bi ekonomskog i društvenog opravdanja samo i jedino tamo gdje postoji stvarna potreba za takvim radnicima, odnosno kada drugih radnika nema. Kalkulacije o financiranju mirovinskog sustava (radi njegove navodne neodrživosti – tvrdnja koja je dokazano neodrživa) ne mogu biti važnije od štetnih ekonomskih učinaka na proizvodnju i na povećanje ekonomske dinamike i efikasnosti. Sto puta je već rečeno: rješenje mirovinskog sustava nije u bavljenju godinama radnog staža već u ekonomskom rastu i otvaranju novih radnih mjesta."

Primljeno na znanje
Primljeno na znanje.

561	<p>Nina V. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Odredba st. 1. t. 6. "kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore" i do sada je omogućavala da se poslodavac i radnik dogovore ukoliko je u obostranom interesu. Ukoliko se dobna granica sa 65 odluči povisiti na 68, predlaže se izvršiti izmjene u čl. 151. i 150. na način da radnici koji ostaju u radnom odnosu i nakon navršenih 65. godina i 15 godina mirovinskog staža nije potrebno suodlučivanje sa radničkim vijećem u slučaju otkazivanja ugovora o radu već isključivo savjetovanje. Naime, kod određenih poslova radnici nisu u mogućnosti obavljati poslove nakon određene dobne granice te je neprihvatljivo da Poslodavci nemaju alternativu.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
562	<p>Zoja Radić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Predlaže se promjena članka 112. kako bi radnici koji to žele mogli ostati u radnom odnosu do 68. godine starosti. Radni odnos s onima koji navršé 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne bi po sili zakona trebali raskidati poslodavci ukoliko to nije u volja radnika. U interesu zakonodavca je potaći radnike što dulje moguće ostati na tržištu rada o čemu je riječ u ključnim strateškim dokumentima vlade.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
563	<p>TONKA GOLEŠ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Iz prijedloga ZoR: "kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore .." Ovdje nije izrijekom propisano da radnik ostaje na radu nakon 65 već se ostavlja 'moć' poslodavcu. Deficitarna zanimanja u javnom sektoru su interni revizori stoga se predlaže da deficitarna zanimanja radnika po defaultu ostaju u radnom odnosu nakon 65. Zanimanje je posebno certificirano od strane Ministarstva financija s dodatnim vještinama uz kontinuiranu obveznu izobrazbu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo.</p>

564	<p>DARINKA KLARIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 40. Predlaže se da odredba glasi: „ kada radnik navršši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža ili s posljednjim danom u godini u kojoj navršši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža ako je radnik poslodavcu takvu obavijest podnio, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore „ Isto se predlaže zbog uvodnih napomena, te činjenice da neki radnici kod poslodavca žele ostati raditi do kraja godine u kojoj su navršili 65 godina i 15 godina mirovinskog staža što za poslodavca ne bi bio veći teret, pa bi i plaća za tu godinu prema ZOMO ulazila u mirovinsku osnovicu za obračun mirovine što je dodatni argument. Rad tih radnika bio bi koristan za poslodavca jer obavijesti bi bile pojedinačne i "produženi rad" ne bi za svakoga trajao u istom vremenu, a obavijesti bi poslodavcu podnosili samo kako bi znao da želi ostati na radu, a ne da o tome odlučuje. Osim toga, prema važećoj odredbi radnik može raditi i preko 65 godina ako navršenjem godina života nema 15 godina mirovinskog staža što je dodatni argument, jer ga poslodavac ne smije otpustiti odnosno ne može mu prestati ugovor o radu s obzirom na to da nema ispunjen drugi uvjet. Ovdje se radi i o praktičnim razlozima da budući umirovljenik tijekom godine ima dostatno vremena za uređenje i preuređenje obveza u svojoj poslovnoj godini, a ne da ga se umirovi s rođendanom i da može svoj godišnji odmor iskoristiti na način kako želi tijekom godine a ne kako mu nameće ostatak vremena do mirovine, primjerice ako se radi o početku godine.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo.</p>
565	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 41. Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. Potrebno je jasnije definirati odredbu na način da je moguće raskinuti ugovor o radu i prije navedenog roka, jer brisanjem članka 118 te ostavljanjem odredbe u članku 112 ZORa da ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom, izgleda da nema druge mogućnosti prestanka ovog ugovora osim istekom.</p>	<p>Nije prihvaćen Brisanje navedene odredbe znači da se ugovor o radu može redovito otkazati bez obzira da li je takva mogućnost bila prethodno dogovorena ili nije.</p>
566	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 41. Znači da se od sada ugovor o radu na određeno može otkazati iako to nije u samom tekstu istog predviđeno?</p>	<p>Primljeno na znanje Brisanje navedene odredbe znači da se ugovor o radu može redovito otkazati bez obzira da li je takva mogućnost bila prethodno dogovorena ili nije.</p>

567	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. Uz članak 42. Predlažemo razdoblje od šest mjeseci za prestanak radnog odnosa u slučaju bolovanja tijekom otkaznog roka radnika koji nije oslobođen obveze rada skratiti na najviše tri mjeseca kako bi se spriječile zloupotrebe koje se pojavljuju u slučajevima u kojima poslodavac nije u prilici radnika osloboditi obveze rada jer bi nastala prevelika šteta pa se radnici dovijaju otvaranjem bolovanja za bolovanjem.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniciranja radnog zakonodavstva.</p>
568	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. > U stavku 6. članka 121. brisati: "... , pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniciranja radnog zakonodavstva.</p>
569	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. Predlažemo izmjenu stavka 6. članka 121. na način: "Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio od obveze rada, osim ako je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno." Bilo koje drugo rješenje, uključujući predloženu izmjenu, podložno je zloupotrebama od strane radnika. Također, predlažemo spojiti stavak 2. i 5. istog članka 121. u jedan stavak, s obzirom da uređuju isto.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniciranja radnog zakonodavstva.</p>
570	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. U odnosu na članak 121. stavak 3., pojedine članice Grupacije AIF-ova Udruženja investicijskih i mirovinskih fondova smatraju nelogičnim da otkazni rok ne teče radniku za vrijeme rada s polovicom radnog vremena, te isto predlažu brisati.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaćen je prijedlog, ali ne u smislu brisanja riječi „rada s polovicom punog radnog vremena“, već preciziranjem da se radi o radu prema posebnom propisu o roditeljskim i roditeljskim potporama, s kojima je Zakon o radu usklađen.</p>

571	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. U odnosu na predloženi stavak 2., odredba ne uzima u obzir da većini otkaza prethodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem te da je radnik s otkazom obično upoznat prije samog uručjenja. Na ovaj način, radnik ima mogućnost otvaranja lažnog bolovanja (koje je u praksi teško dokazivo) i na taj način produljivanja otkaznog roka u beskonačnost, što stvara organizacijske probleme poslodavcu, a novčani trošak državi. Stoga članica predlaže brisati odredbu, ili ju podredno izmijeniti kako slijedi: „Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, a kome je takva nesposobnost utvrđena 1 mjesec prije dostave odluke, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad“. Kolektivni višak radnika nastaje zbog poslovno uvjetovanih razloga, u pravilu zbog ekonomskih razloga, te će trenutno predložena promjena stvoriti dodatni trošak poslodavcu u situacijama kada upravo zbog troška rada nastaje kolektivni višak radnika. Poslovno uvjetovani razlozi otkazivanja ugovora o radu kod kolektivnog viška radnika nisu hir i volja poslodavca već objektivni razlozi koji nastanu u poslovanju. S tim u svezi u takvim situacijama, radnici imaju zakonom predviđene mehanizme zaštite svojih prava kao i zakonom utvrđena prava, u smislu zakonom utvrđene otpremnine, otkaznih rokova, zaštite radničkih prava pred poslodavcem i sudom te posebnu zaštitu koju zakon predviđa za određene skupine radnika, Ovakvo uređenje dakle nije u vezi sa zaštitom radničkih prava s obzirom da samo produžuje vrijeme, odnosno neminovan ishod otkazivanja ugovora o radu, te stvara nepotreban trošak poslodavcu koji je u tom trenutku u pravilu u teškoj ekonomskoj situaciji. U osnovi, ovakvo uređenje zaobilazno samo produžuje otkazne rokove koji su jasno definirani Zakonom o radu. S tim u svezi, iz obrazloženja uz predloženu izmjenu navedene odredbe ne pronalazimo valjano i dostatno obrazloženje kao osnovu za izmjenu navedene odredbe, osim što će u praksi dovesti do dodatnog troška poslodavcima sa teškoćama u poslovanju.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
572	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. Predlažemo dodati jasno zakonsko uređenje da poslodavac ima pravo uputiti radnika na korištenje godišnjeg odmora tijekom otkaznog roka i to već u odluci u otkazu u kojoj ga oslobađa od obveze rada tijekom otkaznog roka. Ratio ovakve odluke sastoji je u tome da je u fazi otkaznog roka bez obveze rada radnik ujedno na GO po odluci poslodavca jer se nalazi u statusu odsustva s rada pa ne čini razliku je li po osnovi GO ili po osnovi otkaznog roka bez obveze rada, a odredba kojom je propisano da otkazni rok teče za vrijeme go dopušta ovakvu evidenciju radnog vremena.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

573	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. Ovo otvara prostor manipulacije na strani radnika, dodatne troškove za poslodavca jer će se time poticati radnike da nastave koristiti bolovanje kako bi odgodili početak otkaznog roka. PRIJEDLOG. Dopuniti da ovo ne vrijedi ukoliko poslodavac u odluci o otkazu oslobodi radnika obveze rada tijekom otkaznog roka, već da tada otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza – to je u skladu sa stavkom 6. ovog članka, inače je nelogično.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
574	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 42. Jeli ovo znači da je i dalje dan dostave otkaza prvi dan otkaznog roka ili sada vrijedi da je prvi dan nakon dostave otkaza ujedno i prvi dan otkaznog roka? Do sada je ovo bila iznimka da je dan uručenja otkaza ujedno i prvi dan otkaznog roka i predlažemo ostaviti takvo zakonsko rješenje jer odgovara stvarnosti – radnik uistinu taj dan više nije na redovnom radu zbog okolnosti uručenja otkaza.</p>	<p>Primljeno na znanje Odredba je usklađena sa člankom 8. važećeg Zakona o radu koji propisuje supsidijarnu primjenu Zakona o obveznim odnosima, pa tako i u odnosu na računanje rokova.</p>
575	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. U odnosu na čl.43. ZIDZOR, prema kojoj radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža neće ostvarivati pravo na otkazni rok, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ukazuje na sljedeće. Predlagatelj odredbu obrazlaže time da je ostvarivanjem prava na mirovinu ispunjena ona svrha koju ima otkazni rok, pa na njega nemaju pravo osobe koje su ostvarile 65 godina života i 15 godina staža. Prema čl.180. Zakona o mirovinskom osiguranju predviđeno je prijelazno razdoblje u kojem se postepeno povećavaju uvjeti za stjecanje prava na mirovinu u odnosu na žene po pitanju životne dobi. Od 1. siječnja 2023. godine, kada se predviđa stupanje na snagu većeg dijela ZIDZOR, pravo na mirovinu stječe žena koja je ostvarila 15 godina mirovinskog staža te 63 godine i 3 mjeseca života. Istovremeno, uvjeti za stjecanje prava na mirovinu muškaraca su 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Tek u 2030. godini će za oba spola biti predviđeni jednaki uvjeti. Stoga, prema predloženom zakonskom rješenju, jedan dio radnica bi imao pravo na otkazni rok, unatoč tome što ostvaruje pravo na mirovinu, a što je osnovna okolnost na kojoj predlagatelj temelji ovakvo rješenje. Pritom, predlagatelj u svojem obrazloženju ne opravdava predmetnu odredbu legitimnim ciljem niti ukazuje jesu li utvrđeni takvi efekti prilikom procjene učinaka propisa. Promatrajući predmetnu odredbu iz aspekta ravnopravnosti spolova, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ukazuje da takva odredba ne bi imala jednaki učinak na muškarce i žene te da bi predstavljala neizravnu diskriminaciju i bila u suprotnosti sa Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Nadalje, predlagatelj se kod ovakvog zakonskog rješenja rukovodio svrhom otkaznog roka koja bi se sastojala u zaštiti radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ta svrha, u situaciji kada je radnik</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, neće biti obavezan radniku osigurati pravo na otkazni rok niti isplatiti otpremninu, jer je s uvjetima 65/15 svaki radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu (neki i ranije). Niti prema sadašnjem zakonskom rješenju, radnik koji je navršio 65 godina života, uz uvjet navršenih minimalno 15 godina mirovinskoga staža, ako mu je radni odnos prestajao po sili zakona, nije imao pravo na otkazni rok. Prijedlog da ovo pravo nema nitko tko ostaje raditi nakon 65.-te godine života upravo sprječava potencijalnu diskriminaciju po spolu, do koje bi došlo da je gubitak predmetnog prava vezan npr. uz ostvarivanje prava na mirovinu, a znajući da žene i muškarci prema prijelaznim odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju ne ostvaruju starosnu mirovinu pod jednakim uvjetima. Ispunjenje obveze iz NPOO-a ne bi trebalo biti upitno jer predložene odredbe o izostanku prava na otkazni rok i otpremninu poticajno djeluju na poslodavce da u radnom odnosu zadržavaju starije radnike bez rizika da će imati financijske troškove ukoliko naknadno nastupe okolnosti koje opravdavaju otkaz ugovora o radu.</p>

već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra da se ne može poistovjetiti otkazni rok, kao zaštitni element, s ispunjenim uvjetima za priznavanje prava na mirovinu, prije svega s obzirom na činjenicu da prosječna mirovina iznosi 2.786,89 kn (prema podacima za 2020.), što je znatno niže od prosječne plaće, a riječ je o životnoj dobi uz koju se veže povećani rizik od siromaštva. Pored navedenog, otkazni rok kao zaštitni mehanizam radnika nastupa s danom dostave otkaza ugovora o radu, dok postupak priznavanja prava na mirovinu treba tek provesti. Prema stajalištu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, otkazni rok bi trebalo tumačiti kao vremensko razdoblje potrebno za prilagodbu na okolnosti nastale uslijed otkaza. Osim toga, u okviru Nacionalnog plana oporavka i otpornosti (C4.1. R4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva) ukazuje se na potrebu revidiranja zakonske odredbe o prestanku radnog odnosa na temelju samoga zakona zbog navršene životne dobi (65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik ne dogovore drugačije) jer odredba znatno otežava mogućnost duljeg ostanka u svijetu rada i ostvarivanje prava na povećanje mirovine za svaki mjesec kasnijeg umirovljenja. Promatrajući zakonsko rješenje iz čl.43. ZIDZOR iz te perspektive, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra da ono dodatno otežava mogućnost duljeg ostanka u svijetu rada jer svojom formulacijom navodi tu kategoriju radnika/ca na umirovljenje, te u tom smislu odstupa od ideje o duljem ostanku radnika/ca u svijetu radu. Stoga, radi svih gore navedenih razloga, Pravobraniteljica predlaže brisanje navedene odredbe.

576 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43.

U svezi članka 122. naša članica predlaže smanjiti otkazne rokove, u slučaju otkaza da je najduži otkazni rok jedan mjesec, jednako kao i kad radnik daje otkaz. Nerealno je očekivati da će na tržištu na kojem manjka radne snage, radnik raditi 3 mjeseca otkaznog roka i da će ga novi poslodavac toliko biti u mogućnosti toliko čekati. Isto tako, radnik koji bi trebao odraditi 3 mjeseca nema motivaciju, niti želju raditi kod tog poslodavca, što je kontraproduktivno za cijeli radni kolektiv i poduzeće. Također, i ponovo se skreće pažnja na zloupotrebu bolovanja, odnosno da zloupotrebom bolovanja neki radnici svjesno produžuju otkazni rok pa je s tim u svezi potrebno urediti i članak. 121. stavak 8. na način da radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom dva mjeseca od dana početka tijeka otkaznog roka.

Nije prihvaćen

Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.

577	<p>Sindikata umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Smatramo da se radi o diskriminatornoj odredbi na osnovi dobi i da ju je potrebno brisati.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju.</p>
578	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Vezano uz predloženi članak 122. stavak 8. kojim se propisuje da radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok, smatramo da je i ovoj kategoriji radnika potrebno osigurati pravo na otkazni rok obzirom da je moguć njihov ostanak na tržištu rada i nakon ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu. Naime, osobe starije dobi koje ostvaruju pravo na starosnu mirovinu, s mirovinskim primanjima nerijetko ne mogu pokriti sve životne troškove, zbog čega se odlučuju na ostanak na tržištu rada i nakon navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža pa im je slijedom toga potrebno osigurati i pravo na otkazni rok, kao i ostalim radnicima. Moguću potrebu za ostankom na tržištu rada i onih radnika koji ostvaruju pravo na starosnu mirovinu prepoznaje i Prijedlog Zakona te se predloženim člankom 40. mijenja članak 112. čijim stavkom 1. točkom 6. je propisana mogućnost produženja radnog odnosa i nakon 65. godine života i 15 godina mirovinskog staža, ukoliko se tako dogovore radnik i poslodavac.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju.</p>
579	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Predlažemo brisanje članka 43., odnosno da se članku 122. iza stavka 7. Zakona o radu ne dodaje predloženi stavak 8. jer je u koliziji sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08. i 112/12.), koji već u svojem članku 1. zabranjuje diskriminaciju na osnovi dobi. Prijedlog novog članka 122. stavka 8. ZOR-a je diskriminatoran prema radnicima koji su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, budući da im se u slučaju otkaza uskraćuje otkazni rok tijekom kojeg imaju pravo na plaću ili naknadu plaće i trenutno ih u slučaju otkaza ostavlja bez prihoda, a rješenje o pravu na mirovinu neće dobiti odmah po prestanku radnog odnosa.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju.</p>

580	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Ako radnik ima 65 god starosti i 15 god mirovinskog staža radni odnos mu prestaje po sili zakona pa otkazni rok nije tema jer ugovor o radu ne prestaje otkazom. Ova dopuna je bez smisla i neživotna. Pa čak i u situaciji da se radni odnos nastavi nakon 65-te godine, on će biti na određeno vrijeme produljen te će prestati istekom roka, a ne otkazom pa opet nema otkaznog roka.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju. Nastavak rada nakon 65.-te godine života moguć je i putem ugovora o radu na određeno vrijeme (koji će ispunjenjem uvjeta iz ugovora isteći) i putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme (koji se može otkazati iz svih zakonskih razloga, pa tako i zbog onih koji bi značili pravo radnika na otkazni rok).</p>
581	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Smatramo da navedeni st.8. treba brisati i omogućiti navedenim osobama pravo na otkazni rok, pogotovo u kontekstu mogućnosti produživanja radnog odnosa i nakon 65. godine života kako se predlaže u čl.40. Izmjena. Navedenom odredbom se ove osobe diskriminira na temelju dobi, a one su ionako jedne od ekonomski najugroženijih skupina, što posebno vrijedi za žene, na što ukazuju i analize Državnog zavoda za statistiku. Kako nije jedina svrha otkaznog roka zaštita u razdoblju pronalaženja novog posla (kako se navodi u obrazloženju), smatramo da je neopravdano uskratiti ovim radnicima_cama pravo na otkazni rok.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju.</p>
582	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Pitanje radnog vijeka i mirovine uključuje propise iz područja rada, mirovinskog sustava, zdravstva, radne rehabilitacije, doživotne otpremnine odnosno dokupa mirovine ,...), što znači da ih je potrebno promatrati kao zaokruženu i jedinstvenu cjelinu, kako bi se ostvarili sinergijski pozitivni učinci. Svakako je potrebno omogućiti i stimulirati što duži ostanak u svijetu rada. Međutim, da bi to odista bilo moguće i realno preduvjet su primjereni radni uvjeti ;sigurni i zdravi, ravnoteža privatnog i poslovnog života, kvalitetni međuljudski odnosi, primjena tehnoloških rješenja koja olakšavaju rad , ocjena radne sposobnosti radnika, njegova edukacija uz prilagodbu radnog mjesta i zadataka realnim mogućnostima radnika, kod matičnog ili drugog poslodavca (za što postoje i stimulativna sredstva u okviru ZOS-ija) itd. Kako je razvidno da tijekom svake godine nekoliko tisuća radnika odlazi u prijevremenu mirovinu (sada je korisnika prijevremene starosne mirovine više od 206.000), pretpostavljeno ne osobnom željom, već zbog</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

ograničenih mogućnosti rada uzrokovanih zdravstvenim stanjem ,trebalo bi poduzeti odgovarajuće mjere. U svakom pojedinom slučaju prilagodbom radnog mjesta (uključivo i mogućnost rada od kuće) omogućiti ostanak u svijetu rada osiguranicima koji imaju određene zdravstvene teškoće kako bi mogli ostvariti uvjete za punu starosnu mirovinu. Pri tome je važna suradnja poslodavaca, specijalista medicine rada i sporta, obiteljskih liječnika te Zavoda za viještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Neovisno o smanjenoj penalizaciji zbog odlaska u prijevremenu mirovinu, dugoročno ti osiguranici trajno ostvaruju smanjeni iznos mirovinskih primanja, a redovita usklađivanja mirovina navedeno i dalje smanjuju, čime ta kategorija građana osiromašuje. Zato je potrebno uložiti napore u okviru resornog ministarstva nadležnog za rad i mirovinski sustav na stvaranju uvjeta za uspostavu instituta dokupa mirovine, a polazeći od važećeg Zakona o doživotnoj otpremnini odnosno dokupu mirovine (NN 153/13), pri čemu je uz aktivno uključivanje države moguće i javno-privatno partnerstvo, ili privatno sudjelovanje. Dokup mirovine uz humani i društveno odgovoran pristup zasigurno može biti jeftinije i povoljnije rješenje za poslodavce , dugoročno korisnije za radnike, a višestruko prihvatljivije za državu, s jedne strane kao poslodavca, a s druge kao ključnog čimbenika u upravljanju mirovinskim sustavom. Proteklo je punih 8 godina, od donošenja Zakona o zaštiti na radu a izostalo je donošenje uz još dva , i jednog od najvažnijih podzakonskih akata, Pravilnika o najmanjem broju sati koje specijalist medicine rada mora provesti na mjestu rada, a dodatno se otvara i pitanje raspoloživih kadrovskih resursa u području medicine rada), jer nedostaje oko 50 timova (na svakih 7.000 radnika potreban jedan tim)! Ministri nadležni za zdravstvo i rad moraju konačno riješiti pitanje donošenja navedenog akta, kako bi osigurali provedbu mjera prevencije zdravlja na radnim mjestima sudjelovanjem medicine rada, a time i strateškog cilja ; očuvanja radne sposobnosti radnika. I još jedno važno pitanje koje ukazuje koliko je važno mijenjati odnos prema starijim radnicima, kako u propisima tako i u praksi. Radnici starije dobi čine sve veći dio radne snage. Budući da je radni vijek dulji, upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu za sve stariju radnu snagu postalo je imperativ. Jedan od prioriteta politike tržišta rada EU je povećanje razine ekonomske aktivnosti starijih osoba. Demografske promjene koje se događaju u Europi, koje se obično nazivaju "društva starenja", predstavljaju ozbiljne izazove na tržištu rada. Postoji potreba da se radna sposobnost zaposlenika proširi iznad prosječne dobi u kojoj su zaposlenici donedavno odlazili u mirovinu. To je moguće samo kada zaposleni ostaju dulje zdravi, tjelesno i psihički spremni, a preduvjet su specifične aktivnosti. Područja upravljanja dobi su: zapošljavanje (poseban program zapošljavanja koji ne diskriminira na temelju dobi, a ponekad čak i prilagođen kandidatima 50+); zaštita zdravlja , cjeloživotno učenje i razvoj karijere , organizacija i uvjeti rada (uključujući fleksibilno radno vrijeme, smjene);

	<p>prestanak radnog odnosa i odlazak u mirovinu (dostojanstven ispraćaj, daljnji kontakti, korištenje znanja i bogatog radnog i životnog iskustva, korištenje mentorstva). U vezi organizacije i uvjeta rada, MOR u svojoj Preporuci br.162 ističe: pravednu raspodjelu zadataka, zdravlje i sigurnost na radu; omogućavanje nastavka zaposlenja pod zadovoljavajućim uvjetima (npr. premještanje između radnih mjesta u smislu boljeg usklađivanja radnog mjesta sa zaposlenikom); sprječavanje pojave stanja koja mogu ubrzati proces starenja; promjene u oblicima organizacije i radnog vremena koje dovode do stresa ili prekomjernog radnog ritma, prilagođavajući ih sposobnostima zaposlenika, posebice ograničavanjem prekovremenih sati; prilagodbu radnog mjesta, prvenstveno na principu ergonomije; u cilju očuvanja zdravlja, sprječavanja nezgoda i održavanja radne sposobnosti, skraćivanje radnog vremena za teške, opasne ili štetne poslove; postupno skraćivanje radnog vremena u određeno vrijeme prije datuma na koji zaposlenik navršava dob za umirovljenje; povećanje godišnjeg odmora koji se plaća na temelju radnog staža ili dobi; omogućavanje starijim radnicima da organiziraju svoje radno vrijeme i slobodno vrijeme u skladu s vlastitim potrebama, posebice olakšavanjem nepunog radnog vremena i stvaranjem fleksibilnog radnog vremena za njih.</p>	
583	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Smatramo da navedeni st.8. treba brisati i omogućiti i ovim osobama pravo na otkazni rok, pogotovo u kontekstu mogućnosti produživanja radnog odnosa i nakon 65. godine života kako se predlaže u čl.40. izmjena (čl.112. st.1. t.6. Zakona). Osobe starije životne dobi jedne su od ekonomski najugroženijih i nalaze se u riziku od siromaštva, što posebno vrijedi za žene. Kako su mirovine u RH preniske, nažalost sve više radnica_ka će biti prisiljene produžavati svoj radni vijek te ne vidimo razloga zašto bi im bilo uskraćeno pravo na otkazni rok. U tom kontekstu, a i širem, nije jedina svrha otkaznog roka zaštita u razdoblju pronalaženja novog posla, kako se navodi u obrazloženju. Navedena odredba je diskriminatorska na osnovi dobi te ne postoji opravdani razlog da se ovakva iznimka predvidi Zakonom.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju.</p>
584	<p>Zoja Radić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. U članku 122. predlaže se izostaviti stavak 8. Ne bi bilo u redu da radnici s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža nemaju pravo na otkazni rok, jer ga imaju svi ostali radnici te bi stoga bili diskriminirani. Ostvarivanje prava na otkazni rok trebalo bi se odnositi na sve radnike bez izuzetka.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se uređuje otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, za razliku od odredbe kojom se propisuje prestanak radnog odnosa po sili zakona. Cilj je odredbe, s jedne strane poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, a s druge strane, rasterećenje poslodavca od isplate otpremnine kod otkazivanja ugovora o radu za radnike koji su stekli uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>

585	<p>MARIN FILIPEC PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 43. Nije ok da se umirovljenicima sutra može uručiti otkaz. Otkazni rok mora postojati i za njih. Prijedlog je da otkazni rok bude jednak broju dana koliko je punih mjeseci radnik radio za poslodavca, i s njim povezane poslodavce, koji uručuje otkazni rok. U slučaju rada od više od godinu dana otkazni rok je 2 tjedna.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obavezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok. jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Svrha otkaznog roka je određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena te nije potrebna kao što je potrebna mlađem radniku koji se nalazi u istom položaju.</p>
586	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Uz članak 44. Stavkom 2. treba detaljnije urediti pitanje otpremnine za radnika koji je ispunio uvjete za starosnu mirovinu, kako bi poslodavci koji to mogu i žele, a bez zakonske obveze mogli otpremninu isplatiti uz korištenje poreznih olakšica.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje prava na otpremninu zbog odlaska u mirovinu nije materija Zakona o radu, već se može urediti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p>
587	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. > U stavku 4. članka 126. koji je predmet javne rasprave brisati: "... , pravilnikom o radu". !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
588	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Vezano uz čl.126. predlažemo urediti dodatno da li se prilikom izračuna otpremnine uzima u prosjek samo osnovna plaća ili osnovna plaća uvećana za dodatke na plaću i ostale primitke radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

589 HGK

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44.

U nastavku dostavljamo izdvojeno mišljenje naše članice Energia naturalis d.o.o.: „U odnosu na stavak 1. predlaže se iza riječi „neprekinutog rada“ dodati riječi „kod tog poslodavca i s njim povezanih poslodavaca kako je definirano u članku 12. stavku 8. ovog Zakona“. Prijedlog članka 126. stavaka 1. i 3. na štetu je radnika zbog ograničenja prava na otpremninu samo za godine neprekinutog rada kod sadašnjeg poslodavca. Međutim, između povezanih društava te unutar grupacija česte su situacije da se radnici u dogovoru s poslodavcem zbog optimizacije poslovnih procesa „prebacuju“ na neko drugo povezano društvo kako bi im bila pružena mogućnost daljnjeg radnog odnosa, ali u povezanom društvu. U tom slučaju, radni odnos prestaje sporazumom radnika i poslodavca te se potpisuje novi ugovor o radu s povezanim društvom. Navedene organizacijske promjene nije uvijek moguće provesti na način da se radi o prijenosu odnosno pripajanju poduzeća kako je to sada propisano člankom 137. Zakona o radu. Međutim, kada radnik treba ostvariti materijalno pravo temeljem kontinuiteta radnog odnosa, kao što je pravo na otpremninu prema članku 126., radnik je oštećen i to: - ukoliko je kod zadnjeg povezanog poslodavca kraće od 2 godine i time ne ostvaruje pravo na otpremninu - ukoliko ostvari pravo na otpremninu, ona će biti u smanjenom iznosu jer se računa trećina prosječne plaće zadnja tri mjeseca za svaku navršenu godinu kod tog poslodavca - ukoliko poslodavac odluči isplatiti iznos otpremnine koje prelazi zakonski okvir, razlika se oporezuje što dovodi do manjeg neto iznosa isplaćenog radniku i većeg troška poslodavca zbog kojeg će poslodavac vrlo vjerojatno odustati od plaćanja većeg iznosa od propisanog zakonskog minimuma. U svakom od navedenih slučajeva radnik je oštećen. Zakonodavac je kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme prepoznao rizik i štetu za radnika ukoliko bi se radniku mijenjao radni odnos „prebacivanjem“ na povezana društva. Na isto skrećemo pažnju u ovom slučaju. Stavak 3. istoga članka također je na štetu radnika zbog ograničenja prava na otpremninu samo za godine neprekinutog rada kod sadašnjeg poslodavca, stoga se predlaže izmijeniti kako slijedi: „Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u kontinuitetu kod toga poslodavca i s njim povezanih poslodavaca“.

Nije prihvaćen

Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.

590	<p>Sindikata umirovljenika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Ne vidimo razloga zašto bi se u zakon uvodila odredba kojom se diskriminira radnika koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, jer je pravo na otpremninu isti stekao na temelju svoga radnog odnosa. Tim više što mu je nakon tog otkaza praktično smanjena zapošljivost. Smatramo da je to pravo iz rada i da treba biti omogućeno svima na jednak način.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
591	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Vezano uz predloženi članak 126. stavak 2. kojim se propisuje da otpremninu ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, smatramo da je i ovoj kategoriji radnika potrebno osigurati mogućnost isplate otpremnine. Kao što je obrazloženo u odnosu na prethodni članak 43. Prijedloga Zakona, radnicima koji ostvaruju pravo na starosnu mirovinu omogućen je ostanak na tržištu rada, koju pravnu mogućnost dio njih koristi, najčešće zbog nemogućnosti podmirenja životnih troškova s primanjima koja ostvaruju na ime mirovine. Stoga predlažemo brisati stavak 2. ovog članka Prijedloga zakona.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
592	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Stavak 2 - Radnik koji navrš 65 godina svakako ne bi trebao biti u istoj kategoriji kao i radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog skrivljenog ponašanja. Također nije jasno zašto ograničavamo isplatu otpremnine radniku koji navrš 65 godina?</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Predloženo rješenje predstavlja poticaj za poslodavce da zadržavaju u radnom odnosu starije radnike.</p>
593	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Predlažemo da se u članku 44., briše predloženi novi članak 126. stavak 2. Zakona o radu, jer je u koliziji sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08. i 112/12.), koji već u svojem članku 1. zabranjuje diskriminaciju na osnovi dobi. Naime, kako prema predloženom članku 126. stavku 2. Zakona o radu, radnici, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otpremninu, postavlja se pitanje od čega će se takav radnik i njegovo kućanstvo (posebno ako je on jedini ostvarivao prihode) uzdržavati dok ne ostvari pravo na mirovinu, odnosno dok mu nadležno tijelo rješenjem ne utvrdi da ima pravo na mirovinu, a što sigurno neće moći ostvariti odmah nakon otkaza.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Za vrijeme otkaznog roka, radni odnos i dalje traje pa nadležno tijelo mirovinskog osiguranja niti ne bi moglo za to razdoblje odrediti mirovinu.</p>

594	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Isti komentar kao pod čl. 43., tom radniku poslodavac neće davati otkaz ako je radni odnos prestao po sili zakona.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se uređuje otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, za razliku od odredbe kojom se propisuje prestanak radnog odnosa po sili zakona. Cilj je odredbe, s jedne strane poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, a s druge strane, rasterećenje poslodavca od isplate otpremnine kod otkazivanja ugovora o radu za radnike koji su stekli uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Nastavak rada nakon 65.-te godine života znači da može doći do otkazivanja ugovora iz svih zakonskih razloga, pa tako i zbog onih koji bi osiguravali pravo radniku na otpremninu.</p>
595	<p>Energia naturalis d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Smatramo da je prijedlog članak 126. st. 1. i 3. (kao i postojeći čl. 126. st. 1 i 2) na štetu radnika zbog ograničenje prava na otpremninu samo za godine neprekidnog rada kod sadašnjeg poslodavca. Gospodarska situacija i poslovno okruženje, a naročito okolnosti u zadnje dvije i pol godine, zahtijevaju od poslodavaca brzu prilagodbu, promjenu poslovanja, djelatnosti i strategije. Između povezanih društava te unutar grupacija česte su situacije da se radnici u dogovoru s poslodavcem zbog optimizacije poslovnih procesa „prebacuju“ na neko drugo povezano društvo kako bi im bila pružena mogućnost daljnjeg radnog odnosa, ali u povezanom društvu. U tim slučajevima, radni odnos prestaje sporazumom između radnika i poslodavca, te se potpisuje novi ugovor o radu s povezanim društvom. Navedene organizacijske promjene nije uvijek moguće provesti na način da se radi o prijenosu odnosno pripajanju poduzeća kako je to sada propisano čl. 137 Zakona o radu. Međutim, kada radnik treba ostvariti materijalno pravo temeljem kontinuiteta radnog odnosa, kao što je pravo na otpremninu prema čl. 126., radnik je oštećen i to: - ukoliko je kod zadnjeg povezanog poslodavca kraće od 2 godine i time ne ostvaruje pravo na otpremninu - ukoliko ostvari pravo na otpremninu, ona će biti u smanjenom iznosu jer se računa trećina prosječne plaće zadnja tri mjeseca za svaku navršenu godinu kod TOG poslodavca - ukoliko poslodavac odluči isplatiti iznos otpremnine koje prelazi zakonski okvir, razlika se oporezuje što dovodi do manjeg neto iznosa isplaćenog radniku i većeg troška poslodavca zbog kojeg će poslodavac vrlo vjerojatno odustati od plaćanja većeg iznosa od propisanog zakonskog minimuma. U svakom od navedenih slučajeva radnik je oštećen. Zakonodavac je kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme prepoznao rizik i štetu za radnika ukoliko bi se radniku mijenjao radni odnos „prebacivanjem“ na povezana društva. Na isto pozivamo u ovom slučaju. Nastavno na navedeno predlažemo prijedlog članak 126. u stavku 1. 3. dopuniti na način da glasi: „(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos, kojega kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok, jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>

	<p>kod tog poslodavca i s njim povezanih poslodavaca kako je definirano u čl. 12. st. 8. ovog Zakona. (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. (3) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u kontinuitetu kod toga poslodavca i s njim povezanih poslodavaca. (4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.“.</p>
<p>596 Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Smatramo da navedeni st.2. treba brisati i omogućiti navedenim osobama pravo na otpremninu, pogotovo u kontekstu mogućnosti produživanja radnog odnosa i nakon 65. godine života kako se predlaže u čl.40. Izmjena. Odredbom st.2. se ove osobe diskriminira na temelju dobi, a one su ionako jedne od ekonomski najugroženijih skupina, što posebno vrijedi za žene. Zbog preniskih iznosa mirovina u RH, nažalost će sve više radnica_ka produžavati svoj radni vijek te ne vidimo razloga zašto bi im, u slučaju da im poslodavac otkáže ugovor o radu, bilo uskraćeno pravo na otpremninu. U tom smislu obrazloženje da materijalnu zaštitu mogu ostvariti kroz mirovinski sustav te im nije potrebna dodatna zaštita, nije opravdano jer se radi o različitim pravima koje treba jasno razlikovati. Ako se zadrže predložene odredbe čl.2. Izmjena, pravo na otpremninu treba propisati i za radnike_ce kojima ističe ugovor o radu na određeno nakon dvije godine neprekinutog rada kod istog ili s njim povezanim poslodavcima.</p>	<p>Nije prihvaćen Ij je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65 godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu niti će radnik ostvariti pravo na otkazni rok jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu. Sukladno Zakonu o radu, otpremnina se veže za otkaz, a ne za istek ugovora.</p>

597	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: Ako se zadrži čl.2. Izmjena u predloženom obliku, pravo na otpremninu treba propisati i u slučaju kada radniku _ici ističe ugovor o radu na određeno nakon dvije godine rada kod istog ili s njim povezanim poslodavcima. Nadalje, u st.2. iznimku od ostvarivanja prava na otpremninu radnika _ce koja u trenutku otkazivanja ima najmanje navršениh 65 godina i 15 godina mirovinskog staža treba brisati, pogotovo u kontekstu mogućnosti produživanja radnog odnosa i nakon 65. godine života kako se predlaže u čl.40. izmjena (čl.112. st.1. t.6. Zakona). Osobe starije životne dobi jedne su od ekonomski najugroženijih i nalaze se u riziku od siromaštva, što posebno vrijedi za žene. Kako su mirovine u RH preniske, nažalost sve više radnica _ka će biti prisiljene produžavati svoj radni vijek te ne vidimo razloga zašto bi im, u slučaju da im poslodavac otkáže ugovor o radu, bilo uskraćeno pravo na otpremninu. U tom kontekstu, obrazloženje da materijalnu zaštitu može ostvariti kroz mirovinski sustav te mu nije potrebna dodatna nije adekvatno i ne kompenzira oduzimanje prava radnici _ku. Navedena odredba je diskriminatorna na osnovi dobi te ne postoji opravdani razlog da se ovakva iznimka predvidi Zakonom.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se uređuje otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, za razliku od odredbe kojom se propisuje prestanak radnog odnosa po sili zakona. Cilj je odredbe, s jedne strane poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, a s druge strane, rasterećenje poslodavca od isplate otpremnine kod otkazivanja ugovora o radu za radnike koji su stekli uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
598	<p>Zoja Radić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Predlaže se ne mijenjati članak 126., jer su radnici s navršениh 65 godina jedna od ekonomski najugroženijih kategorija stanovništva. Otpremnina koju dobiju služi im kao mala pomoć za ublažavanje prelaska s plaće na mirovinu. Umirovljenje je za većinu radnika veliki udarac na njihov standard, jer male mirovine im ne omogućuju pokriće osnovnih životnih troškova. U velikom postotku ova dobna kategorija radnika je u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se uređuje otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, za razliku od odredbe kojom se propisuje prestanak radnog odnosa po sili zakona. Cilj je odredbe, s jedne strane poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, a s druge strane, rasterećenje poslodavca od isplate otpremnine kod otkazivanja ugovora o radu za radnike koji su stekli uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>

599	<p>MARIN FILIPEC PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 44. Osobnog sam mišljenja da se čovjeku dugog radnog vijeka, bez obzira na to što je prešao 65 godina starosti ne smije uručiti otkaz koji vrijedi od sutra bez ikakve otpremnine. Dosta ljudi bi bilo željno raditi i dulje ako su za to imalo sposobni s obzirom na to kakve mirovine ili pak nemirovine (zbog velike vjerojatnosti kolapsa mirovinskog sustava) ih čekaju. Ovo je uz članak 43. priprema za nadolazeći kolaps mirovinskog sustava kako nitko umirovljeniku na kraju ne bi bio ništa dužan bez obzira na utrošene godine rada u ovom poreznom sustavu sustavu i kod poslodavca. Pustite taj članak 126. kakav je i bio: Članak 126. (1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. (3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj je odredbe poticanje radnika za duljim ostankom u svijetu rada, ostavljajući mogućnost da radnik i poslodavac dogovore nastavak rada i nakon ispunjenja uvjeta 65. godina starosti i 15 godina mirovinskoga staža, pri čemu poslodavac, u cilju što dužeg zadržavanja radnika u svijetu rada, u slučaju nastanka kasnijih okolnosti koje opravdavaju otkazivanje ugovora o radu, poslodavac neće biti obvezan isplatiti otpremninu jer je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu.</p>
600	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 45. Molim obrazloženje iz kojih razloga je ovaj članak brisan i s kojim točno odredbom se uklađuje ovaj članak. Ima li radnik i dalje pravo na naknadu troškova preseljenja i odgovarajuće zaposlenje u zemlji u slučaju otkaza iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga? Ako nema, zašto nema?</p>	<p>Nije prihvaćen Brisanje odredbe je rezultat usklađivanja sa izmjenom članka 18., koji je izmijenjen člankom 9. Nacrta.</p>
601	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Potrebno je pojasniti dostavu elektroničkim putem - što je prihvatljiv dokaz dostave, može li odluka biti skenirani dokument ili obvezno potpisana e-potpisom.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je predmet usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku.</p>

602	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. U čl. 132. je zbunjujući dodatak, "uključujući i dostavu provednu elektroničkim putem", jer bi se moglo zaključiti da je to slanje skenirane odluke e-mailom, nigdje se ne spominje e-potpis...Ako se upućuje na parnični postupak, onda treba tako ostaviti, pa nek poslodavci isčitavaju iz Zakona o parničnom postupku da li može elektroničkim putem i što to znači. Slažem se s prethodnicima da bi bilo jednostavnije ovdje propisati dostavu. Molim obrazloženje da li se "akata" misli i na opće akte poslodavca (pravilnike, upute i sl.) Molim obrazloženje da li pravila o dostavi odnose i na obrazloženi odgovor poslodavca iz čl. 13. st. 6, čl. 63. st. 6. i sl.? Mišljenja sam da tu svakako treba dodati i taj odgovor, ako se neće prihvatiti prijedlog izmjene da to bude odluka poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je predmet usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku.</p>
603	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Uz članak 46. Predlažemo Zakonom o radu jedinstveno propisati dostavu otkaza i drugih odluka vezanih uz radni odnos, bez upućivanja na pravila parničnog postupka. Naime, dok veliki poslodavci imaju mogućnost to pitanje urediti pravilnikom, mali poslodavci tu mogućnost nemaju jer ugovor o radu nije predviđen kao mogućnost za određivanje pravila dostave, a kada bi to i bilo moguće, to bi za obrtnike kao najmanje bilo izuzetno i nerazmjerno komplicirano. Stoga predlažemo propisati mogućnost osobne dostave uručanjem radniku uz potvrdu ili uz dva svjedoka u slučaju odbijanja primitka. Kao alternativu predlažemo dostavu slanjem poštom ili na drugi odgovarajući način, s time da ako dostava ne uspije slijedi objava na oglasnoj ploči poslodavca u trajanju od 5 dana. Na taj način bi svi poslodavci bili u izjednačenom položaju, a pravila dostave jasna i lako sljediva te bi se prevenirala zloupotreba i izbjegavanje primitka pošiljke radnika koji više ni ne radi, što male poslodavce stavlja u vrlo težak položaj zbog financijskih obveza koje ih opterećuju kroz dulje trajanje razdoblja pokušaja dostave kako bi npr. uopće počeo teći otkazni rok.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je predmet usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
604	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. > Dodani stavak 2. članka 132. mijenja se i glasi: " Postupak dostave iz stavka 1. ovoga članka, uključujući i dostavu provedenu elektroničkim putem, primjenjuje se i na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku, s izuzetkom odluke o otkazu ugovora o radu i drugih odluka vezanih uz rokove za zaštitu prava, koje se i dalje dostavljaju sukladno pravilima iz stavka 1. ovoga članka." !!! Dostava odluke o otkazu ugovora o radu i drugih odluka vezanih uz rokove za zaštitu prava, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, nije moguća elektroničkim putem.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je predmet usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>

605	<p>M SAN Grupa d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Potrebno razjasniti i dopuniti članak 132. stavak 2: može li se elektroničkim putem radniku dostaviti i odluka o otkazu i ukoliko je to dozvoljeno na koji način je prihvatljivo dokazivati primitak takve odluke.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je predmet usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
606	<p>KARMELA ŠEGVIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je predmet usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>

607	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. U novim stavcima 4.i 6. članka 192. predviđena su veća prava članova sindikata i radnika kod poslodavca koji nije potpisnik kolektivnog ugovora ili ako kolektivni ugovor nema proširenu primjenu na sve poslodavce čime se direktno utječe na odlučivanje radnika o članstvu u sindikatima zakonom propisanim pogodnostima što bi moglo biti u suprotnosti s čl.43. Ustava RH.</p>	<p>Nije prihvaćen Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
608	<p>Sindikat Porezne uprave Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. U članku 132. stavku 2. predlažemo propisati obveznu dostavu otkaza ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se dostava ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može izvršiti i elektroničkim putem.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152.</p>

609	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Treba nedvosmisleno propisati da se odluke o elektroničkim putem ne mogu dostavljati odluke o otkazu ugovora o radu i drugim odlukama koje su vezane rokovima za zaštitu radnika.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
610	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
611	<p>Inicijativa Za radnički ZOR PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. U članku 132. stavak 2. mijenja se i glasi: „(2) Postupak dostave elektroničkim putem primjenjuje se na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku.“. OBRAZLOŽENJE: Smatramo neprihvatljivim da se odluke o otkazu dostavljaju elektroničkim putem obzirom vrlo često sami poslodavci dodjeljuju radnicima adrese elektroničke pošte, a kojima se ti isti radnici vrlo često ne znaju/ne mogu služiti ili pak uopće nemaju pristupa tim adresama.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>

612	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
613	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. U Čl.132., i novom st.2. ili dodati st.3. u kojem je predviđena dostava nabrojениh dokumenta iz čl.132. i elektroničkom poštom ili aplikacijama (whatsapp, viber i sl.) koje se koriste u redovitoj komunikaciji poslodavca s radnicima. Česti je slučaj da radnik ne želi preuzeti neki od dokumenata, a posebno odluku o otkazu ugovora o radu, a pošto je propisano da otkazni rok traje od uručenja poslodavca može izgubiti više vremena od samo otkaznog roka da dosad predviđenim načinima dostavi dokument radniku.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152.</p>
614	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152.</p>

615	<p>Luka Huzjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
616	<p>Sindikata hrvatskih učitelja PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>

617	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46.</p> <p>Odredba stavka 2. članka 132. je nejasna. Iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora za ZOR usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
618	<p>Jasjenka Vukšić</p> <p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46.</p> <p>Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>

619	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
620	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>

621	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor. U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.</p>	<p>Nije prihvaćen Cilj izmjene članka 132. važećeg Zakona je da se pravila o dostavi na jednak način primjenjuju na odluke iz stavka 1. te dokumente iz stavka 2., što u oba slučaja uključuje i mogućnost dostave elektroničkim putem. Ujedno predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Na pitanje uređenja dostave, temeljem važećeg Zakona o radu se supsidijarno primjenjuje poseban propis o parničnom postupku. Iz navedenog jasno proizlazi da se poseban propis primjenjuje ako dostava nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p>
622	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 46. U praksi sadašnje odredbe čl.133 st. 1 i 2 često puta su „samo mrtvo slovo na papiru“.: (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Ili poslodavac ne udovoljava zahtjevu ili ga ignorira ogluhom. Predložene dopune sa st.7 nisu dovoljne Zato je članak 133. potrebno u cijelosti redefinirati, na način da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio određeno pravo iz radnog odnosa u prvom koraku odmah može predložiti postupak mirnog rješenja spora. Ukoliko isti ne prihvati druga strana, ili ukoliko prihvaćeni postupak ne rezultira sporazumom predmeta spora u tom slučaju nezadovoljna strana ima mogućnost pokrenuti postupak pred nadležnim sudom. Između ostalog o potrebi takvog rješenja ovog članka razgovarali smo prije cca.6 godina na jednom sastanku u Hrvatskoj odvjetničkoj komori. Navedeno bi bilo i u skladu sa Zakonom o mirenju (NN 18/11), koji u čl.2 kaže: (1) Svrha je ovoga Zakona olakšavanje pristupa mirenju kao odgovarajućem postupku rješavanja sporova, osiguravanje raspoloživosti mirenja, jačanje svijesti o mirenju kroz poticanje primjene mirenja te osiguravanje uravnoteženog odnosa između mirenja i sudskog postupka. (2) U cilju ostvarenja svrhe ovoga Zakona poticati će se i ohrabrivati korištenje mirenja i edukacija izmiritelja, objavljivati sve informacije o mirenju, izmiriteljima, institucijama za</p>	<p>Nije prihvaćen Prijedlog izmjene članka 133. rezultat je usklađivanja s Direktivom 2019/1152.</p>

mirenje te ih učiniti dostupnim putem sredstava javnog priopćavanja, elektronskih i drugih medija. Pored toga, ogromni naponi i financijska sredstva su uloženi u stvaranju preduvjeta za mirenje u individualnim radnim sporovima, kroz realizaciju projekta MATRA uz pomoć nizozemske Vlade i nizozemskih stručnjaka te praktičnu implementaciju projekta kojeg je nositelj bio Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH.. Prestankom rada Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH daljnji nastavak ove aktivnosti je nažalost i na štetu svih prestao. U cilju stvaranja preduvjeta i poticanja na mirno rješavanje radnih sporova potrebno je reaktivirati svu infrastrukturu koja je u vrijeme djelovanja Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH uspostavljena od lokalne do nacionalne razine (educirani miritelji njih oko 210 za sve županije (predložile ih udruge sindikata i poslodavaca, koje su podržale projekt), osnovani su uredi za mirenje pri županijama i Gradu Zagrebu, imenovani tajnici za mirenje na razini županija i Grada Zagreba, provedeno testiranje kroz pilot projekte, izrađeni nacrti Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima, provedene informativno -promidžbene kampanje diljem Hrvatske), kako bi odista taj institut bio široko dostupan zainteresiranim strankama. Uz promjene čl.133 ZOR-a Ministarstvo nadležno za rad kao slijednik Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH treba provesti odgovarajuće aktivnosti na reaktivaciji navedenog sustava medijacije. Na taj način uz sve koristi za radnike i poslodavce, uz značajne uštede, pružila bi se i konkretna potpora reformi pravosuđa i njegovom rasterećenju kako bi mogao brže rješavati složene predmete , a isto bi utjecalo pozitivno na međuljudske odnose u radnim sredinama i jačanje međusobnog povjerenja. Ovakva odredba bila bi korisna za sve subjekte, kao i za javne institucije kako bi se umjesto vođenja sudskih sporova , poticalo mirno rješavanje istih putem medijacije. Prema stajalištu ILO učinkovit socijalni dijalog te razvijeni industrijski odnosi, sredstva su za promicanje socijalne pravde, uključivog gospodarskog rasta, poboljšanih plaća i uvjeta rada te održivih poduzeća. Institucionalni socijalni dijalog uključuje: pregovaranje, savjetovanje i razmjenu informacija između vlada, organizacija poslodavaca i radnika; kolektivno pregovaranje između poslodavaca/udruga poslodavaca i udruga radnika; sprječavanje i rješavanje sporova; i suradnju na radnom mjestu. Preduvjeti kvalitetnog socijalnog dijaloga su: snažne, neovisne i reprezentativne organizacije poslodavaca i radnika s tehničkim kapacitetom za sudjelovanje u socijalnom dijalogu i pristup relevantnim informacijama; politička volja, povjerenje i predanost uključivanju u socijalni dijalog svih strana; poštivanje temeljnih prava na slobodu udruživanja i učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje; i odgovarajući pravni i institucionalni okvir. U Hrvatskoj za sve to postoje primjereni preduvjeti budući je u razdoblju od 2021.-2011. uspostavljena najviša institucionalna razina odnosa Vlade i socijalnih partnera kroz hrvatski model socijalnog partnerstva od makro do mikro razine. I sada to treba svakim danom primjenjivati u praksi na svim razinama i u svim

	područjima.	
623	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 47. Ukoliko se neće prihvatiti prijedlog da obrazloženi odgovor poslodavca na zahtjeve radnika iz odredbe čl 13. čl. 63 i sličnih odredbi bude odluka o zahtjevu radnika, onda je nužno u čl. 133. st.1. iza riječi:"odluke" dodati "ili odgovora", kako bi radnik ima zaštitu od neopravdanog odbijanja zahtjeva</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>
624	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 47. > U dodanom stavku 7. članka 133. brisati: "... , sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ...". !!! Radničko vijeće može imati samo kontrolna prava o obaveze (kontrola prava i obaveza utvrđenih zakonima - Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, ..., podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima, a jedini sporazum koji radničko vijeće s poslodavcem može sklopiti je sporazum o uvjetima rada radničkog vijeća i članova radničkog vijeća. !!! Pravilnik o radu jedini je atavizam koji je u Zakonu o radu (preo)ostao iz Zakona o udruženom radu, a koji u dvostranom ugovornom odnosu (što ugovorni odnos uspostavljen ugovorom od radu nedvojbeno je) omogućava neprihvatljivo i apsurdno, da jedna ugovorna strana i to 'jača' - poslodavac ima pravo samostalno i svojevrijedno mijenjati (prvotno ugovorena) prava i obaveze druge ugovorne strane - radnika, dakle bez pristanka i volje iste, (time, naravno, i svoja prava i obaveze). Takvo apsurdno apsolutističko pravo jedne ugovorne strane ugovornog odnosa je lex specialis koji ne p (rep)oznaje ni jedan drugi zakon ili propis kojim su uređeni i poslovni i građanski ugovorni odnosi dviju ili više strana.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

625	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 47. Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava: U praksi se pokazalo da radnice_i nisu najčešće svjesne postojanja ovog članka koji je iznimno bitan i presudan u zaštiti od kršenja radničkih prava. Tako često ne znaju da moraju poslati tzv. zahtjev za zaštitu prava, a još manje da to moraju učiniti u roku od 15 dana. Navedeni rok je prekratak te se radnice često ne uspiju niti informirati o pravima koja ima pripadaju, a kamoli da pronađu odvjetnicu_ka koji će im dati pravni savjet i eventualno ih zastupati u radnopravnom sporu. Navedeni rok je svakako potrebno produžiti na minimalno 30 dana, posebno jer njegovim propuštanjem radnica_k gubi pravo na sudsku zaštitu. Osim toga, treba i propisati od kada se računa navedeni rok jer sudska praksa različito tumači ako se npr. otkaz šalje preporučeno i ako se šalje s povratnicom. Dodatan problem je što sudska praksa traži i da se kod usmenog otkaza (koji je po Zakonu ništetan) podnese zahtjev za zaštitu prava te bi Zakonom trebalo jasno adresirati taj slučaj. Iako se kod povreda koje su na razini ništetnosti ne bi trebalo uvjetovati podnošenje ovog zahtjeva, s obzirom na to da sudska praksa isto traži, navedeno treba izričito propisati Zakonom. U svakom slučaju, sve što je sudska praksa odlučila o primjeni Zakona treba jasno propisati jer se u određenim slučajevima mijenja sam Zakon odnosno ono što se logički može zaključiti na temelju samog Zakonskog teksta. Općenito govoreći odredbe o zahtjevu za zaštitu prava su vrlo nepovoljne za radnicu_ka te bi optimalno rješenje bilo propisati da radnica_k koji žele mirno riješiti spor mogu poslati navedeni zahtjev u predloženim rokovima, ali da to nije obaveza odnosno uvjet za pokretanje sudskog spora.</p>	<p>Nije prihvaćen Dužina roka za prigovor poslodavcu nije mijenjana odnosu na tekst važećeg Zakona o radu, te je rezultat dogovora socijalnih partnera na Radnoj skupini.</p>
-----	---	---

626	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 48.</p> <p>U odnosu na čl.48. ZIDZOR, vezano uz novinu iz čl. 134.st.4. prema kojoj je poslodavac dužan u roku od osam dana od imenovanja osobe za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika, o navedenom imenovanju obavijestiti i radnike, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova pozdravlja navedeno te ukazuje i na potrebu pobližeg definiranja načina na koji će radnici biti obaviješteni o navedenom. Naime, u dosadašnjoj praksi, prilikom postupanja po pojedinim pritužbama, uočeno je kako se kao problem javlja upravo navedeno pitanje te je Pravobraniteljica iznosila stav kako bi podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika/ica trebali biti objavljeni na (za radnike/ce) vidnom mjestu u prostorijama poslodavca, te bi trebali uključivati ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe, a osobito u slučaju kada ovlaštena osoba nije u radnom odnosu kod poslodavca. Nadalje Pravobraniteljica je ukazala kako bi poslodavac trebao ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima u kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno ovlaštenoj osobi bi trebalo omogućiti i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe. U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika/ica poslodavac treba voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciji ovlaštenih osoba.</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva. Detaljnije uređenje zaštite dostojanstva radnika namjerava se provesti u slijedećoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
-----	---	--

627	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 48. Vezano uz prijedlog novog članka 134. stavka 3., ističemo kao ovako predloženo zakonsko rješenje može donijeti objektivnost u rješavanju pritužbi, ali se postavlja pitanje tko su te osobe koje može imenovati poslodavac, imaju li stručno znanje ili barem elementarne vještine potrebne za rješavanje ove vrste pritužbi, koliko su one poznate ne samo poslodavcima nego i radnicima, osobito članovima radničkog vijeća s kojim se, kako se također predlaže u članku 50. Prijedloga Zakona u smislu izmjene članka 150. Zakona o radu, poslodavac dužan savjetovati prije imenovanja te osobe/a. Stoga bi predloženo zakonsko rješenje trebalo pojasniti. U tom smislu, predlažemo razmotriti propisivanje kriterija za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva. Smatramo također da bi poslodavac, osim savjetovanja s radničkim vijećem, trebao imati i suglasnost radničkog vijeća prilikom imenovanja osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva, kao što takvu suglasnost treba imati za imenovanje osobe koja je ovlaštena nadzirati ukoliko se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama važećeg Zakona o radu. Smatramo da bi navedeno rješenje pružalo određeno jamstvo da osoba za zaštitu dostojanstva radnika uživa povjerenje radnika koji joj se trebaju obratiti zahtjevom za zaštitu dostojanstva.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisivanje kriterija za imenovanje takve osobe nije materija Zakona o radu. Predloženi način uključivanja radničkog vijeća u ovaj postupak je rezultat dogovora Radne skupine.</p>
628	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 48. U članku 48. stavak 3. se, zbog upućivanja renumeriranih stavaka članka 134. Zakona o radu na druge stavke istog članka, treba zamijeniti sa sljedećim stavicima: „Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 5. U dosadašnjem stavku 4. koji postaje stavak 6. riječi: „stavka 3.“ zamjenjuju se s riječima: „stavka 5.“. Dosadašnji stavak 5. postaje stavak 7. U dosadašnjem stavku 6. koji postaje stavak 8. riječi: „stavaka 4. i 5.“ zamjenjuju se riječima: „stavaka 6. i 7.“. U dosadašnjem stavku 7. koji postaje stavak 9. riječi: „stavka 6.“ zamjenjuju se riječima: „stavka 8.“. Dosadašnji stavci 8., 9. i 10. postaju stavci 10., 11. i 12.“.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>
629	<p>Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista - SKUPA PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 48. Navedeni članak potrebno je temeljito poboljšati kako bi se zaštitilo dostojanstvo radnica_ka, a prvenstveno žena, s obzirom na to da su one u većini slučajeva žrtve (spolnog) uznemiravanja i diskriminacije. Osim toga, Zakon ih samo štiti u slučajevima (spolnog) uznemiravanja, pa je zaštitu potrebnu proširiti na sve slučajeve diskriminacije i zlostavljanja na radu (tzv. mobinga). Predloženi st.2. treba izmijeniti i osigurati da svi poslodavci (bez obzira na broj zaposlenih) imaju osobe ovlaštene za provođenje postupaka dostojanstva, s obzirom na to da se povrede dostojanstva događaju i u organizacijama koje imaju manje od 20 zaposlenih.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu se u odredbi citiranog članka pojačala razina prava u zaštiti dostojanstva radnika oba spola te je pojačana obveza poslodavca da se o imenovanju osoba ovlaštenih za primanje pritužbi, savjetuje se radničkim vijećem. Detaljnije uređenje zaštite dostojanstva radnika namjerava se provesti u slijedećoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

Naime, uzevši u obzir hrvatsku ekonomiju i strukturu poslodavaca, mikro, mala i srednja poduzeća (MSP) i obrtništvo predstavljaju dominantan udio u zaposlenosti Hrvatske (oko 76% zaposlenosti korporativnog sektora). Od tog broja je, prema studiji Ekonomskog instituta Zagreb (2021.), oko 125.000 mikropoduzeća, dakle onih s do 10 zaposlenih radnika_ca. Stoga predlažemo da iz ovog članka, kao i iz cijelog Zakona o radu uvjet zapošljavanja 20 radnika_ca za davanje određenih obveza poslodavcima (npr. obveza imanja Pravilnika o radu, osobe za prikupljanje podataka, osobe za zahtjeve za zaštitu dostojanstva itd.) bude izbrisan. Također, navedeno vrijedi i za civilni sektor u kojem udruge vrlo rijetko zapošljavaju preko 20 radnika_ca što znači da većina poslodavaca u tom sektoru nemaju spomenute obveze koje se vežu uz ukupan broj zaposlenih. U kontekstu prijedloga da je poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika_ca, dužan imenovati dvije osobe različitog spola, predlažemo navedeni broj smanjiti na 50. Svakako je dobro da se st.3. omogućava da to budu vanjske osobe, a optimalno rješenje je da to budu povjerenstva koja se sastoje od predstavnika_ca radnica_ka, poslodavaca i vanjskih stručnjaka_kinja. U svakom slučaju, osobe koje su ovlaštene provoditi ove postupke moraju za to biti posebno osposobljene te isto treba propisati ovim člankom, a potrebno je i u st.4. propisati da se njihovo imenovanje provodi uz suglasnost radnica_ka ili njihovih predstavnica_ka kako bi se omogućila transparentnost i nepristranost. No, to nije dovoljno kako bi se u praksi uistinu zaštitilo, prvenstveno, radnice koje odredbe ovog članka adekvatno ne štite i često se događa da su one te koje napuštaju radna mjesta ili bivaju premještene. Na taj način im šaljemo poruku da im se ne isplati pokretati ove postupke, da zakonodavac a priori sumnja u istinitost njihovih navoda i da Zakon više štiti počinitelja nego žrtvu. Dodatan problem su radnopravni/antidiskriminacijski sporovi koji mogu dugo trajati i završiti u korist poslodavca, a na koje se radnice zbog toga nerado odlučuju, kao i zbog dodatnog stresa, financijskih razloga i nepovjerenja u pravosuđe, zbog čega je nužno propisati adekvatnije rješavanje ovakvih kršenja prava na razini poslodavca. Osim već istaknutih prijedloga, u svrhu jačanja zaštite dostojanstva predlažemo i obvezati sve poslodavce da redovno objavljuju podatke o broju provedenih postupaka ili ih dostavljaju nadležnom tijelu, propisati prekršajnu odgovornost poslodavaca u višim iznosima ako ne imenuju ovlaštene osobe iz st.1. i ako ne pruže odgovarajuću zaštitu radnicama_ima, propisati zakonom minimalne standarde zaštite i prava radnica_ka te provođenja postupka (umjesto da ih poslodavci uređuju kako žele), pooštriti sankcije za počinitelje koje moraju biti zakonom propisane s obzirom na intenzitet diskriminacije ili zlostavljanja na radu, produljiti rok u kojem žrtva mora pokrenuti sudski postupak sa 8 na 30 dana, a dok se postupak ne riješi privremeno udaljiti/premjestiti počinitelja s radnog mjesta, umjesto žrtvu.

630 **CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje**

Nije prihvaćen
Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 48.

Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Manjim izmjenama ovog članka pokušava se poboljšati zaštita dostojanstva radnica_ka, međutim članak je potrebno temeljito promijeniti kako bi on uistinu ispunio svoju svrhu. Ovaj članak izražava ispravnu intenciju zakonodavca da se zaštite žrtve uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, koje su u velikoj većini žene. S druge strane u praksi se primjena pokazala neefikasnom u zaštiti žrtava. Prvenstveno, Zakon propisuje obvezu donošenja Pravilnika o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike_ce. Međutim, postupak za zaštitu dostojanstva trebalo bi detaljno urediti zasebnim pravilnikom. Dosadašnja iskustva do kojih se došlo radom na pritužbama pokazala su da poslodavci ne znaju ili nekvalitetno vode postupak za zaštitu dostojanstva te da ishodi nisu zadovoljavajući. Osim toga, iako postoji zakonska obaveza, pravilnici o radu su radnicama nekada nedostupni te iskazuju da nikada nisu vidjele pravilnik o radu niti su u mogućnosti dobiti uvid u isti. Moguće je da bi isto vrijedilo i za pravilnike za zaštitu dostojanstva te bi trebalo propisati način/mjere za dostupnost internih akata poslodavaca (bilo slanjem pute e-pošte ili na drugi način) i propisati više iznose novčanih kazni za poslodavce koji ove odredbe krše. Međutim, upitno je kakva će biti razina zaštite ako se poslodavcima omogući da uređuju zaštitu dostojanstva bilo pravilnikom o radu, bilo posebnim pravilnikom, kako žele. Stoga bi ovim člankom trebalo urediti minimalne standarde zaštite i prava radnica, kao i postupovne odredbe. Poslodavci bi ih pravilnikom onda dodatno razradili i proveli u praksi ili omogućili višu razinu zaštite. Nadalje, zaštita dostojanstva se striktno gledajući odnosi samo na zaštitu od pojedinih oblika diskriminacije i to uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Neki poslodavci ipak provode ove postupke u širem opsegu, prvenstveno u drugim slučajevima diskriminacije, ali potrebno je i u samom Zakonu navesti da se zaštita dostojanstva odnosi na sve oblike diskriminacije, ali i zlostavljanja na radu, tzv. mobinga, odnosno uvijek kada dolazi do povrede dostojanstva radnice_ka. Optimalno rješenje jest da se ovaj ili sličan postupak provodi kada god postoji određeni konflikt u sklopu radnog odnosa. Nadalje, slučajevi spolnog uznemiravanja, diskriminacije ili mobinga događaju se i u tvrtkama s manje od 20 zaposlenih, a kako poslodavac po Zakonu nije dužan imenovati tzv. ovlaštenika_cu za zaštitu dostojanstva, odgovorna osoba u kompaniji će sama provesti, ili delegirati kome želi, postupak za zaštitu dostojanstva. S obzirom na dinamiku rada u malim tvrtkama i navedene odredbe moguće je da osoba koja uznemirava radnicu bude i osoba koja na kraju odlučuje ili indirektno utječe na odluku o njenoj pritužbi. To je posebno problematično ako uzmemo u obzir nalaze istraživanja u kojem je od 322 ispitanice, njih 61.18% odgovorilo je kako su spolno uznemiravanje doživjele od nadređene osobe, dok se u 55.90% slučajeva radilo se o kolegama, a u

odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu se u odredbi citiranog članka pojačala razina prava u zaštiti dostojanstva radnika oba spola te je pojačana obveza poslodavca da se o imenovanju osoba ovlaštenih za primanje pritužbi, savjetuje se radničkim vijećem. Detaljnije uređenje zaštite dostojanstva radnika namjerava se provesti u slijedećoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.

26.71% o vanjskim suradnicima. Zato predložena izmjena st.2. nije adekvatna pa ju treba izmijeniti na način da je svaki poslodavac dužan imenovati osobu ovlaštenu za rješavanje pritužbi. Nadalje, u smislu predložene odredbe ovog stavka koja navodi da moraju biti imenovane dvije osobe različitog spola ako poslodavac zapošljava 75 radnica_ka, taj je broj potrebno smanjiti na minimalno 50. Osim toga, kada i postoji obaveza da se imenuje ovlaštenika_cu za zaštitu dostojanstva, vrlo je važno tko će ta osoba biti. Nužno je propisati standarde znanja i vještina koje navedene osobe moraju imati (posebno u smislu poznavanja diskriminacije i spolnog uznemiravanja). Isto tako, radnice najčešće nemaju povjerenja u osobe ovlaštene za provođenje postupka za zaštitu dostojanstva te ih percipiraju kao „osobe od povjerenja“ poslodavca koje će više zastupati njegove interese nego zaštititi same radnice. Dobro je da se st.3. propisuje da to mogu biti radnice ili osobe koje nisu zaposlene kod poslodavca tj. vanjske stručnjakinje_ci. Optimalno rješenje jest da to budu stručne osobe koje su neovisne od poslodavca i mogu nepristrano provesti postupak zaštite, a kao dobra opcija pokazala se praksa u nekim drugim zemljama (npr. Island) gdje ove postupke provode povjerenstva koja se sastoje od stručnih predstavnica_ka radnica_ka, poslodavca i vanjskih stručnjakinja_a. U svakom slučaju, apsolutno je nužno da se ovlaštene osobe imenuju uz suglasnost radnica_ka ili njihovih predstavnika_ca kako bi se osigurala što veća neovisnost, transparentnost i objektivnost, pa je isto trebalo propisati u predloženom st.3. Međutim, još veći problem što poslodavci bez sankcija krše ove odredbe te čak i kada postoji zakonska obveza ne imenuju ovlaštenike za zaštitu dostojanstva. Tako prema provedenom istraživanju 53.33% osoba nema ili ne zna tko je osoba ovlaštena za zaštitu dostojanstva u njihovoj tvrtki. Nadalje, kako je navedeno, Zakonom nisu propisani minimalni standardi koje poslodavci moraju poštivati kada svojim internim aktima uređuju i provode ovaj postupak, već je svakom poslodavcu prepušteno da sam postupak, zaštitu žrtava i sankcioniranje počinitelja uredi kako želi, što na kraju ne dovodi do efikasne zaštite i ne ispunjava intenciju ovog članka. Zakonski rok od 8 dana u kojem je poslodavac ili ovlaštenik_ca dužan ispitati pritužbu je adekvatan, ali njegova je slobodna procjena je li poduzeo sve potrebne mjere. Ako se utvrdi da nije, odnosno da nije adekvatno zaštitio npr. radnicu od seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu, on neće biti novčano kažnjen, kao ni u slučaju da je prekršio obavezu imenovanja ovlaštenika_ce za zaštitu dostojanstva. Naime, u Zakonskim člancima kojima su regulirani prekršaji poslodavca propisano je da će poslodavac biti sankcioniran zbog težeg prekršaja samo u slučaju kada povrijedi tajnost podataka u provođenju postupka. S obzirom na iznimno velik broj kršenja ovih odredaba nužno je novčano kazniti sve poslodavce koji ne imenuju osobe ovlaštene za provođenje ovih postupaka, koji ne provode postupke ili kada ne poduzmu potrebne mjere zaštite. Alternativno se radnicama omogućava da prekinu rad ako poslodavac nije poduzeo

odgovarajuće mjere ili nije za očekivati da će ih poduzeti uz uvjet da u roku od osam dana potraže zaštitu pred sudom i u slučaju da izgube spor morat će poslodavcu vratiti isplaćenu naknadu plaće ako on to zatraži. Ovakvo rješenje je izuzetno nepovoljno za njih te se time prebacuje odgovornost sa poslodavca i države koje su dužne zaštititi radnice. Dodatni rok od 8 dana za pokretanje sudskog spora je prekratak, pogotovo za žrtve težih oblika seksualnog uznemiravanja. Radnice često nisu upoznate sa zakonskim odredbama, teško im je pronaći odvjetnika_cu u tako kratkom roku, a vrlo često nemaju ni financijskih mogućnosti da ih angažiraju, a osim toga spolna uznemiravanja su izrazito teške situacije te radnicama treba neko vrijeme da procesuiraju što im se dešava te se odluče na pokretanje postupka. Iz provedenih analiza znamo da i dalje mali broj žena prijavljuje diskriminaciju na radnom mjestu ili u procesima zapošljavanja, iako većina odmah prepoznaje da su diskriminirane. Isto tako, vrlo rijetko se odlučuju na pokretanje sudskih postupaka. Neki od razloga koje navode za ne prijavljivanje diskriminacije su stres, neinformiranost o pravima, nepovjerenje u pravni sustav i institucije te strah od otkaza ili mobinga. S obzirom na dostupnu sudsku praksu i činjenicu da radnopravni/antidiskriminacijski sporovi koji se odnose na diskriminaciju i spolno uznemiravanje mogu dugo trajati i završiti u korist poslodavca, ovaj način zaštite žrtava nije efikasan i više ide u korist poslodavca nego radnice koja trpi uznemiravanje. Dodatan problem je što, udaljenjem žrtava s radnog mjesta (umjesto počinitelja) i neadekvatno propisanim sankcijama za počinitelja, šaljemo poruku žrtvi da joj se ne isplati pokretati ove postupke, da zakonodavac a priori sumnja u istinitost njezinih navoda i da Zakon više štiti počinitelja nego žrtvu. Ovakve situacije najčešće završe tako da žrtva bude premještena na drugo radno mjesto ili samovoljno prekine radni odnos. Navedeno u Zakonu treba mijenjati i propisati koje od sankcija radnik koji povrijedi dostojanstvo druge radnice_ka snosi odnosno pooštriti sankcije za počinitelje koje moraju biti zakonom propisane s obzirom na intenzitet diskriminacije ili zlostavljanja na radu. Stoga je sve navedene prijedloge potrebno normirati u ovom izrazito važnom članku kako bi ispunjavao svoju svrhu zaštite dostojanstva radnica_ka, umjesto manjih izmjena čija je primjena u praksi, s obzirom na dosadašnja iskustva, upitna.

631 **Pravobranitelj za osobe s invaliditetom**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 49.
 Predlažemo ovom odredbom zaštititi i radnike koji su po ovom Zakonu zatražili ostvarenje prava za sebe osobno u vezi zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta, primjerice rad na izdvojenom mjestu rada i drugo.

Nije prihvaćen
 Zakon o radu je opći propis koji se u RH primjenjuje na radne odnose. Na osobe s invaliditetom se u pogledu zapošljavanja i rada primjenjuju posebni zakoni.

632	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 49.</p> <p>> Dodani stavak 5. članka 135. mijenja se i glasi: "U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja je na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga". !!! Dakle, treba "... prelazi na ..." zamijeniti sa "... je ...".</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1158.</p>
633	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 49.</p> <p>Kategorija radnika o kojoj je riječ u ovom članku rješenjem predloženim u novom stavku 5. članka 135. stavljena je u nepovoljniji položaj od svih ostalih radnika, s obzirom da ovi radnici moraju učiniti vjerojatnim da je otkaz posljedica njihovog zahtjeva za korištenjem određenih prava, dok se u svim drugim slučajevima primjenjuje postojeći stavak 3. prema kojem, u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu. Dakle, u ostalim slučajevima radnik ne mora dokazivati niti vjerojatnost neopravdanosti otkazivanja ugovora o radu, kao što je to slučaj s kategorijom radnika na koje se odnose predloženi stavak 5. članka 135. Prijedloga Zakona. Pri tome, u Direktivi 2019/1158 s kojom se Zakon usklađuje se izričito navodi da predmetna odredba ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevom Direktive (EU) 2019/1158.</p>
634	<p>CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 49.</p> <p>Komentar udruga CESI i SOS Rijeka - centar za nasilje i ljudska prava: Predloženim st.5. se navedenim kategorijama radnika_ca stavlja dodatan zahtjev da učine vjerojatnim razloge otkaza ugovora o radu u odnosu na opću odredbu st.3. koja teret dokazivanja stavlja na poslodavca. Navedeni stavak u odnosu na sporove o otkazu ugovora o radu treba brisati. Ovakva odredba o prebacivanju tereta dokazivanja na poslodavca može se propisati kao iznimka od st.1. u slučajevima kršenja radničkih prava (ali ne i otkaza!) zbog ostvarivanja roditeljskih/roditeljskih prava jer ona doprinosi boljoj zaštiti radnica u navedenim slučajevima. Međutim, ako bi se propisala takva odredba potrebno ju je proširiti i na zaštitu trudnica, zatim u slučajevima neobnavljanja ugovora na određeno ovim kategorijama osoba i u slučaju kršenja odredbi o jednakost plaća žena i muškaraca.</p>	<p>Nije prihvaćen Teret dokazivanja u radnim sporovima reguliran je važećim Zakonom o radu, dok je dodatna zaštita uvedena novim stavkom 5. u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Materija ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno uvjeti za sklapanje u zakonom propisanim slučajevima, koje podrazumijeva volju stranka o tome, te načini prestanka ugovora, uređena je uvažavajući specifičnosti takve vrste ugovora.</p>

635	<p>CROATIA osiguranje d.d. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 50. Ovo se i dosada primjenjivalo unutar obveze da se savjetuje o odlukama važnim za položaj radnika.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>
636	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Diskriminacija radnika po osnovi članstva u sindikatu je neprihvatljiva. Osim toga radi se o dodatnom administrativnom opterećenju mikro i malih poduzetnika. Predlaže se brisati predložene stavke.</p>	<p>Nije prihvaćen Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>

637 **Sonja Juričić Cvitan**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
Protivim se uvođenju diskriminacija radnika po osnovi članstva u sindikatu. Do sada neviđen prijedlog! Učlanjuju li se radnici u sindikat ili bilo koju udruhu da bi ostvarili nekakav materijalni dobitak ili radi unutarnje želje za poboljšanjem društva i udruživanja kako bi postigli tu svrhu. Obrazloženje je isto tako neprimjereno. Ako treba članove sindikata nagraditi za rad u sindikatu, onda je logičnije dati naknadu za konkretan rad iz proračuna sindikata, izvan radnog odnosa, pa nek zakonodavac smisli način kako povećati proračun sindikata, ali ne ovako. Ovo je nevjerojatno!

Nije prihvaćen
Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

638

HOK**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.**

Uz članak 51. Ističemo kako prijedlog izmjena članka 192. Zakona o radu predstavlja uvođenje novog administrativnog opterećenja poslodavaca, kako onih velikih s velikim brojem radnika, tako i kod malih poslodavaca čiji radnici također mogu biti različito sindikalno organizirani i što će sve zahtijevati zapošljavanje dodatnih radnika koji će sve te različitosti pratiti kako bi se poštivali različiti obračuni i ostala prava iz radnog odnosa. Taj trošak treba izračunati.

Nije prihvaćen

Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. Ovim odredbama se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

639	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.</p> <p>!!! Rješenje u dodanom stavku 4. članka 192. koje je predmetom javne rasprave je nekorisno, diskriminirajuće i neustavno. !!! Rješenje u dodanom stavku 6. članka 192. koje je predmetom javne rasprave je štetno, diskriminirajuće i neustavno. > Dodani stavak 4. članka 192. mijenja se i glasi: "Nečlanovi sindikata, kada žele koristiti prava ugovorena kolektivnim ugovorom, dužni su: - sindikatu/sindikatom koji je/su kao strana u kolektivnom pregovaranju kolektivni ugovor sklopio/sklopili s poslodavcem plaćati mjesečnu naknadu za korištenje prava ugovorenih kolektivnim ugovorom; - potpisati izjavu da žele koristiti prava ugovorena kolektivnim ugovorom i plaćati mjesečnu naknadu za korištenje prava ugovorenih kolektivnim ugovorom i potpisati da će sindikatu/sindikatom koji je/su kao strana u kolektivnom pregovaranju kolektivni ugovor sklopio/sklopili s poslodavcem plaćati mjesečnu naknadu za korištenje prava ugovorenih kolektivnim ugovorom. > Dodani stavak 5. članka 192. mijenja se i glasi: "Visina naknade iz stavka 4. ovog članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom iz stavka 4. ovog članka." ili (opcija): "Naknada iz stavka 4. ovog članka je u visini 50% iznosa naknade za članstvo u sindikatu (članarine) koju plaćaju članovi sindikata koji je/su kolektivni ugovor sklopio/sklopili s poslodavcem. > Dodani stavak 6. članka 192. briše se. > Istovremeno je nužno dopuniti Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/2008 i NN 112/2012) u stavku 2. članka 9. podstavkom 11. koji glasi: "ograničenje primjene pogodnosti iz kolektivnog ugovora samo na članove sindikata koji je kao strana u kolektivnom pregovaranju sklopio s poslodavcem ili je pristupio kolektivnom ugovoru.".</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
640	<p>Sindikat Porezne uprave Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.</p> <p>Sindikat Porezne uprave Hrvatske od donošenja Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata višekratno je ukazivao nadležnom ministarstvu, predlagatelju i ovoga Prijedloga, kao i drugim državnim tijelima na štetu koju je taj zakon nanio i dalje nanosi brojnim sindikatima, jer im je oduzeo njihovu osnovnu bit i razlog postojanja – pravo na kolektivno pregovaranje, zajamčeno Europskom socijalnom poveljom, kao i na niz nedosljednosti i različitog načina utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i sastavljanje pregovaračkih odbora sindikata u javnim i državnim službama. U okviru jedinstvenog Kolektivnog ugovora za područje državne službe ne mogu se profilirati i zastupati specifični interesi službenika</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj</p>

unutar pojedinih državnih službi i uprava, jer samo jedna, najbrojnija, ali i izrazito specifična skupina državnih službenika – policijski službenici pregovara za sve druge državne službenike, koje pravo im je ekskluzivno dodijelio Zakon o reprezentativnosti. Time se sve druge državne službenike dovelo u talački i neravnopravan položaj u odnosu na policijske službenike, kao i u odnosu na javne službe u kojima svaki specifični dio javne službe ima svog predstavnika iz redova najvećeg sindikata u Pregovaračkom odboru za sklapanje Kolektivnog ugovora, što u državnoj službi nije slučaj. Odredba članka 172. st. 4. Zakona o radu (NN 93/14.) koja propisuje da statutom određena svrha udruge mora biti sklapanje kolektivnih ugovora i dalje ostaje nepromijenjena. Umjesto poticanja slobodnog kolektivnog pregovaranja važeća zakonska rješenja dovode u pitanje sam smisao i svrhu socijalnog dijaloga, opstojnost sindikata te slobode sindikalnog djelovanja. Ograničavanjem reprezentativnosti grubo se onemogućava temeljno pravo sindikata i sama svrha postojanja sindikata – kolektivno pregovaranje. Odredbe Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (dalje Zakona) time su u koliziji ne samo s odredbama Zakona o radu već i izvorima međunarodnog radnog prava koji reguliraju ovo područje što stvara izrazitu pravnu nesigurnost. Na taj način iz kolektivnog pregovaranja uklonjeni su brojni sindikati koji žele i mogu pridonijeti boljoj zaštiti, promicanju i unapređenju prava članova sindikata koje zastupaju, zapriječeno im je bilo kakvo sudjelovanje u procesu kolektivnog pregovaranja, dok je, očito, takvo zakonsko rješenje iznimno pogodovalo samo nekim sindikatima i stvorilo dodatne antagonizme u sindikalnom pokretu, vjerojatno ne slučajno. Ukinuta odredba u ZOR-u o mogućnosti pristupanja kolektivnom ugovoru koja bi omogućila kakvo takvo sudjelovanje „nereprezentativnih“ sindikata u kolektivnom pregovaranju, unatoč nekim obećanima, ponovo nije vraćena, što je od ključne važnosti i bio bi prvi korak u ublažavanju već nanijete štete sindikatima. Naprotiv, ovako predloženim člankom nudi se opasna „udica“ na koju se trebaju upecati valjda naivni sindikati. Usvajanjem ovakvog sadržaja članka nastavit će se slabljenje i konačno uništavanje sindikalnog pokreta, stvoriti još dublji razdor i podjele među sindikatima i eliminirati „nelojalnu“ konkurenciju, valjda „neposlušnih malih sindikata“. Na žalost, mnogi zaboravljaju da su i njihovi sindikati u početku morali biti „mali“, a sindikalnu solidarnost, međusobnu suradnju, potporu i pomaganje žrtvuju za pusta obećanja dodatnih „ekskluzivnih“ prava čije je ostvarenje vrlo upitno. Zar se takva prodaja zaista isplati i kome?!? Dakle, umjesto kvalitetnih zakonskih rješenja kojima će se ispravljati evidentne ranije učinjene pogreške, ovakvim prijedlozima samo se dodatno stvara još veći jaz i diskriminacija među članovima sindikata, onima koji još jedini međusobno štite i drže na nogama svakim danom sve nezaštićenijeg i obespravljenog običnog radnog čovjeka. Stoga izražavamo svoje apsolutno neslaganje sa predloženim sadržajem dopune članka 192. ZOR-a.

kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

641 **Ured pučke pravobraniteljice**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
Smatramo da predložena odredba u praksi može imati negativne posljedice na ostvarivanje prava na slobodu udruživanja te da u tom smislu, predloženo zakonsko rješenje može uzrokovati stvaranje indirektnog pritiska na radnike, vođene kriterijima ostvarivanja većih materijalnih prava, na učlanjivanje u točno određeni sindikat, naročito u vrijeme najavljene ekonomske krize i povećanih troškova života, kojima već svjedočimo. S druge strane, to bi moglo dovesti i do situacije da neki poslodavci, kako bi izbjegli povećane troškove, vrše pritisak na radnike koji su članovi pojedinih sindikata da iz njih istupe, odnosno da im uopće ne pristupe. Iz obrazloženja predložene odredbe nije razvidno je li predlagatelj i na koji način vodio računa o ovim mogućim učincima. Pored navedenog, ovakvo zakonsko uređenje otvara i pitanje moguće neizravne kontrole nad sindikatima i njihovim članstvom, imajući na umu da brojni poslodavci, zbog straha radnika, niti ne znaju tko je od njihovih radnika član sindikata i kojeg, odnosno tim podatkom mogu raspolagati samo u odnosu na članove kojima se sindikalna članarina, uz suglasnost radnika, usteže s plaće, a što nije uvijek slučaj, pogotovo ne u privatnom sektoru. Naime, u strahu od nepovoljnog postupanja, neki radnici ne žele da poslodavac bude upoznat s činjenicom da su učlanjeni u sindikat, a budući da do sada poslodavac s time nije niti morao biti upoznat, predloženim stavkom 6. će ti radnici potencijalno biti dovedeni u situaciju da moraju birati između otkrivanja svog članstva u sindikatu i ostvarenja većih prava iz predloženog stavka 4. ovog članka. Uz razumijevanje želje za jačanjem sindikalnog djelovanja i socijalnog dijaloga, kao i problema financiranja rada sindikata, smatramo kako bi navedeno trebalo postići na način koji ne uključuje ostvarenje određenih materijalnih prava radnika, naročito uzimajući u obzir da ove zakonske izmjene dolaze u vrijeme inflacije, najave gospodarske krize i pojačanog straha od povećanih troškova života. Potrebno je uzeti u obzir i da uređenje radnih odnosa u Republici Hrvatskoj već dugo vremena egzistira na način da Zakon o radu uređuje osnovna prava radnika, dok je znatan dio njih reguliran kolektivnim ugovorima (sa sve manjim obuhvatom radnika na koje se primjenjuju) te da bi predloženom zakonskom rješenju stoga trebalo prethoditi razmatranje da se samim Zakonom o radu uredi barem dio prava koja su do sada bila regulirana kolektivnim ugovorima i koja bi onda uživali svi radnici, neovisno o njihovom članstvu u sindikatu. Prethodno navedeno pogotovo se odnosi na ona prava koja predstavljaju naknadu troškova radnika povezanih upravo s obavljanjem posla (npr. naknada troška prijevoza na posao i s posla te naknade vezane uz službena putovanja i terenski rad). Napokon, predloženi novi stavci 4., 5. i 6. članka 192. otvaraju pitanje moguće diskriminacije sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12, dalje: ZSD) koji diskriminaciju definira kao stavljanje osobe u nepovoljan položaj, u usporedivoj situaciji, po nekoj od diskriminacijskih osnova, među kojima je i članstvo u sindikatu, a pri

Nije prihvaćen

Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

čemu je ključno tumačenje obuhvata ove diskriminacijske osnove. Također, tijekom pripreme za sudjelovanje u ovom savjetovanju, kao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije u Republici Hrvatskoj te kao članica Europske mreže tijela za jednakost (Equinet), prikupili smo primjere komparativne zakonske regulative koje se tiču uređenja ovog pitanja u drugim državama članicama. Niti jedna od institucija članica Equineta koje su sudjelovale u analizi vezano za regulativu u njihovim državama (Mađarska, Njemačka, Belgija, Slovenija, Makedonija, Finska, Latvija, Nizozemska, Češka, Albanija, Irska) nije nam navela da se u zakonodavstvu predviđa uvjetovanje određenih materijalnih prava iz radnog odnosa ili njihove visine članstvom u sindikatu, pa tako niti članstvom u sindikatu koji je potpisnik kolektivnog ugovora.

642 **Sindikata kriminalističke policije
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.**
Sindikata kriminalističke policije Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji se uskoro treba izglasati u odnosu na čl. 51. u kojem je predložena nova odredba čl. 192. Zakona o radu treba sagledati u kontekstu već izmijenjenog Kolektivnog ugovora (u daljnjem tekstu: KU) koji je stupio na snagu u svibnju 2022. godine, supotpisnici kojeg su uz Vladu Republike Hrvatske s jedne strane i u ovom trenutku preostala dva „reprezentativna“ sindikata Sindikat policije Hrvatske i Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova, a zatim i Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. I ovom prilikom želimo još jednom naglasiti kako je SKP kao gransko-strukovni sindikat posebno osjetljiv na diskriminirajuće korištenje pojma „reprezentativnosti“ naročito zbog činjenice da do osnutka SKP, osim Strukovne udruge kriminalista koja je ukazivala i otvarala određena pitanja koje terete kriminalističku struku prije svega sa znanstvene razine, nitko nije predstavljao, iznosio i branio interese kriminalističke policije, kao što to čini ovaj sindikat od 2014. godine. Važno je za istaknuti da smo prema našim saznanjima, jedini gransko-strukovni sindikat kriminalističke policije i na europskoj sindikalnoj sceni, što dovoljno govori o teškoj puti probijanja problema kriminalističke policije do agende za rješavanje. Usprkos svemu tome sindikat koji zastupa interese oko 3.000 pripadnika kriminalističke policije koliko ih trenutno ima u Republici Hrvatskoj, uz važeće odredbe „reprezentativnosti“ nikada neće moći biti „reprezentativan“ čak i u slučaju da se u SKP učlane svi pripadnici kriminalističke policije. S druge strane više je nego jasno kako u Republici Hrvatskoj kao i u većini europskih država nema „reprezentativne“ sindikalne policijske snage koja bi bila zainteresirana za predstavljanje i obranu složenih interesa kriminalističke policije. Što nam onda preostaje? Baš zbog svega gore navedenog ukazujemo na po nama sporni članak 94. KU koji navodi kako „Prava sindikata i povjerenika koja proizlaze iz ovog kolektivnog ugovora odnose se na sindikate potpisnike i povjerenike sindikata potpisnika, a na odgovarajući se način primjenjuju na

Nije prihvaćen
Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

sindikate i povjerenike sindikata državne službe ako u državnom tijelu ne djeluje sindikat potpisnik.“, čime je poslodavac odnosno Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske u dogovoru s „reprezentativnim“ sindikatima uskratio svim „nereprezentativnim“ sindikatima „konzumiranje“ prava iz KU (kao što je primjerice korištenje infrastrukture MUP-a, uključujući prostorije za sindikalno djelovanje ili pravo na sindikalno djelovanje unutar radnog vremena) bez kojih prava, ionako otežano funkcioniranje tzv. „nereprezentativnih“ sindikata se dodatno usložuje, odnosno onemogućava. Smatramo da se radi s o diskriminirajućoj odredbi KU koja nije u skladu s Ustavom Republike Hrvatske što je svakako dovoljan pravni temelj za podnošenje tužbe. Očito je kako je promjena KU bila samo prvi korak, sada bismo mogli reći očitog plana pasiviziranja, a možda i potpunog uklanjanja „nereprezentativnih“ i granskih sindikata s hrvatske sindikalne scene. Naime, u Nacrtu prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji se uskoro treba izglasati u čl. 51. predložena je nova odredba čl. 192. Zakona o radu koja jasno definira razliku pripadnosti/članstva u „reprezentativnim“ i „nereprezentativnim“ sindikatima u smislu da će članovi reprezentativnih sindikata koji su potpisnici KU imati sva materijalna prava predviđena KU dok svi ostali uključujući i članove „nereprezentativnih“ sindikata neće moći „konzimirati“ prava iz KU. Predložena odredba će ako bude ugrađena u novi zakon definitivno dovesti do „tektonskih“ promjena na sindikalnoj sceni, budući da će mnogi članovi „nereprezentativnih“ sindikata, RAZUMLJIVO zatražiti ispis iz članstva u „nereprezentativnim“ sindikatima i postati članovi „reprezentativnih“ sindikata kako bi mogli „konzimirati“ prava predviđena KU, pogotovo ako se ta situacija sagleda kroz prizmu trenutno nezadovoljavajućeg i neprimjerenog materijalnog i radnog statusa policijskih službenika u Republici Hrvatskoj. Radi se o do sada najekstremnijem udaru na slobodu i ravnopravnost sindikalnog djelovanja.

643 **Inicijativa Za radnički ZOR**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.

Vlada RH, potpomognuta poslodavcima i pojedinim velikim sindikatima, prije deset godina isposlovala je donošenje Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata pod izlikom da je sindikalni pokret u Hrvatskoj fragmentiran na previse sindikata te da je potrebno okrupniti sindikalnu scenu. Tim zakonom je napravljen ogroman udarac na sindikalizam u Hrvatskoj jer je oteo velikom broju sindikata osnovna prava zbog kojih se oni osnivaju, a koja su temeljena na Konvenciji Međunarodne organizacije rada broj 87. o sindikalnom organiziranju i broj 98. o kolektivnom pregovaranju u kategoriji ljudskih prava, zajamčenih Europskom socijalnom poveljom. Naravno, do značajnijeg ujedinjavanja sindikata nije došlo, već štoviše, ovakvim zakonskim rješenjima ogroman broj postojećih sindikata je onemogućen u ostvarivanju svog osnovnog zadatka – kolektivnog pregovaranja i ugovaranja kolektivnog ugovora za svoje članove.

Nije prihvaćen

Članak 192. Zakona o radu dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava

Isto tako, radnici koji su nezadovoljni radom postojećih sindikata (a takvih je sve veći broj) bitno su onemogućeni u samoorganiziranju u nove sindikate jer je novoosnovanom sindikatu gotovo nemoguće doći do pozicije pregovaranja o kolektivnom ugovoru u uvjetima postizanja reprezentativnosti od 20% članstva i kontrapropagande postojećih sindikata koji su u pravilu u tome potpomognuti od strane poslodavca. Vrlo je jaka upravo ta veza između velikih sindikata koji namjerno istiskuju ostale sindikate iz kolektivnog pregovaranja i nezadovoljstva radnika. Istovremeno s donošenjem Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, uvedena su i dodatna ograničenja: • Iz ZOR-a je brisan kvalitativni kriterij, da "stranke kolektivnog ugovora mogu biti udruge koje su spremne i sposobne sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova". Dakle, postalo je bitno biti veliki sindikat, a ne snažan i odlučan sindikat koji može pritisnuti poslodavca. Drugim riječima, šalje se poruka da sindikatima nije poželjno služiti se sredstvima pritiska već valjda trebaju biti meki i podatni. Iz prakse znamo da vrlo često veliki sindikat ne znači i snažan sindikat. • Da bi se potpisao kolektivni ugovor nije dovoljno ispuniti uvjet reprezentativnosti i dovršiti pregovaranje, već se stavila i dodatna prepreka da će KU biti važeći samo ako reprezentativni sindikati potpisnici u svom članstvu imaju više od 50% radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata. • Ukinuta je mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru sindikata koji nije sudjelovao u kolektivnom pregovaranju. Dakle, ne samo da je velikom broju sindikata onemogućeno pregovaranje već im se potpuno nepotrebno ne dozvoljava niti naknadno pristupanje kolektivnom ugovoru. Ovakav pristup dao je svoj ogroman doprinos u poraznoj statistici sindikalnog djelovanja u Hrvatskoj, gdje je od stupanja na snagu Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata do danas sindikalna organiziranost radnika pala sa 34% na manje od 25% (u deset godina sindikati su izgubili 30% članova). Kod ocjene stanja predlagač Zakona i sam priznaje kako (citirajući): "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." Dakle, donesenu zakonsku regulativu treba revidirati jer nije dobra, a ne unositi dodatne dubioze. Prijedlogom ove odredbe zakona, kojom bi radnici koji su članovi sindikata potpisnika kolektivnog ugovora mogli imati veća prava od ostalih radnika je neprihvatljiva. Ovu odredbu opet gura ista grupacija velikih sindikata (poslodavci i Vlada ih dakako podržavaju jer su proturadnički nastrojeni), čime se pokušava zadati i konačni udarac sindikalnoj sceni u Hrvatskoj. Svi oni sindikati i njihovi članovi kojima je na prethodno opisane načine onemogućeno ono što je i ZOR-om opisano kao osnova sindikalnog djelovanja – sklapanje kolektivnog ugovora, sada se i konkretno namjeravaju učiniti radnicima drugog reda koji će zbog volje poslodavca i većih sindikata imati manja prava od članova tih istih, većih sindikata. Namjera

samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

sindikata koji predlažu ovu odredbu je da bez imalo svoga truda i kvalitetnog rada dobiju nove članove i njihove članarine, kao i da na podmukli način dođu do članova i članarina ostalih sindikata te u konačnici tako i ugase svoju sindikalnu konkurenciju. S obzirom na to da prijedlog ove odredbe nije predložen zbog direktiva EU, već isključivo zato što su je ugorali pojedini sindikati zbog svojih parcijalnih osobnih interesa, smatramo krajnje pokvarenim i podmuklim činom. Ako ovakva odredba uđe u ZOR, ona će dodatno osnažiti i ulijeniti upravo žuti sindikalizam, a time i znatno dodatno uzdrmati sindikalnu scenu. Naročito je loše što se kroz cijeli Prijedlog zakona provlači mogućnost ugovaranja manjih prava kolektivnim ugovorima što otvara bojazan da će se ugovarati manja prava kao kompenzacija za pogodnosti predloženih člankom 51. koje će dobiti članovi samo nekih sindikata nauštrb svih radnika. Umjesto članka 51. predložimo: 1. Članak 51., stavak 4. (Članak 192. ZOR-a), treba izmijeniti tako da glasi: "Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove svih sindikata koji djeluju kod poslodavca na kojeg se primjenjuje taj kolektivni ugovor. Stavak 5. treba brisati. Stavak 6. postaje stavak 5. 2. Iza članka 202. ZOR-a vratiti članak iz starog ZOR-a (NN 149/2009), odnosno dodati članak 202.a koji glasi: „Pristupanje kolektivnom ugovoru Članak 202.a (1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje sukladno odredbama ovoga Zakona mogu biti stranke kolektivnog ugovora. (2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor te osobama koje su mu naknadno pristupile. (3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stranke koje su ga sklopile." 3. Problem predloženih izmjena članka 192. nadovezuje se na postojanje lošeg Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, kojeg bi hitno trebalo ukinuti ili drastično izmijeniti i umanjiti potrebne uvjete za postizanje reprezentativnosti. Taj zakon u trenutnom obliku ne smije opstati jer onemogućuje velikom broju sindikata osnovna prava zbog kojih se oni osnivaju, a koji su temeljeni na Konvenciji MOR-a broj 87. o sindikalnom organiziranju i broj 98. o kolektivnom pregovaranju u kategoriji ljudskih prava, zajamčenih Europskom socijalnom poveljom. Dok se Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata ne izmijeni, naši prijedlozi iz prethodnih točaka 1. i 2. spriječili bi moguće katastrofalne posljedice primjenom predloženih izmjena članka 192.

644 **Koprivničko-križevačka županija**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
Članak 51. s kojim se propisuju veća prava članova sindikata, u odnosu na radnike koji nisu članovi sindikata je u koliziji s člankom 1. stavkom 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08. i 112/12.) i člankom 166 stavkom 2. Zakona o radu, prema kojem nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti sindikata. Isto tako odredbe članka 51. nisu u skladu s člancima 43. stavkom 1. i 60. stavkom 1. Ustava Republike Hrvatske, budući da oni jamče pravo na slobodno udruživanje i osnivanje sindikata te stupanje i istupanje iz sindikata, a prema članku 51. radnici koji nisu članovi sindikata će imati manja prava od radnika nečlanova sindikata, s čime se krše njihova radna, građanska i ustavna prava.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

645 **CROATIA osiguranje d.d.**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
Interes poslodavca za ovo? Uspostava ravnoteže
tome što prava iz KU koriste svi radnici, i oni koji nisu
članovi sindikata.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja
ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su
članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom
sindikalom djelovanju pridonosi ugovaranju
kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih
te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi
sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku
kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na
koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava
iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne
organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na
organiziranje i kolektivno pregovaranje, između
ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i
mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe
mehanizama dobrovoljnog pregovaranja.
Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se
daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako
ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom
uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime,
ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava
samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog
ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne
bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi
cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog
prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne
rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o
suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se
ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost
iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije,
ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su
određene i koje moraju biti primjerene i nužne za
ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne
međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da
predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije
dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno
pravo na slobodno organiziranje i kolektivno
pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad
kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu
odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo
kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom
da je predložena zakonska novina rezultat provedbe
obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i
otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja
kompromisni prijedlog

646 **Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
SDLSN RH podržava uvođenje uređenja pitanja mogućnosti ugovaranja pogodnosti za članove sindikata, odnosno određeni oblik uvođenja „doprinos solidarnosti“. Međutim, smatra kako je ova odredba brzopleto uglavljena, a da se nije sagledala njena usklađenost s konvencijama Međunarodne organizacije rada. Ovakva odredba nije ono što je SDLSN RH očekivao od tripartitnih sastanaka, odnosno nije se očekivalo da će reprezentativnost sindikata biti propisana kao uvjet za ugovaranje pogodnosti za članove sindikata. Odredba možebitno potiče međusobnu podvojenost sindikata, odnosno nesuglasice unutar sindikalnih središnjica, te između pojedinih sindikata, ali i unutar pojedinih sindikata, a što ne bi trebao biti cilj. Osim toga, pitanje je hoće li pojedini poslodavac pristati na ugovaranje takvog doprinosa solidarnosti i time stvoriti moguće sukobe među svojim radnicima koji velikim dijelom mogu biti članovi nereprezentativnih sindikata. Učinak ovakve odredbe je nepredvidljiv.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

647 **Darko Balog**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
U novom st.4.i st.6., članka 192. zakona predviđena su veća prava članova sindikata i radnika kod poslodavca koji nije potpisnik kolektivnog ugovora ili ako kolektivni ugovor nema proširenu primjenu na sve poslodavce čime se direktno utječe na odlučivanje radnika o članstvu u sindikatima zakonom propisanim pogodnostima što bi moglo biti u suprotnosti s čl.43. Ustava RH.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera

648 **jelenko krešo**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
U članku 192. iza stavka 3. dodaju se stavci 4., 5. i 6. koji glase: „(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu. (5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su stranke kolektivnog ugovora. (6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.“. Postavlja se pitanje šta zakonodavac sa ovakvim prijedlogom želi postići osim diskriminacije i pogodovanja, i gašenjem slobode organiziranja po svojoj volji, a ističe se da je RH demokratska zemlja. Sam Zakon o repetitivnosti je manjkav jer sad za sve Državne službenike i namještenike pregovaraju dva Policijska sindikata bez obzira što osim u MUP-u nemaju većinu članstva u drugim Državnim tijelima. Istovremeno ti isti Policijski sindikati su iz pregovarali za svoje članove Zakon o Policiji kojima se dodatno uređuju materijalna prava Policijskih službenika a ostalima figa. Sada bi se ovakvim prijedlogom zakona ucijenilo i natjeralo članove malih Sindikata koji eto radi zakona o reprezentativnosti ne mogu sklapati kolektivni ugovor da na silu prijeđu u tzv. Policijske sindikate koji su reprezentativni. Čime bi se izravno kršilo kako domaće tako i zakone EU kojih je RH potpisnica. Ovakvim prijedlogom se gasi Sindikalna sloboda kao i slobodno pristupanje i organiziranje Sindikata. Da dodatno pojasnim sam paradoks zakona o reprezentativnosti na relevantnom primjeru. Unutar Ministarstva Pravosuđa djeluje Sindikat Pravosudne Policije koji je naj brojniji Sindikat, koji broji cca 1200 članova od cca 1700 zaposlenih Pravosudnih Policajaca. Te Pravosudne Policajce po zakonu o reprezentativnosti zastupaju tzv, reprezentativni koji zajedno možda imaju 500 članove Pravosudne Policije. Po tome tzv, strukovni Sindikat nema nikakav prava iako zastupa većinu u određenom Ministarstvu. Svakodnevno čujemo komentare kako većina ne može nametati svoju volju manjini a ovdje zakonodavac (država) to isto radi. Po ovome prijedlogu bitno da si član reprezentativnoga sindikata dobiti ćeš bolje uvjete, bez obzira na svoju struku, obrazovanje i profesionalno obavljanje posla a istovremeno nisi član Sindikata ili si Član reprezentativni što je čista diskriminacija u aranžmanu zakonodavca, odnosno bolje rečeno UCJENA od strane zakonodavca čime se radi o izravnom pogodovanju određenim Sindikatima u ovom slučaju što se tiče Držanih Službenika i Namještenika, a radi se dva Policijska Sindikata. Tako dolazimo do apsurdna da Policijska zastupa sve Državne Službenike i Namještenike Stoga smatram da se ovakav prijedlog nije niti trebao naći u raspravi, te da se isti odbaci.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

649 **Sindikata Pravosudne Policije Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.**
Sindikata pravosudne policije Hrvatske se protivi predloženom rješenju u stavku 4. članka 192. u dijelu kojim se mogućnost ugovaranja pogodnosti odnosi isključivo na članove sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora. Razlog je, što bi predloženo rješenje dovelo do „prisilnog“ gašenja nereprezentativnih sindikata od strane reprezentativnih sindikata, odnosno međusobne podvojenosti. Na ovakav zaključak navodi nas činjenica da predloženo rješenje ne sadržava mogućnost pristupanja Kolektivnom ugovoru, što će znatno utjecati na slobodu sindikalnog djelovanja i organiziranja, regulirano konvencijama MOR-a. Potvrđivanjem predloženog rješenja dovodi se do uvođenja „sindikalnog jednouljma“ odnosno jednostranog načina mišljenja, bez protoka ideja, različitog mišljenja itd. Ovo su ustvari i bili najveći razlozi nezadovoljstva i izlaska članova iz „velikih“ sindikata i njihovom organiziranjem u manje strukovne sindikate. Navedenom izmjenom i dopunom članka 90. stavak 1. točka 1. kao i stavak 4. spomenutog članka Zakona o radu predlagatelj krši odredbe Ustava Republike Hrvatske, Zakona o diskriminaciji, kao i Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Donošenjem ovakvog Zakona apsurdno bi bilo govoriti o članku 2. Međunarodnog ugovora, koji govori da radnici i poslodavci imaju pravo, bez ikakve razlike i prethodnog odobrenja, osnivati i učlanjivati se pod uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima udruge, i pristupati udrugama prema svojem izboru. Sindikata pravosudne policije Hrvatske smatra da je spomenuto zakonsko rješenje diskriminirajuće jer apsolutno utječe ne samo na slobodu izbora radnika želi li ili ne želi biti član sindikata, već mu se sugerira prisiljava i navodi da to mora biti reprezentativan sindikata. Prisiljava radnika da se učlani u reprezentativan sindikata na način da ga se stavlja u nepovoljniji položaj, ako je član nereprezentativnog sindikata, u odnosu na radnika koji je u reprezentativnom sindikatu. U današnje vrijeme normalno je da svi radnici teže ka većem prihodu. Ucijenjen od reprezentativnih sindikata, razmišljajući o osobnim приходima, radnici će odlučiti o izlasku iz manjih sindikata i učlanjenju u reprezentativni sindikata. Posredno se pogoduje reprezentativnim sindikatima, odnosno potpisnicima Kolektivnog ugovora koji su prava o pregovaranju ostvarili Zakonom o reprezentativnosti, a u kojem je isključivo reprezentativnost bitna kod kolektivnog pregovaranja a ne ograničavanja i oduzimanja prava na djelovanje onim sindikatima kojima nije utvrđena reprezentativnost. Poslodavac posredno pogoduje sindikatima potpisnicima kolektivnog ugovora u odnosu na ne potpisnike ugovora, te neposredno guši slobodu sindikalnog djelovanja i osnivanja, protivno konvenciji br.87. MOR-a. Stvara se dojam da poslodavac ima namjeru oslabljivanja sindikata i sindikalnog pokreta.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

<p>650</p>	<p>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike je čl. 51. predložilo dopuniti članak 192. i to da se iza stavka 3. dodaju stavci 4., 5. i 6. koji glase: „(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu. (5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su stranke kolektivnog ugovora. (6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.“. Navedene izmjene i dopune navedenog članka Zakona u radu nisu u skladu sa primjenjivim domaćim i međunarodnim propisima kao što su Ustava Republike Hrvatske, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Zakona o suzbijanju diskriminacije, kao i Konvencije br. 98 donesene od strane Međunarodne organizacije rada. Člankom 2. Konvencije br. 87. Međunarodne organizacije rada koju je Republika Hrvatska ratificirala, a objavljena je u Narodnim novinama - Međunarodni ugovori, propisano je: „Članak 2. Radnici i poslodavci imaju pravo, bez ikakve razlike i bez prethodnog odobrenja, osnivati i, pod uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima te udruge, pristupati udrugama prema svojem izboru.“ Dakle, u kontekstu analize gore naznačenih predloženih izmjena i dopuna Zakona o radu po našem utvrđenju nespornim proizlazi kako je diskriminatorska odredba u kojoj se navodi „mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu.“ Ovo sve iz razloga jer se na opisani način u privilegirani i povlašteni položaj stavljaju članovi samo onih sindikata koji su potpisnici kolektivnog ugovora, dok se u cijelosti zanemaruje činjenica da pored njih u Republici Hrvatskoj egzistira više sindikata koji kao takvi nemaju svojstvo reprezentativnosti i koji bi provedbom gore istaknute zakonske izmjene bili u cijelosti obezvrijeđeni i dovedeni u neravnopravan položaj Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama niti u kojem slučaju nije suglasan s navedenim izmjenama Zakona stoga Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike u postupku „e-savjetovanja“ ističemo ove prigovore koje smo spremni braniti pred domaćim, a ako bude potrebno i pred europskim i međunarodnim institucijama.</p>	<p>Nije prihvaćen Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
<p>651</p>	<p>NEZAVISNI SINDIKAT "SOLIDARNOST" PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Podržavamo prijedlog uređenja pitanja mogućnosti ugovaranja pogodnosti za članove sindikata s obzirom na to da se radi o pitanju za čije se rješavanje zalažu godinama. No, treba ukazati na neprihvatljivost dijela odredbe stavka 4. članka 192.</p>	<p>Nije prihvaćen Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku</p>

u dijelu kojim se mogućnost ugovaranja pogodnosti odnosi isključivo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora. To je trebala biti odredba koja bi, ako se ugovori kolektivnim ugovorom, razlikovala radnike članove sindikata od radnika koji nisu sindikalno organizirani, u različitom opsegu te razini nekih ugovorenih prava, a čime bi bila poticaj za daljnje sindikalno organiziranje. Rješenje koje se predlaže u stavku 4. članka 192. može postati potencijalni temelj za „gušenje“ sindikata te poticanje njihove međusobne podvojenosti. Napominjemo kako je prijedlog rješenja posebne sindikalne radne skupine bio obuhvatniji, a sadržavao je i prijedlog uređenja pitanja pristupanja kolektivnom ugovoru kao načina na koji bi i nereprezentativni sindikati, pa tako i njihovi članovi, imali pristup ugovorenim pogodnostima. Ovo rješenje ne sadržava nikakvu mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru te će predmetno u budućnosti u velikoj mjeri utjecati na slobodu sindikalnog organiziranja i djelovanja, što je protivno konvencijama MOR-a. Članovi će istupati iz jednog sindikata kako bi se ućlanili u sindikat koji je potpisnik kolektivnog ugovora, a niti će uopće osnivati nove sindikate (što se vrlo često događalo i u slučaju da nisu zadovoljni radom postojećeg sindikata, a ne samo zato što nije bilo sindikata na tom području), već će se ućlanjivati u sindikat koji je stranka kolektivnog ugovora kako bi ostvarili veću razinu prava, i to bez obzira na to jesu li ili nisu zadovoljni djelovanjem i radom tog sindikata. Stoga je takvo zakonsko rješenje, iako formalno ne sadrži nikakve zabrane osnivanja sindikata ili prisile ućlanjivanja u (određene) sindikate, posredno diskriminirajuće jer utječe na slobodu izbora radnika i to ne samo na slobodu izbora žele li ili ne žele biti članovi sindikata, već i na izbor kojeg sindikata će biti članovi. Radnici osnivaju sindikate i ućlanjuju se u njih radi jačanja svojeg utjecaja u odnosu na poslodavca, za zaštitu, promicanje i povećanje svojih prava, a propisana sindikalna svrha je sklapanje kolektivnih ugovora (članak 172. stavak 4. ZOR-a). Ako se sindikatima koji nisu potpisnici nekog kolektivnog ugovora (jer nisu reprezentativni) ne predvidi zakonom pravo pristupanja tom kolektivnom ugovoru koji je sklopljen, a prava iz kolektivnog ugovora uživaju samo članovi sindikata potpisnika istog, dovodi se u pitanje svrha takvih sindikata. Jasno je stoga kako takva predložena odredba posredno itekako utječe na slobodu radnikova odabira. Ako radnik svojim članstvom u određenom sindikatu može ostvariti povećana materijalna prava, to sasvim sigurno ima značajan utjecaj na slobodu njegova izbora. Radnik je i dalje slobodan izabrati, no de facto se taj izbor svodi na ili biti članom nekog sindikata iz načela i ostati uskraćen za dio materijalnih prava ili napustiti taj sindikat, odnosno u njega se ne ućlaniti i ućlaniti u se u onaj sindikat čije članstvo mu omogućuje veći prihod, a u današnjim teškim uvjetima u kojima živi i radi hrvatski radnik, teško da će se iz principa ućlaniti u sindikat u kojem ne ostvaruje ista prava kao i članovi sindikata potpisnika kolektivnog ugovora. Na taj se način posredno pogoduje sindikatima potpisnicima kolektivnog ugovora koji su pravo pregovaranja ostvarili temeljem Zakona o reprezentativnosti. Kako

kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

se predmetnim zakonom regulira reprezentativnost sindikata samo vezano za pravo na kolektivno pregovaranje (pri čemu mjerila za utvrđivanje reprezentativnosti niti nisu jednaka za sve sindikate, ovisno gdje djeluju), iz tog prava ne mogu se povlačiti i neka druga prava. Ovdje se ne radi o pogodnostima i pravima koje temeljem svojih pravila i statuta nudi sindikat svojim članovima u odnosu na članove drugih sindikata i njihovoj međusobnoj konkurentnosti koja iz tih osnova proizlazi, nego o svojevrsnoj nelojalnoj konkurenciji koju postižu jedino sindikati potpisnici kolektivnog ugovora u dogovoru s poslodavcem. To dovodi do toga da i poslodavac i ti sindikati pogoduju konkurentnosti sindikata potpisnika u odnosu na sindikate nepotpisnike kolektivnog ugovora što ide izravno na štetu jednih, a u korist drugih sindikata te kako predstavlja pogodovanje jednima, na taj način se „guši“ sloboda sindikalnog osnivanja i djelovanja i radi potencijalna šteta čitavom sindikalnom pokretu u Hrvatskoj. Stoga treba pronaći takvo rješenje koje će razlikovati članove od nečlanova, ali će pritom poticati sindikalno organiziranje i zbližavanje sindikata, a ne njihovo sučeljavanje i daljnje podvajanje. Predloženo rješenje neće doprinosti jačanju volje za sindikalni dogovor o pregovaračkom odboru, već potpuno suprotno. Sindikati kojima danas to rješenje možda i odgovara, sutra se, na nekoj drugoj razini kolektivnog ugovora, mogu naći na „drugoj strani“, kao sindikat nepotpisnik kolektivnog ugovora. Predlagatelj pritom smatra kako predloženo rješenje nije protivno konvencijama MOR-a, no, kako je već prethodno istaknuto, smatramo kako se nedvojbeno radi o posrednom utjecaju na sindikalno organiziranje i djelovanje, a čije će se posljedice vidjeti kroz određeno vrijeme primjene zakona. Predmetno rješenje potiče podjele i sučeljavanja među sindikatima, umjesto njihovog jačanja i zbližavanja, što u konačnici predstavlja namjeru oslabljivanja sindikata i sindikalnog pokreta.

652 **ANTE MAJIĆ**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
Nije mi jasna namjera ovog članka. Je li to znači gašenje maih sindikata i jačanje velikih? Posebice jer se samo njih konzultira i poziva za pregovore u Kolektivnim ugovorima. Točka 6. je diskriminatorna. Odnosi se samo na članove sindikata koji su sklopili Kolektivni i obavijestili poslodavca. Ostalim sindikatima i njihovim članovima se ne dozvoljava imati stav i svoje zahtjeve. SHR

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

653	<p>Neven Cmrečki PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Prijedlog članka 51., kojim se mijenja odnosno dopunjuje čl. 192. na način da omogućava veća materijalna prava za radnike prema tome da li su članovi sindikata ili ne je protivna čl. 166. st. 2. ZOR-a, odredbi čl. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije, čl. 3., 14. Ustava RH, čl. 1., 7. (uz ekstenzivnije tumačenje i 23.) Opće deklaracije o pravima čovjeka. Sindikati imaju mogućnost iz vlastitih sredstava osiguravati dodatna financijska sredstva i pogodnosti za svoje članove, ali to ni u kom slučaju ne smije biti na teret poslodavca, a koji je dužan svim radnicima priznavati jednaka prava.</p>	<p>Nije prihvaćen Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
654	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Nezavisni hrvatski sindikati podržavaju prijedlog uređenja pitanja mogućnosti ugovaranja pogodnosti za članove sindikata, jer se radi o pitanju za čije se rješavanje zalažu godinama. No, smatraju nužnim ukazati na neprihvatljivost rješenja predloženog u stavku 4. članka 192. u dijelu kojim se mogućnost ugovaranja pogodnosti odnosi isključivo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora. Ovo je trebala biti odredba koja bi, ako se ugovori kolektivnim ugovorom, razlikovala radnike članove sindikata od radnika koji nisu sindikalno organizirani i to u opsegu i razini nekih ugovorenih prava, čime bi bila poticaj za daljnje sindikalno organiziranje. Nažalost, predloženo rješenje vrlo lako može prerasti u temelj za „gušenje“ sindikata i poticanje njihove međusobne podvojenosti. Prijedlog rješenja posebne</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

sindikalne radne skupine bio je obuhvatniji te je sadržavao i prijedlog uređenja pitanja pristupanja kolektivnom ugovoru, kao načina na koji bi i nereprezentativni sindikati, a time i njihovi članovi imali pristup ugovorenim pogodnostima. Međutim, predloženo rješenje ne sadržava mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru, zbog čega ocjenjujemo da će ono u budućnosti znatno utjecati na slobodu sindikalnog organiziranja i djelovanja, što je protivno konvencijama MOR-a. Naime, ovakvo će rješenje poticati članove na istupanje iz jednog sindikata kako bi se učlanili u onaj sindikat koji je potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno neće uopće osnivati nove sindikate, nego će se učlanjivati u sindikat koji je stranka kolektivnog ugovora. Tako će ostvariti veću razinu prava nego ako ostanu u članstvu sindikata nepotpisnika. Niti će im se „isplatiti“ osnivanje novog sindikata čak i ako nisu zadovoljni djelovanjem i radom postojećeg/postojećih. Takvo zakonsko rješenje ipak na određeni način utječe na slobodu izbora radnika, ne samo žele li ili ne žele biti članovi sindikata, već i kojeg sindikata. Iako ono izravno ne brani radnicima biti članovima nekog sindikata niti radnike izravno usmjerava ka učlanjivanju u određene sindikate, dakle formalno ne utječe na radnikovu slobodu izbora, ipak to čini na posredan način. Radnici osnivaju sindikate i učlanjuju se u njih radi jačanja svojeg utjecaja u odnosu na poslodavca, za zaštitu, promicanje i povećanje svojih prava. Jasno je kako takva odredba posredno itekako utječe na slobodu radnikova odabira. U uvjetima sve težeg života hrvatskih radnika svaka je dodatna kuna dobrodošla. Kad je riječ o mogućnosti da radnik svojim članstvom u određenom sindikatu može ostvariti povećana materijalna prava, to sasvim sigurno ima značajan utjecaj na slobodu njegova izbora. Radnik je i dalje slobodan izabrati, međutim izabrati biti članom nekog sindikata iz načela i ostati uskraćen za dio materijalnih prava ili napustiti taj sindikat, odnosno u njega se ne učlaniti i učlaniti u se u onaj sindikat čije članstvo mu omogućuje veći prihod. To onda, sasvim sigurno, itekako utječe na slobodu radnikovog izbora. Tako se posredno pogoduje sindikatima potpisnicima kolektivnog ugovora, koji su svoje pravo pregovaranja dobili temeljem Zakona o reprezentativnosti. No, tim se zakonom regulira reprezentativnost sindikata samo za pravo na kolektivno pregovaranje i iz toga prava ne mogu se povlačiti i neka druga prava. Ovdje se ne radi o pogodnostima i pravima koje temeljem svojih pravila i statuta nudi sindikat svojim članovima, u odnosu na članove drugih sindikata i njihovoj međusobnoj konkurentnosti koja iz tih osnova proizlazi, nego o nelojalnoj konkurenciji, koju sindikati potpisnici kolektivnog ugovora postižu u dogovoru s poslodavcem, čime praktički i poslodavac i ti sindikati pogoduju konkurentnosti sindikata potpisnika u odnosu na sindikate nepotpisnike kolektivnog ugovora. To ide izravno na štetu jednih, a u korist drugih sindikata i nije ništa drugo nego pogodovanje jednima protiv drugih, pa svakako, s te pozicije „guši“ slobodu sindikalnog osnivanja i djelovanja, a vrijeme će pokazati hoće li učiniti štetu cijelom sindikalnom pokretu u Hrvatskoj. Uz to treba napomenuti kako u

postojećem Zakonu o reprezentativnosti mjerila za utvrđivanje reprezentativnosti nisu jednaka za sve sindikate, ovisno gdje djeluju. Dakle, treba težiti rješenju koje će razlikovati članove od nečlanova i poticati sindikalno organiziranje i zbližavanje sindikata, a ne poticati njihovo sučeljavanje i daljnje podvajanje. Ovakvo rješenje neće doprinosti jačanju volje za sindikalni dogovor o pregovaračkom odboru, nego potpuno obratno. Treba paziti da se dobro i pravično rješenje ne pretvori u svoju neželjenu suprotnost i doprinese podjelama među sindikatima. Sindikati kojima danas to rješenje možda i odgovara, sutra se, na nekoj drugoj razini kolektivnog ugovora, mogu naći na „drugoj strani“. Predlagatelj smatra kako predloženo rješenje nije protivno konvencijama MOR-a. NHS smatra kako se nedvojbeno radi o posrednom utjecaju na sindikalno organiziranje i djelovanje, čije će se posljedice vidjeti kroz određeno vrijeme primjene zakona. Ovakvo rješenje potiče podjele i sučeljavanja među sindikatima što se može protumačiti kao namjera za slabljenje sindikata, umjesto njihovog jačanja i zbližavanja.

655 **Marko Šolić**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51.
Promjena članka 192. na ovakav način znači ozakonjenje onog što su sindikalni vođe već godinama htjeli raditi ilegalno - posebna prava za njihove članove zato što su nesposobni zaustaviti pad članstva tako da rade svoj posao. Siguran sam da će postojati sindikalne upute slijedom kojih će vojska članova papagajski postavljati copy-paste komentare, ali sukus problema je u tome da je ovakva promjena blago rečeno nepravедna, ako ne i neustavna. Da bi bila pravična svaki zaposlenik koji nije član sindikata trebao bi dobiti pravo sudjelovanja u pregovorima za vlastiti ugovor s poslodavcem pod istim uvjetima pod kojima sindikati pregovaraju za kolektivne ugovore. Dakle ako primjerice obrazovni sindikati dobiju deset sastanaka s predstavnicima Vlade za pregovore o kolektivnom ugovoru, svaki pojedinačni obrazovni djelatnik koji nije član sindikata mora također dobiti deset sastanaka s predstavnicima Vlade da bi s njima pregovarao o vlastitim radničkim pravima.

Nije prihvaćen
Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.

656	<p>DARINKA KLARIĆ PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Predlažem brisati članak 51. kojim se u članak 192. iza stavka 3. dodaju stavci 4., 5. i 6. a kako sam navela i pod točkom II. u općem komentaru teksta pod Ocjena stanja i osnovna pitanja...i to: - odredbe su protivne misiji sindikalnog udruživanja i stoga nepravilnom u odnosu na sve radnike s obzirom na to da je njihov cilj ostvarenje radničkih prava a ne članova i nečlanova sindikata. Članovi sindikata imaju posebna prava temeljem članstva u sindikatu koje nečlanovi nemaju i ne mogu imati (primjerice KUP, podnošenje kolektivnih tužbi u nekom možebitnom radničkom sporu, pisanje podnesaka u ime radnika itd. -protivne su i u odnosu na izvore financiranja sindikata koji je po svom obliku udruga, pa se za svoje projekte kao udruge financiraju prema Zakonu o udrugama. Prema članku 2. Zakona o udrugama NN 74/14, 70/17, 98/19 propisano je da je cilj toga Zakona osigurati učinkovito djelovanje udruga sa svojstvom pravne osobe te stvoriti preduvjete za djelotvorno financiranje programa i projekata od interesa za opće dobro koje provode udruge u Republici Hrvatskoj, pa se projekti sindikata mogu financirati, ako dobro razumijem, i iz javnih izvora primjerice državnog proračuna što znači da te projekte financiraju i porezni obveznici koji su radnici a nisu članovi sindikata -odredbe su temelj za manipulaciju u pregovaranju između poslodavaca i sindikata na štetu radnika koji nisu članovi sindikata što je protivno općem dobru i pravima radnika, tim više što se postavlja pitanje je li radnici sindikata po svom članstvu zaslužuju privilegije pa čak i onda kada ne ostvare rezultat rada a osobito je to pojava u javnim službama... Treba reći i da vodstvo sindikata odnosno sindikalni povjerenici uživaju niz zakonskih povlastica pa je njihova misija u reprezentativnim sindikatima izboriti se za prava svih radnika rukovodeći se pri tome činjenicom da njihovi članovi trebaju imati posebna prava temeljem članstva ili bi ih trebali imati a ne isisavanjem proračuna ili poslodavaca.</p>	<p>Nije prihvaćen Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
657	<p>Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Svakako podržavamo rješavanje dugogodišnjeg problema članova sindikata u odnosu na nečlanove, a vezano za korištenje prava iz kolektivnog ugovora</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>

658	<p>Željko Žužinjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. U članku 192., dodaje se stavak 4 kojim se članovima sindikata potpisnika kolektivnog ugovora materijalna prava mogu ugovoriti u većem opsegu. Takva odredba je diskriminirajuća za sindikate koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora, jer bi ugovaranjem većih prava za članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora došlo do odljeva članstva u sindikatima koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora, što bi za krajnju posljedicu imalo gašenje malih granskih sindikata, a sa druge strane daljnje jačanje dva policijska sindikata koji su trenutno jedini reprezentativni u državnoj službi, obzirom da pristupanje kolektivnom ugovoru nije moguće, kao što se moglo po odredbi članka 266 Zakona o radu (NN 149/2009)</p>	<p>Nije prihvaćen Ovaj članak dopunjuje se radi uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza radnika koji su članovi sindikata, i to onoga sindikata koji u svom sindikalnom djelovanju pridonosi ugovaranju kolektivnih prava povoljnijih od minimalnih zakonskih te obveza koje imaju radnici koji nisu uopće članovi sindikata ili nisu članovi sindikata koji je u postupku kolektivnog pregovaranja ishodio za sve radnike na koje se kolektivni ugovor primjenjuje povoljnija prava iz radnog odnosa. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, između ostalog, predviđa uspostavu posebnih mehanizama i mjera za poticanje i promicanje razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja. Predloženom dopunom članka 192. Zakona upravo se daje poticaj kolektivnom pregovaranju, no isto se tako ograničavaju moguće zlouporabe do kojih bi prilikom uvođenja ovog poticaja moglo doći. Naime, ograničavajući ugovaranje pojedinih povoljnijih prava samo na članove sindikata potpisnika kolektivnog ugovora sprječava se osnivanje onih sindikata koji ne bi imali za cilj zaštitu prava radnika, već bi im isključivi cilj bila mogućnost stjecanja novog materijalnog prava. S druge strane, pitanje reprezentativnosti ne rješava ovaj Zakon već poseban. Ujedno, Zakon o suzbijanju diskriminacije, člankom 9. uređuje što se ne smatra diskriminacijom, te propisuje mogućnost iznimki od općeg pravila zabrane diskriminacije, ukoliko se istima ostvaruje legitiman cilj za koji su određene i koje moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja. Stoga, imajući u vidu relevantne međunarodne i nacionalne pravne izvore proizlazi da predloženom dopunom članka 192. Zakona ničim nije dovedena u pitanje sloboda udruživanja odnosno pravo na slobodno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Štoviše, istom se promiče sindikalni rad kao društveno poželjan, ne stvarajući pritom prisilu odnosno obvezu niti članstva u sindikatu niti bilo kakvog plaćanja na strani radnika. Dodatno, obzirom da je predložena zakonska novina rezultat provedbe obveze utvrđene Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., ista sadržajno predstavlja kompromisni prijedlog socijalnih partnera.</p>
659	<p>Vlasta Grgec-Petroci PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 51. Podržavam čl. 51 da prava iz st. 4 ovog zakona ostvaruju oni članovi koji su članovi sindikata.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>
660	<p>Verica Lukačević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 52. Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu.</p>

slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika..., možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

Djelomično se uvažava komentar te će se predložiti propisivanje zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.

661	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 52. Kako će se na temelju članka 52., od 1. siječnja 2023. godine svi kolektivni ugovori i njihove promjene morati dostavljati samo ministarstvu, te se više kolektivni ugovori čije je područje primjene jedna županija ili Grad Zagreb neće dostavljati upravnim tijelima županija odnosno Grada Zagreba, stoga je u prijelaznim odredbama ovog Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu potrebno dodati poseban članak s kojim će se propisati kada i na koji način će ministarstvo preuzeti od njih knjige evidencije kolektivnih ugovora i zbirke isprava (vode se za svaki kolektivni ugovor upisan u Knjigu), a koje županije i Grad Zagreb vode na temelju članaka 2. i 9. Pravilnika o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15. i 13/20.). Naime ako tijelo na temelju zakona preuzima poslove od drugog tijela onda se s tim zakonom moraju propisati način i rok u kojem će se preuzeti poslovi, evidencije i dokumenti drugog tijela.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Člankom 52. Nacrta kojim se mijenja članak 201. Zakona o radu propisuje se da će postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena te način vođenja evidencije o njima biti uređen pravilnikom, čija obveza donošenja proizlazi iz prijelazne i završne odredbe. Međutim, djelomično se uvažava komentar te će se predložiti nove prijelazne i završne odredbe radi preciznijeg uređenja prelaska na novi način dostave kolektivnih ugovora.</p>
662	<p>Daria Švorinić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 52. Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju odredenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Djelomično se uvažava komentar te će se predložiti propisivanje zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.</p>

automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika..., možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

663 **Luka Huzjak**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 52.
Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštititi tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još

Nije prihvaćen
Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Djelomično se uvažava komentar te će se predložiti propisivanje zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.

podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika..., možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

664 **Sindikata hrvatskih učitelja**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 52.
Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštititi tako da im se omogućiti da, po zadovoljavajuju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku

Nije prihvaćen
Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom

postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika..., možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Djelomično se uvažava komentar te će se predložiti propisivanje zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.

665	<p>Sindikat prometnika vlakova Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 52. iza dodati Članak 52.a u članku 205., iza stavka 1 dodati novi stavak1a koji glasi: 1a) Sindikat, bez obzira na uvjete iz čl. 8. i čl. 26. Zakona o reprezentativnosti, imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, zbog neorganiziranja i neprovođenja zaštite na radu koja proizlazi iz obveze procjene rizika na radu, te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijea. obrazloženje: Člankom 17. Zakona iz zaštite na radu definirane su opće obveze poslodavca u vezi s organiziranjem i provođenjem zaštite na radu koja ga obvezuje na organiziranje i provođenje zaštite na radu, a članak 18. ga obvezuje procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu. Dakle na osnovu ta dva članka predlažem dopunu članka 205. Zakona o radu kojom bi neizvršavanje obveza poslodavca prema ZNR sindikati imali pravo pozivanja na štrajk. Ostale odredbe ZZNR definiraju postupke, dionike, opise poslova, i ostale elemente koji su vezani na procjenu rizika. Zaključno - iz knjige procjene rizika kao glavnog dokumenta iz domene ZNR trgovačkog društva, poslodavcu proizlaze obveze organizacije ZNR. Uvažavanjem ova primjedbe vraća se oduzeto pravo na štrajk sindikatu koji jedino tako može opravdati svoje postojanje: zaštitu i promicanje gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.</p>	<p>Nije prihvaćen Sadržaj opsega Nacrta prijedloga zakona određen je mjerama potrebnim za provođenje planskih i programskih dokumenata te preuzimanja akata Europske unije. Napominjemo da je pravo sindikata da bez obzira da li su reprezentativni u skladu s posebnim propisom, imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, te zbog neisplate plaće, propisano odredbom članka 205. važećeg Zakona o radu.</p>
666	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. EU priprema prijedlog regulacije - "Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work" koji se očekuje da stupi na snagu od 2024.g., stoga ne vidim razlog da žurimo sa regulacijom kad ćemo se morati uskladiti s direktivom EU. Alternativno, obzirom su prijedlozi već poznati, unaprijed se uskladiti sa istima.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje. Uređenje predmetne materije bitno je radi zaštite radničkih prava, a ujedno predstavlja obvezu Republike Hrvatske za provedbom mjera utvrđenih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026.</p>
667	<p>Wolt Zagreb d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.d Platforma i agregator nisu u radno pravnom odnosu, već u ugovornom odnosu obvezno pravne naravi.</p>	<p>Prihvaćen Predložit će se jasniji izričaj ove odredbe.</p>

668	<p>Wolt Zagreb d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221. m Sukladno Direktivi Europske komisije o poboljšanju radnih uvjeta u radu na platformi, gdje je za pretpostavku postojanja radnog odnosa nužno zadovoljiti dva od pet kriterija navedenih u prijelogu Direktive, smatramo da bi u prijedlog zakona također trebalo dodati potreban broj zadovoljenih kriterija. Predlažemo kriterije donesene od strane Europske komisije, te uvođenje odredbe da se pretpostavka postojanja radnog odnosa može ostvariti samo ukoliko su zadovoljena dva kriterija. Ovo je nužno kako bi se zaštitile samozaposlene osobe koje rade putem digitalnih platformi.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je rezultat dogovora Radne skupine, a uvažavajući odredbe važećeg Zakona o radu o presumpciji postojanja radnog odnosa te činjenici da se radi tek o Prijedlogu direktive koja je u fazi izrade.</p>
669	<p>Wolt Zagreb d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221. c, točka 4. Wolt posluje u većem broju zemalja, sa sjedištem u jednoj od zemalja članica EU. Sukladno Direktivi o e-trgovini (2000/31), u kojoj je navedeno da države članice ne mogu, zbog razloga koji spadaju u okvir područja koordinacije, ograničiti slobodu pružanja usluga informacijskog društva iz neke druge države članice, članak 221. c, točka 4. je u suprotnosti sa navedenim člankom direktive EU.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbe Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nisu u suprotnosti s Direktivama Europske unije i zakonima koji uređuju elektroničku trgovinu i usluge informacijskog društva. Međutim, radi otklanjanja nejasnoća precizirat će se odredbe i obrazloženja vezana uz ovu novu zakonsku materiju.</p>
670	<p>Wolt Zagreb d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221. c, točka 2. Agregatori su tvrtke koje prema svojoj djelatnosti pružaju usluge transporta i logističke usluge. Djelatnost agregatora nije zastupanje i posredovanje, stoga predlažemo da se zadrži djelatnost agregatora za koju su registrirani trenutno.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje. Agregatori, između ostalog, obavljaju poslove zastupanja ili posredovanja za platforme u okviru rada putem digitalnih radnih platformi. Stoga se svi pojmovi pa tako i pojam agregatora, definiraju za potrebe primjene Zakona o radu.</p>
671	<p>Wolt Zagreb d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221. b Predlažemo izmjenu članka 221.b, u kojem stoji da je rad putem digitalne platforme naplatan rad kojeg na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu, te bi u članak trebalo dodati da je rad moguć za digitalnu radnu platformu ili za agregatora. "Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatan rad kojeg na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije, odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla."</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

672	<p>Wolt Zagreb d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Wolt pozdravlja inicijativu i rad ministarstva u stvaranju prijedloga ovog zakona. Rad putem platformi donio je velikom broju pojedinaca priliku za fleksibilnim radom, u kojem sami određuju kada će raditi i koliko svaki pojedinac želi raditi. Platformski rad će u budućnosti pružiti priliku za radom još većem broju ljudi, te će raznolikost poslova koji će se obavljati putem platformi biti sve veća. Smatramo da bi neke od odredbi mogle dovesti do nestanka samozapošljavanja prilikom rada na platformama, stoga predlažemo nekoliko izmjena trenutnih članaka i zahvaljujemo na razmatranju naših komentara.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje. Nacrtom se ne sprječava rad „pravih“ samozaposlenih osoba putem digitalnih radnih platformi.</p>
673	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Predlaže se brisati čl. 221.n ili preformulirati tako da zarada nije jedini kriterij kojim se pretpostavlja radni odnos odnosno obvezuje na sklapanje ugovora o radu, Treba uzeti u obzir sve elemente iz čl. 221.m. Netko može putem digitalne platforme u 5 dana zaraditi taj iznos i dva mjeseca ništa ne raditi. Da li to znači da se ovdje radi o ugovoru o radu? Nije isto raditi svaki dan u isto vrijeme, na istom mjestu raditi 6 sati, na temelju svakodnevnih naloga "poslodavca" i nadziranja poslova zaraditi 60% minimalca ili taj isti iznos zaraditi na temelju odrađanog posla u dva ili tri navrata, u tom razdoblju , bez definiranog radnog vremena i nadzora poslodavca. Pa to je cca 8-9.000 kuna za tri mjeseca. Zašto je kao kriterij postavljen 60% bruto tri mjesečne minimalne plaće? Zašto ne prosječna? Da li se pretpostavlja da ti radnici imaju minimalac? Ova bi odredbma mogla utjecati na to da se ostalim osobama smanje prihodi da ih se ne bi trebalo zaposliti ili da ih se ne angažira za posao, odnosno da se angažiranje prorijedi? Ograničava li se ovdje poduzetnička sloboda (paušalni obrtnici) Dakle, predlaže se brisati čl. 221.n ili preformulirati tako da zarada nije jedini kriterij kojim se pretpostavlja radni odnos odnosno obvezuje na sklapanje ugovora o radu, već da se uzmu svi elemnti iz čl. 221.m u obzir.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtom prijedloga Zakona, rad putem digitalnih radnih platformi prepoznat je kao jedan od fleksibilnih oblika rada, koji obuhvaća fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika.</p>

674 **Sonja Juričić Cvitan**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.
U čl. 221.m se detaljno elaborira kada će se smatrati da ugovor za rad na digitalnim platformama ima obilježja radnog odnosa, navodeći u njemu ruku šest kriterija. Kada je to tako detaljno navedeno za digitalne platforme zašto onda to tako detaljno nije elaborirano za sve ugovore koji bi mogli imati obilježja radnog odnosa iz članka 10. Zakona o radu. Hoćemo li praviti razliku između ovih i onih ugovora o djelu/ugovora o poslovnoj suradnji s obrtnicima, pa ćemo kod digitalnih platformi postupati prema ovim kriterijima, a kod paušalnih obrtnika po nekim kriterijima Porezne uprave, a kod ostalih ugovora o djelu za obavljanje poslova u pravnim osobama i ministarstvima po slobodnom tumačenju istražujući mišljenja nadležnih tijela po webu ili nikako. Dakle, predlaže se izvan poglavlja digitalne platforme definirati koji to ugovori imaju obilježja radnog odnosa i definirati kriterije za sve jednako. Molim obrazloženje zašto ovakvi kriteriji nisu definirani za ugovore koji imaju obilježja radnog odnosa iz članka 10. Zakona o radu. Nekakvo slično mišljenje nadležnog ministarstva već postoji. Nadalje, bez obzira što je pohvalno da su detaljno navedeni kriteriji tj. činjenice, nije jasno što to znači odredba stavka 2.o činjenicama na temelju kojih se "može pretpostaviti postojanje radnog odnosa". Tko to pretpostavlja/utvrđuje, inspektor rada ili Porezna uprava? Koje to činjenice moruju biti ispunjenje, sve ili samo neke? Predlaže se taj dio jasnije definirati kako ne bi dolazilo do različitih postupanja u praksi. S tim u vezi je problematičan čl. 221.o koja proširuje primjenu odredbi čl. 221.g. - 221.k na te druge ugovore, koji nisu ugovor o radu, iz kojih proizlazi da bi te ostale osobe, koji nisu radnici, trebao upoznati, s načinom kako će dodijeljivati zadatke, nadzirati i ocjenjivati negov rad, da ga upozna s radnim vremenom, mogućnosti napredovanja itd. itd. što su sve obilježja prema kojima sukladno čl 221. m. "može pretpostaviti" ostojanje radnog odnosa. Kako će onda digitalna platforma dokazati da ne postoji zakonska pretpostavka o postojanju radnog odnosa, ako je dužan primjenjivati gore navedene odredbe o davanju naloga, određivanju radnog vremena, načinu obavljanja poslova, nadziranju itd. itd.

Nije prihvaćen
Nacrtom prijedloga Zakona, rad putem digitalnih radnih platformi prepoznat je kao jedan od fleksibilnih oblika rada, koji obuhvaća fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje.

675 **Glovoapp technology doo**
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.
Članak 221.n Neizravni učinci prijedloga odredbi dovest će do nemogućnosti fizičkih osoba koje obavljaju samostalnu djelatnost da rade putem internetskih platformi jer bi bile u opasnosti da budu krivo prekvalificirane u zaposlenike. Iako Nacrt zakona omogućuje fizičkim osobama koje obavljaju samostalnu djelatnost rad putem platformi bez preklasifikacije ako su ostvareni prihodi manji od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće kao iznimka od članka 221. točke m, u praksi nijedan gospodarski subjekt neće preuzeti rizik rada sa samozaposlenim pojedincima jer bi se oni suočili s ponovnom klasifikacijom. Također je nejasno u slučaju samozaposlenih pojedinaca koji rade putem više od jedne platforme kako će se pretpostavka primjenjivati i kako bi se primjenjivala na platforme koje nisu na lokaciji (na primjer prijevod, unos podataka, kodiranje itd.). Sve u svemu, ovo će biti tržišni učinci nakon racionalnih poslovnih odluka, koji nisu uočeni: Samozaposleni pojedinci općenito imaju veće prihode od nametnutog praga od 60%. Nakon što prijeđu prag, mogu se reklasificirati kao zaposlenici što će njihov prihod smanjiti na minimalnu plaću. Također je nejasno kako će samozaposlena osoba biti reklasificirana ako koristi više od jedne platforme u različitim vremenskim razdobljima: na koju će platformu biti reklasificirana? Općenito, prijedlog – ako se usvoji u sadašnjem obliku u kojem će radnike na zapošljavanje prisiljavati platforme – natjerat će ljude da rade na jednoj platformi, imat će manje zarade (minimalna plaća u odnosu na sadašnje dinamičke zarade koje su eksponencijalno veće) i suočit će se sa strožom kontrolom: manje autonomije i fleksibilnosti. Osim toga, nacrt zakona ne uzima u obzir budući razvoj mrežnih platformi na lokaciji i potencijalnu diverzifikaciju poslovnih vertikalna i širenje na usluge koje pretežno pružaju samozaposleni pojedinci ili slobodni profesije (npr. medicinske konzultacije, kućanske usluge kao kao vodovod, popravak, čišćenje itd.). Na primjer, Glovo na drugim zrelijim tržištima nudi medicinske konzultacije neovisnih liječnika, a prema predloženom nacrtu takve inovativne usluge ne bi se razvijale jer tekst ograničava pružanje usluga samozaposlenim pojedincima ili slobodnim profesijama. Ostaje pitanje: treba li platforma kao što je Glovo zapošljavati liječnike, vodoinstalatore, dostavljače, dadilje istovremeno? Glovo predlaže da se slijede kriteriji za reklasifikaciju koje je uvela Europska komisija u svom nacrtu prijedloga i da se ukloni ograničenje od 60% bruto iznosa tri minimalne plaće jer će takvo ograničenje dovesti do de facto nestanka istinskog samozapošljavanja. na hrvatskom tržištu. Ova će odredba jednako utjecati na samozaposlene pojedince koji pružaju usluge platformama koje nisu na lokaciji (prevođenje, unos podataka itd.) i buduće omogućavanje usluga putem internetskih platformi. Cijenimo priliku da pružimo povratne informacije i zahvaljujemo Ministarstvu na razmatranju naših komentara.

Nije prihvaćen
Nacrtom prijedloga Zakona, rad putem digitalnih radnih platformi prepoznat je kao jedan od fleksibilnih oblika rada, koji obuhvaća fleksibilne mogućnosti kako za poslodavca, tako i za radnika.

676	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.m Članak 221.m inspiriran je nacrtom Direktive Europske komisije o poboljšanju radnih uvjeta u radu na platformi. Međutim, prijedlog Europske komisije predviđa da se pretpostavka aktivira ako su ispunjena dva od pet kriterija. Komisija je u uvodnoj izjavi 25 priznala da je najvažnije da dva (ili više) kriterija uvijek budu ispunjena kako bi se pokrenula primjena pretpostavke kako bi bila učinkovita i zaštitila osobe koje obavljaju rad na platformi, a koje su stvarno samozaposlene ili zaposlene. U skladu s tim, sloboda odabira radnog vremena ili razdoblja odsutnosti, odbijanje zadataka, korištenje podizvođača ili zamjena ili rad za bilo koju treću stranu karakteristični su za istinsko samozapošljavanje. Glovo predlaže da se pomnije slijede kriteriji koje je uvela Europska komisija u svom nacrtu prijedloga i da se aktivira samo ako su ispunjena dva od pet kriterija. To će biti najvažnije kako bi se zaštitili pojedinci koji su istinski samozaposleni i rade putem internetskih platformi.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je rezultat dogovora Radne skupine, a uvažavajući odredbe važećeg Zakona o radu o presumpciji postojanja radnog odnosa te činjenici da se radi tek o Prijedlogu direktive koja je u fazi izrade.</p>
677	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.d Molimo pojašnjenje što točno predstavlja povezivanje i razmjenu informacija u poslovnom procesu između radnika i sudionika.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa sadržajem članka 15. Prijedloga direktive, koji zahtjeva omogućiti uspostavu komunikacijskih kanala za osobe koje rade putem digitalne platforme.</p>
678	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.j Točkom 3. članka 221.j propisano je da digitalna platforma za rad ili agregator ne obrađuje podatke o zdravstvenom stanju radnika. Željeli bismo istaknuti da su poslodavci dužni obrađivati medicinsku zdravstvenu dokumentaciju u svrhu zapošljavanja (tj. liječničke potvrde, liječničke preglede prije zapošljavanja itd.) i ova je odredba u suprotnosti s takvim obvezama kada je digitalna radna platforma ili agregator poslodavac.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa sadržajem članka 6. Prijedloga direktive, koja zabranjuje obradu osobnih podataka koji se odnose na zdravlje, osim u iznimnim slučajevima u skladu s Uredbom (EU) 2016/679.</p>
679	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.d Smatramo da je obveza podnošenja dokaza svaka tri mjeseca vrlo kratka te bismo željeli da se obveza produlji na šest mjeseci jer bi to predstavljalo značajno administrativno opterećenje za sve uključene strane. Također želimo istaknuti da je pod točkom 3. članka greška jer vrsta ugovornih ugovora koje platforme sklapaju s agregatorima nije radno-pravne, već poslovne prirode.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Određivanje roka od tri mjeseca rezultat je dogovora Radne skupine. Prihvaća se izmjena stavka 3. i 4., radi jasnoće izričaja norme.</p>

680	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.c točka 4. Ovaj članak je u suprotnosti s načelom zemlje podrijetla (Članak 3.2) prema Direktivi o e-trgovini (2000/31) koja regulira usluge informacijskog društva i njihovo uspostavljanje u EU. Konkretno, prema članku 3.2, "Države članice ne mogu, zbog razloga koji spadaju u okvir područja koordinacije, ograničiti slobodu pružanja usluga informacijskog društva iz neke druge države članice." Načelo zemlje podrijetla prema Direktivi propisuje da su internetske tvrtke dužne poštovati zakone države članice u kojoj imaju poslovni nastan kada posluju u cijeloj EU. Ova odredba pojednostavljuje usklađenost sa zakonom za tvrtke kako bi pristupile cijelom jedinstvenom tržištu EU-a, poštujući zakone zemlje u kojoj imaju sjedište. Bez ovog načela, tvrtka koja posluje u 27 država članica EU morala bi primjenjivati najmanje 27 različitih pravnih režima. Budući da usluga informacijskog društva može funkcionirati iz bilo koje države članice i u skladu je sa zakonom te države članice, platforma koja upravlja nerezidentnim modelom izbjegla bi ovu klauzulu. To će smanjiti poslovnu usklađenost i pružiti konkurentne prednosti nerezidentnim platformama i, što je još gore, potaknuti nerezidentne. Predlažemo notificiranje Zakona o radu, posebno poglavlja 5, Europskoj komisiji putem TRIS postupka prema Direktivi (EU) 2015/1535 budući da je to tehnička prepreka za usluge informacijskog društva, za potvrdu primjenjivosti Direktive o e-trgovini.</p>	<p>Primljeno na znanje Nacrt nije u suprotnosti s propisima kojim se uređuju usluge informacijskog društva niti s propisima koji uređuju elektroničku trgovinu. Nacrt je usklađen s pravnim aktima Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje.</p>
681	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.c točka 2. Po prirodi djelatnosti agregatori koji rade s Glovom su tvrtke koje pružaju logističke ili transportne usluge. Ne obavljaju poslove zastupanja i posredovanja. Predlažemo ponovno razmatranje ove definicije kako bi odražavala stvarnu prirodu i aktivnost agregatora.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje. Agregatori, između ostalog, obavljaju poslove zastupanja ili posredovanja za platforme u okviru rada putem digitalnih radnih platformi. Stoga se svi pojmovi pa tako i pojam agregatora, definiraju za potrebe primjene Zakona o radu.</p>
682	<p>Glovoapp technology doo PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.b Rad koji se obavlja putem digitalne platforme u skladu sa Zakonom o radu može se zasnivati na ugovornom odnosu s digitalnom platformom za rad ili s agregatorom. U tom smislu predlažemo sljedeću izmjenu članka 221.b: "Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatan rad kojeg na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije, odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla."</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>

683	<p>Uber Croatia d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Člankom 221. n uvodi se dodatna pravna nesigurnost. Uvođenjem obveze jednoj strani za izdavanje potvrde o radu drugoj strani, zanemaruje se slobodna volja radnika odnosno poslodavca. U ovom slučaju radnik ne bi imao pravo izbora, već bi jednostranom radnjom poslodavca postao radnik dok je prava volja objiju strana bila sklapanje ugovora o djelu. Upitno je također na koji način bi se u ovom slučaju primjenjivale ostale odredbe Zakona o radu, npr. obaveze radnika koji već ima sklopljen ugovor o radu s jednim poslodavcem. Upitno je i kako bi se određivalo radno vrijeme za osobu koja radi na dvije ili više platforme. Ovim člankom se uvodi pravna nesigurnost u poslovanju. Naime, platforme će sklapati ugovore sa samozaposlenim pružateljima usluga po kriterijima koji će biti navedene u ZOR-u. No, to ne isključuje da inspektori Porezne uprave mogu primjenjivati neke druge kriterije iz drugih, poreznih propisa. Potrebno je obvezati nadležna porezna tijela da se u donošenju konačnih odluka pridržavaju kriterija iz Zakona o radu s obzirom da su ove odredbe samo u slučaju digitalnih platformi.</p>	<p>Nije prihvaćen Predloženim člankom koji uređuje pretpostavku postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme, rješava se problem tzv. lažnog samozapošljavanja. Pri tome se prepoznaje fleksibilna mogućnost rada, bez zasnivanja radnog odnosa ovisno o opsegu ostvarenih primitaka.</p>
684	<p>Uber Croatia d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.m Prijedlog Zakona pisan je očito prema prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta rada putem platformi koji također postavlja uvjete zapostojanje radnog odnosa, ali ostavlja potrebnim zadovoljiti dva od pet kriterija, dok ovaj prijedlog zakona zauzima rigidan položaj nerazmjernan tržišnim prilikama. Potrebno je uvesti jasnu definiciju čimbenika prema kojima je moguće pretpostaviti postojanje radnog odnosa, te broja kriterija koji moraju biti zadovoljeni kako bi do toga došlo. Postojanje mogućnosti arbitrarne procjene uvodi pravnu nesigurnost u poslovanje. Članak 221. m ponovno zanemaruje postojanje značajnog broja samozaposlenih osoba koje ne žele ili ne mogu stupiti u radni odnos, a obavljaju poslove putem digitalnih platformi. Nadalje, stavak 2. onemogućio bi takve samozaposlene osobe u upotrebi vlasititih sredstava (mobitel, vozilo...), korištenja besplatne brendirane opreme (dostavljačke torbe, jakne...), a one same bi imale obvezu osporavanja statusa radnika, čime bi se izložile dodatnim birokratskim zaprekama i gubitku resursa. Platformama bi se, s druge strane, istim člankom onemogućilo praćenje kvalitete posla i ocjenjivanje učinkovitosti rada, što bi u konačnici za potrošače dovelo do pada kvalitete usluge. Uobičajeno je da osobe koje rade poslove putem digitalnih platformi odjednom rade za dvije ili više platformi. Članak 221. m i Glava 4a u cijelosti ne daje odgovor na pitanje - s kojom od raznih digitalnih platformi koje koriste bi takve osobe trebale sklopiti Ugovor o radu, niti kako bi se na njihova primanja odrazila činjenica da nakon toga ne bi mogli nastaviti raditi s drugim digitalnim platformama.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je rezultat dogovora Radne skupine, a uvažavajući odredbe važećeg Zakona o radu o presumpciji postojanja radnog odnosa te činjenici da se radi tek o Prijedlogu direktive koja je u fazi izrade.</p>

685	<p>Uber Croatia d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.g 1. (1) te (3) problematičan je s aspekta rada algoritama koji su dizajnirani za optimizaciju poslovanja, planiranje najučinkovitijih ruta i slične zadatke, ali su svojom složenošću odavno premašili mogućnost ljudskog uma da spozna način na koji djeluju. Samo funkcioniranje algoritama koje koriste digitalne platforme u ovom trenutku više nije jasno niti osobama koje su ih programirale, budući da su primjenom podatkovne znanosti, umjetne inteligencije, robotske automatizacije procesa i drugih najnovijih tehnologija algoritmi usložnjeni iznad kognitivnih sposobnosti ljudskog uma. Stoga digitalnim platformama neće biti moguće upoznati radnike s detaljima funkcioniranja algoritma. Odredba je još besmislenija u kontekstu agregatora, budući da isti ne poznaju niti mogu poznavati način donošenja odluka u algoritmu digitalne platforme, budući da ne raspolažu tim podacima, te ih se ovom odredbom stavlja u položaj da su obvezni učiniti nešto što nisu u mogućnosti.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje.</p>
686	<p>Uber Croatia d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.d Prebacivanje odgovornosti iz stavka 2. u kojem digitalna platforma solidarno odgovara za obveze koje agregator ima prema radniku duboko zadire u odnose ugovaratelja i podugovaratelja, te stvara opasan presedan za druga područja. Rad putem digitalnih platformi ne može biti specijalno područje regulirano na drugačiji način od drugih djelatnosti u kojima je korištenje podugovaratelja koji za izvršitelje ima fizičke osobe uobičajeno. Članak 221. d, kao i cijela GLAVA 4a, ne uzima u obzir postojanje značajnog broja samozaposlenih djelatnika koji rade putem digitalnih platformi, fizičkih osoba obrtnika, kao što ne uzima u obzir činjenicu da postoji značajan broj djelatnika u takvim djelatnostima koji ne žele ili ne mogu biti u statusu stalno zaposlene osobe radi fleksibilnosti radnog vremena, studentskog statusa i sličnog.</p>	<p>Primljeno na znanje Normirajući agregatore kao moguće poslodavce kod platformskog rada, umjesto propisivanja obaveznog izravnog odnosa digitalne radne platforme s platformskim radnikom, prepoznata je specifičnost hrvatskog tržišta rada, u skladu s kojom je predviđena solidarna odgovornost digitalne radne platforme.</p>
687	<p>Uber Croatia d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.c Trenutna definicija platforme preuzeta je iz Direktive o poboljšanju radnih uvjeta rada putem platformi, koja još nije stupila snagu i nije primjenjiva. Direktiva će uskoro postojati u konačnom obliku, te će se u slučaju usvajanja ovog zakonskog prijedloga morati ponovno izvršiti izmjene i usklađivanje s istom. Izvorna definicija digitalne platforme iz Direktive izmijenjena je na način da je dodan dio kojim se opisuje narav komercijalnih usluga koje pruža digitalna platforma (usluge prijevoza, dostave, isporuke...) Platforme ne obavljaju takvu djelatnost, niti su za istu registrirane. Digitalne platforme pružaju usluge informacijskog društva te su kao takve definirane kao pružatelj usluge informacijskog društva Zakonom o elektroničkoj trgovini te Direktivom 98/34/EZ kako je izmijenjena Direktivom 98/48/EZ, te Direktivom 2000/31/EZ koje su prenesene u Zakon o elektroničkoj trgovini. Prema</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Međutim, Prijedlog direktive, u ovoj fazi ne obvezuje predlagatelja propisa. Nacrt nije u suprotnosti s propisima kojim se uređuju usluge informacijskog društva niti s propisima koji uređuju elektroničku trgovinu. Međutim, radi otklanjanja nejasnoća precizirat će se odredbe i obrazloženja vezana uz ovu novu zakonsku materiju.</p>

Zakonu o elektroničkoj trgovini, "agregatori" su korisnici usluga informacijskog društva sukladno članku 2. stavak 1. točka 2., koja korisnike usluge informacijskog društva definira kao "svaku fizičku ili pravnu osobu koja zbog profesionalnih ili drugih ciljeva koristi uslugu informacijskog društva". Protivno je Zakonu o elektroničkoj trgovini zahtijevati da se digitalne platforme kao pružatelji usluga informacijskog društva registriraju za djelatnosti poput prijevoza, dostave, isporuke i sličnog, budući da one te poslove ne obavljaju. Odredba iz stavka 3. kojom se propisuje da se spomenute odredbe Zakona o radu odnose na sve digitalne platforme i agregatore, kako ih definira prijedlog, koje obavljaju djelatnost na području Europske unije, neovisno o mjestu njihovog poslovnog nastana u suprotnosti je sa Zakonom o elektroničkoj trgovini te Direktivom 98/34/EZ kako je izmijenjena Direktivom 98/48/EZ, te Direktivom 2000/31/EZ koje su prenesene u Zakon o elektroničkoj trgovini. Naime, Zakonom o elektroničkoj trgovini i drugim aktima izričito je propisano da se zakoni i drugi propisi RH ne primjenjuju na pružatelje usluga informacijskog društva čije je sjedište u zemlji članici Europske unije, čak i kad je usluga usmjerena ka građanima Republike Hrvatske. Definicija digitalne platforme obuhvaćat će autotaksi prijevoz (Uber, Bolt...), autobusni prijevoz (Arriva, Flixbus...), turističko iznajmljivanje (Booking, AirBnB...), usluge čišćenja (Beeping...), usluge majstora u kući i druge djelatnosti u kojima se korisnici usluge povezuju s pružateljima putem digitalne platforme. Mogućnost da, primjerice, iznajmljivač apartmana automatizmom postane zaposlenik Bookinga jer je premašio Glavom 4a definirani kvartalni iznos prihoda prijeto velikom pravnom i poslovnom nesigurnošću za pružatelje usluga digitalnog društva te njihovim povlačenjem s hrvatskog tržišta. Zakonom o elektroničkoj trgovini izričito je propisano "Od pravnog subjekta koji obavlja uslugu informacijskog društva za pružanje usluga ne smije se zahtijevati prethodno odobrenje ili ispunjenje uvjeta istoznačnog učinka." Prethodno upisivanje u Evidenciju ministarstva za digitalne platforme i agregatore, u biti pružatelje usluga informacijskog društva, u suprotnosti je s tom odredbom, te dovodi do pravne nesigurnosti i neusklađenosti propisa. Prema članku 3.2 Direktive o e-trgovini (2000/31), „Države članice ne mogu, zbog razloga koji spadaju u okvir područja koordinacije, ograničiti slobodu pružanja usluga informacijskog društva iz neke druge države članice.” Načelo zemlje podrijetla prema navedenoj Direktivi utvrđuje da su internetske tvrtke dužne poštivati zakone države članice u kojoj su legalno osnovane, kada posluju diljem EU-a. Ova odredba pojednostavljuje poštivanje zakona za tvrtke kako bi mogle pristupiti cijelom jedinstvenom tržištu EU-a, poštujući zakone zemlje u kojoj imaju sjedište.

688	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Uz članak 53. Ukazujemo na nejasnoće koje će proizaći iz predloženog načina reguliranja digitalnih platformi s obzirom da se ne propisuje obveza uspostave poslovnog nastana u Hrvatskoj ni za samu platformu niti za agregatora. Time se moguće u neravnopravan položaj stavlja ostale poslodavce, upitnim postaje praćenje kolanja sredstava, podmirivanja poreznih obveza i mogućnosti za provedbu inspekcijskog nadzora. Potrebno je spriječiti zloupotrebe otvaranja i zatvaranja tvrtki uz minimalne troškove, koje će iza sebe ostaviti nepodmirene obveze. Skrećemo pažnju i na odredbu članka 221.m kojom se propisuje pretpostavka zasnivanja radnog odnosa, čime se u bitnom ograničava poduzetnička sloboda i mogućnost obavljanja posla preko platforme u obrtu. Nadalje, člankom 221.p propisuje se da će poslove evidencije o radu korištenjem digitalnih radnih platformi voditi Ministarstvo i obrađivati podatke, za što smatramo da je potrebno Zakonom propisati naknade koje će za taj posao plaćati platforme, ili propisati ovlast ministra da to uredi pravilnikom iz stavka 8., kako se ne bi taj posao za platforme financirao iz državnog proračuna.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Predloženim člankom koji uređuje pretpostavku postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme, rješava se problem tzv. lažnog samozapošljavanja.</p>
689	<p>Jug Puljizević PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.i i 221.j potrebno je brisati jer su ionko pokriveni Općom uredbom o zaštiti podataka. Predloženim rješenjem se nepotrebno duplicira tekst, a uz to se navodi samo djelić prava (i obveza), što pojačava nejasnoću i pravnu nesigurnost. U članku 221.p stavak 3. potrebno je brisati točke 1.-4. jer se navedeni podaci već nalaze u sudskom registru, a naziv i sjedište te osobni identifikacijski broj se ionako nalaze na zahtjevu koji se podnosi (u zaglavlju i sl). Općenito dupliranje podataka koji se nalaze u javno dostupnim evidencijama, a napose u sudskom registru je nedopustivo i podriva pravnu sigurnost i načela ustrojstva javnih knjiga.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje.</p>
690	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. !!! Svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavanju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Djelomično se prihvaća komentar u pogledu zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.</p>

praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. !!! Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao 'poslodavcima' te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Primjerice, radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom 'ugovorila' uslugu zapošljavanja radnika. !!! Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u 'postupcima' u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

691	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221g. Brisati u cjelosti stavak (1). upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja - to je besmisleno i nemoguće. minimalno dodati uza: upoznati radnika- "na njegov zahtjev"</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje.</p>
692	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Članak 221.d - brišati stavke 2, 3 i 4. Tko je poslodavac, on odgovara. Prebacivanje nadzora jednog poslovnog subjekta na druge poslovne subjekte je besmislena birokratizacija.</p>	<p>Nije prihvaćen Rad putem digitalnih radnih platformi novi je oblik rada, uz koji su se dosada povezivale razne zlorabice radničkih prava. Propisivanjem da je agregator mogući poslodavac radniku, a ne nužno izravno digitalna radna platforma, prepoznata je specifičnost hrvatskog tržišta platformskog rada. U skladu s time, uvedena je solidarna odgovornost platforme, radi bolje zaštite radnika</p>
693	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. (5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost, ako nisu upisani u evidenciju ministarstva. Brisati u cjelosti, čemu služe ovi registri? Kako će ljudi prepoznati da njihov proizvod treba biti u nekoj evidenciji?</p>	<p>Nije prihvaćen Obveza upisa u evidenciju platformi i agregatora ocijenjena je potrebnom budući da se radi o novom obliku rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj kako bi se mogao pratiti trend na tržištu rada te olakšao nadzor nad istim.</p>
694	<p>Marijo Volarevic PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Ova definicija je potpuno nejasna: (1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba, koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji . Da li se misli o organizaciji rada za pružanje usluge? Jesu li tu i programeri platforme? u digitalnom svijetu svaka multiklijentska aplikacija se naziva "platforma", a neke imaju radnike i ako nisu naplatne (recimo Facebook, Whatsupp)</p>	<p>Primljeno na znanje Pod organizacijom rada se misli na organizaciju rada radnika, a ne na organizaciju pružanja usluga.</p>
695	<p>Ana Vračar PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Komentar udruge BRID, uz podršku komentarima Inicijative Za radnički ZOR: Nužno usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, zbog čega se mijenja Zakon o radu, bilo je potrebno zbog osiguravanja boljih uvjeta rada radnika koji rade putem digitalnih radnih platformi. Bilo je potrebno regulirati samo ono što je specifično za rad na digitalnim platformama, a radnicima koji rade za digitalne platforme osigurati bolje radne uvjete. Naš je zakonodavac ipak taj rad tretirao kao neki sasvim novi rad koji nema veze sa standardnim oblicima rada, te promjene uglavnom vodio na način upravo suprotan Direktivi - da se osigura zakonodavni okvir za legalizaciju bitno sniženih prava radnika. Intencija</p>	<p>Primljeno na znanje Materija je u skladu s dogovorom Radne skupine uređena na predloženi način.</p>

zakonodavca se vidi već u definiciji samog dodatka zakona (glava IV.a Rad putem digitalnih radnih platformi) gdje se najavljuje da će se tim zakonskim rješenjima „urediti rad” putem digitalnim platformi umjesto da se, kao što je svrha navedene Direktive – osigura „poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnijih i predvidivijih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada”. Dakle, ovom je glavom zakona trebalo definirati „minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji”, a ne legalizirati smanjena prava radnika u na kojima digitalne platforme grade svoju „konkurentnost” na tržištu. Petim načelom Europskog stupa socijalnih prava predviđeno je da treba poticati inovativne oblike zaposlenja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, a ne neregulirana i nesigurna radna mjesta. Direktiva (EU) 2019/1152 s kojom se Zakon o radu usklađuje, spominje mogućnost da „nekoliko različitih fizičkih ili pravnih osoba ili drugih subjekata” može „preuzeti funkcije i odgovornosti poslodavca”, no ne predviđa potpuno odricanje odgovornosti digitalnih platformi i prebacivanje odgovornosti na posrednike - agregatore, a svakako ne rješavanje svake pravne odgovornosti digitalnih platformi. Izmjene i dopune Zakona o radu člankom 221.d stavkom 1. omogućile su pak, da „drugi subjekt”, odnosno posrednik - agregator praktički u potpunosti preuzme pravnu odgovornost, te da se digitalna platforma od te odgovornosti oslobodi. Prema prijedlogu Zakona digitalna je platforma prema agregatoru ispunila obveze ako je „prije sklapanja ugovora” s agregatorom pribavila dokaz da je agregator registriran, da nema poreznog duga i izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Uvjeti onemogućuju bilo kakvu zaštitu radnika - jer odmah nakon potpisivanja ugovora između agregatora i platforme digitalna platforma nema više odgovornosti, pa i ukoliko agregator ne bude isplaćivao plaće radnicima u narednim mjesecima. Na taj se način postiglo upravo suprotno od intencije Direktive - digitalne radne platforme u potpunosti se zaštiti od ikakve odgovornosti prema njihovim radnicima i praktički legaliziralo situaciju izričito apostrofiranu u spomenutoj Direktivi kao neprihvatljivu – odnosno situaciju lažnog ili prikrivenog zapošljavanja. Kako većina radnika u Hrvatskoj (procjene Ministarstva su oko 80% radnika) radi preko agregatora – oni neće moći svoja prava tražiti od digitalne radne platforme. Stoga je potrebno mijenjati članak 221.d stavak 1. na način da se i agregator i digitalna radna platforma smatraju poslodavcem. Ovime su platforme osigurane i od bilo kakve sudske tužbe. Indikativan je izostanak radničkog vijeća i sindikata iz ove glave Prijedloga zakona. Pozdravljamo da je zakonodavac primijetio ugroženu sigurnost i povećano radno opterećenje radnika i naveo da je to uistinu potrebno nadzirati, jer je poznato da su ugrožena sigurnost i ogroman pritisak prisutni u radu s digitalnim radnim platformama. Također, pozdravljamo da zakonodavac određuje ovlaštenu osobu (članak 221.g stavak 3.), te prepoznavanje potrebe imenovanja ovlaštene osobe koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka

donesenih u automatskom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje (članak 221.g stavak 4.). No nije jasno na koji način će agregator uopće biti u mogućnosti dati te informacije (koje su u domeni ekspertize digitalne platforme), a niti tko imenuje ovlaštenu osobu. Stoga predlažemo da se definira da se osoba imenuje na prijedlog radničkog vijeća ili sindikata, čime se i potiče osnivanje radničkog vijeća i sindikata. Također predlažemo da osim predstavnika radnika poslodavac tijekom provođenja nadzora omogući dostupnost podataka osim predstavniku radnika i predstavniku sindikata, kao i ovlaštenim osobama (članak 221.g stavak 6.).

Pozdravljamo prijedlog da radnik ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke, no smatramo da je potrebno definirati i rok u kojem poslodavac treba odgovoriti. Predlažemo rok od 15 dana (članak 221.h, stavak 3.). Smatramo da stručna osoba treba imati i neke mehanizme procjene opravdanosti zahtjeva radnika za preispitivanje pojedinih odluka poslodavca a ne samo „ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke” (članak 221.i, stavak 2.). Smatramo da u obvezne sadržaje pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme svakako treba dodati i obvezu poslodavca da informira radnika o pravu na slobodno sindikalno organiziranje (u članku 221.i, stavku 1.).

Osobito je izražen problem shvaćanje obveza i prava radnika s jedne strane i poslodavca s druge strane. Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u segmentu prava i obaveza platformskih radnika uistinu predstavlja manipulaciju s Direktivom. U Direktivi (EU) 2019/1152 s kojom se Zakon o radu navodno usklađuje postoji odrednica o referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi. Upravo zbog nepredvidivosti radnog vremena Direktiva traži da se od te nepredvidivosti makar djelomično zaštiti radnika, te predlaže rješenja. No u izmjenama i dopunama Zakona o radu člankom čl. 221.i, stavkom 2., točkom 2. zakonodavac je taj aspekt pretočio upravo u suprotnu intenciju sadržanu u formulaciji „radnik ima dužnost obavljati posao”. U Direktivi postoji odrednica o najmanjem broju radnih sati unutar pojedinog razdoblja koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla. Potpuno suprotno intenciji Direktive, prijedlog ZOR-a omogućava da se radniku ne plati minimalne zajamčene sate ako je radnik te sate odbio raditi (čl. 221.i, stavku 2., točki 3.). Odbijanje može biti posljedica nemogućih rokova u kojima se od radnika zatražilo da radi ili nekog drugog, opravdanog razloga. Upravo je intencija Direktive da se nepredvidivost rada prilagodi radniku a ne obrnuto, kao što to naš zakonodavac čini.

Konačno, svakako je dobro da se izrijekom navodi da je pravo radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja došla u roku unutar kojega zadatak „nije moguće izvršiti” (čl. 221.i, stavak 2., točka 4.). No zakonodavac ne određuje koji je to rok, što je osnova takve zaštite te je to i smisao Direktive – da poslodavac ima obavezu definiranja referentnih sati ili dana u kojem radnik može odbiti izvršiti zadatak. Direktiva izričito naglašava da bi radnici trebali imati

moćnost odbiti radni zadatak ako nije "u okviru referentnih sati i dana ili ako o radnom zadatku nisu bili unaprijed obaviješteni u minimalnom roku", a da zbog toga ne trpe negativne posljedice, te da bi radnici trebali imati i moćnost prihvatiti takav radni zadatak, ako žele. Dakle umjesto neodređene kvalifikacije da „zadatak nije moguće izvršiti” potrebno je tražiti definiranje referentnog vremena u kojemu je nešto moguće ili nemoguće izvršiti. Jedna od najproblematičnijih sastavnica prijedloga ZOR-a u segmentu platformskog rada je ograničavanje moćnosti sklapanja ugovora, te nejasnog određenja načina sklapanja ugovora. Direktiva ništa ne govori o ograničenju na koga se odnosi s obzirom na visinu zarade – svi platformski radnici moraju biti zaštićeni. Direktiva je namijenjena radnicima bez zajamčenog radnog vremena, uključujući one koji su sklopili ugovor bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati, kao i neke ugovore o radu na zahtjev. Smatramo neprihvatljivim, a svakako ne u duhu Direktive, ograničenje za radnike koji nisu kvartalno ostvarili prihod veći od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom (čl. 221.n stavak 1.) - takvi radnici bi bili nezaštićeni ugovorom o radu. Jedino ograničenje u Direktivi se odnosi na radne sate, a ne na iznos zarade. U Direktivi stoji da države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike koji su u radnom odnosu s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata tjedno ili manje u referentnom razdoblju od četiri uzastopna tjedna. No ništa ne govori o određenim iznosima zarade, stoga je ovo ograničenje potrebno ukloniti. Prijedlozi ZOR-a idu na ruku poslodavcima, u ovom slučaju stvarajući neku vrstu zakonske sigurne zone kojom bi se platforme u Hrvatskoj unaprijed osigurale od presuda - ovime se od moćnosti tužbe prema platformama izuzimaju svi koji ne ostvaruju dovoljno visok prihod. Također je nejasno vrijedi li ugovorna obveza ukoliko radniku prihod padnu nakon što su bili dovoljno visoki za ugovorni odnos. Takvo „osciliranje” će stvoriti dodatnu nesigurnost je li radnik u ugovornom odnosu ili nije. Također, nejasan je trenutak kada radnik prelazi u status radnika koji može imati ugovornu obvezu – umjesto da se taj trenutak definira tako da poslodavac bude odgovoran za to da ponudi radniku sklapanje tog ugovora (i odgovara ukoliko to nije ponudio). Prijedlog ZOR-a pak teret prebacuje na radnika koji sada može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu (članak 221.n, stavak 3.). Smatramo da je potrebno to mijenjati na način da poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu. Članak 221.d, stavak 1. mijenja se i glasi: "(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona su poslodavci radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme." Članak 221.d, stavak 3. briše se. Članak 221.d, stavak 4. mijenja se i glasi: "(4) Digitalna platforma je dužna pribaviti najmanje jednom tijekom svaka tri mjeseca: 1. dokaz da je agregator registriran prema posebnom propisu 2. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora 3. izjavu agregatora da je

za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu.

4. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće." Članak 221.g, stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi: "4. imenovati ovlaštenu osobu na prijedlog radničkog vijeća ili sindikata koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatskom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje, a koja ne mora nužno biti zaposlena kod tog poslodavca. Ovlaštenoj osobi iz točke 4. pripada pravo na naknadu za obavljeni rad u iznosu od 50% prosječne bruto plaće isplaćene kod tog poslodavca. Naknadu isplaćuje i obračunava poslodavac kod kojeg ovlaštena osoba obavlja rad." Članak 221.g, stavak 3. mijenja se i glasi: "(3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna s pravima iz radnog odnosa, osobito informacijama vezanima za pristup poslovima i radnim zadacima, radno vrijeme i uvjete rada, sigurnost i zdravlje na radu, mogućnost napredovanja i osposobljavanja te donošenja odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknada."

OBRAZLOŽENJE: Rečenica je sintaktički i pravopisno netočna, stoga ju je potrebno mijenjati.

Članak 221.h, stavak 3. mijenja se i glasi:

„Poslodavac je dužan na zahtjev predstavnika radnika, predstavnika sindikata, inspekcije u području rada ili ovlaštene osobe iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka." Članak 221.g, stavak 6. mijenja se i glasi:

„Poslodavac je dužan na zahtjev predstavnika radnika, predstavnika sindikata, inspekcije u području rada ili ovlaštene osobe iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka." Članak 221.h, stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu, ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke. Pisano obrazloženje je poslodavac dužan dati u roku od 15 dana." Članak 221.i, stavak 2. mijenja se i glasi: „Nadzor nad donošenjem odluka, preispitivanjem zahtjeva radnika i odgovora poslodavca, te odlučivanje nakon preispitivanja odluka i donošenja zaključaka vezanih osobito za pristup radnim zadacima, radnom vremenu, mogućnosti napredovanja i osposobljavanja, obračun i isplatu plaća te naknada, te ostala povezana prava iz radnog odnosa ima osoba iz članka 221.g stavka 1., točke 4. ovoga Zakona." U članku 221.l iza točke 10. dodaje se točka 11. koja glasi: „11. da informira radnika o pravu slobodnog sindikalnog organiziranja." Članak 221.l, stavak 2., točka 2. mijenja se i glasi: "referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi" Članak 221.l, stavak 2., točka 3. mijenja se i glasi: "najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, te naknadi za

rad obavljen povrh tih zajamčenih sati." Članak 221.l, stavak 2., točka 4. mijenja se i glasi: "4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti, te definiciju tog roka." Članak 221.n briše se. Članak 221.n, stavak 3. mijenja se i glasi: "(3) Kada se temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu." Članak 221.n, stavak 4. briše se.

696

HGK**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.**

Hrvatska gospodarska komora pozdravlja smjer uređenja pravnih odnosa koji nastaju korištenjem novih digitalnih tehnologija, uključujući i pitanje rada putem digitalnih platformi odnosno tzv. platformskog rada. Iz sadržaja predloženih izmjena zakona koji se odnose na pitanje uređenja platformskog rada, zakonodavac se u osnovi unutar Zakona o radu odlučio na definiranje novog oblika rada. Navedeno se očituje u samom sadržaju odredbi Glave IV.-a kojim se redefinišu osnovni instituti Zakona o radu, kao što su poslodavac, radnik, ugovor o radu putem digitalnih radnih platformi, pretpostavke takvog rada, kao i uvjeti rada. S tim u svezi, predložene izmjene sadržajno i nomotehnički pripadaju sadržajnom uređenju posebnog zakona, na koji način bi se zasebnim propisom utvrdile posebnosti takvog rada. Hrvatska gospodarska komora predlaže da sadržaj navedenih odredbi bude dio posebnog propisa koji bi detaljnije i preciznije uredio specifičnosti takvog rada, imajući u vidu sve djelatnosti koje se mogu obavljati putem digitalnih tehnologija a ne samo trenutno prevladavajućih na tržištu. U odnosu na članak 221.c, stavak 1., digitalna radna platforma je predloženim izmjenama izjednačena s poslodavcem. Odnosno s fizičkom ili pravnom osobom koja pruža usluge putem digitalne platforme. Mišljenja smo kako digitalna radna platforma ne bi trebala biti izjednačena s pravnom osobnošću već sa svojom pravom prirodom, odnosno digitalna platforma je aplikacija putem koje fizička ili pravna osoba pruža usluge. U svezi članka 221.d, stavka 3., nejasno je kako radna platforma može ispuniti ugovorne obveze radno pravne naravi kada je pravni odnos agregatora i digitalne platforme definiran kao odnos posredovanja i zastupanja, a ne kao radni odnos. Također, navedene pretpostavke iz stavka 3. ovog članka, za oslobođenje digitalne platforme od solidarne odgovornosti predstavljaju administrativni trošak agregatoru koji je dužan (pretpostavka je kako će digitalna platforma temeljem ugovora obvezati agregatora na dostavu dokumentacije) navedene dokaze dostavljati platformi tromjesečno. Na taj način se administrativno opterećuje agregatora, dok je svrha tog troška njegova isključiva odgovornost, odnosno prestanak solidarne odgovornosti same platforme. Ujedno, pojedine članice smatraju da je definicija pojma digitalne radne platforme preširoko postavljena zbog čega će obuhvatiti subjekte koji nisu u fokusu, što će ih izložiti kažnjavanju, a Ministarstvo opteretiti zbog obveze upisa u Evidenciju.

Primljeno na znanje

Primljeno na znanje. Materija je u skladu s dogovorom Radne skupine uređena na predloženi način.

697	<p>Trojka promet j.d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Kao agregatori zahvalni smo na pravnoj regulaciji i nadamo se da će nam dolaskom novog zakona biti lakše raditi Zanima nas dio koji spominje da poslodavci moraju osigurati sredstva za rad, ali su spomenuta i vlastita vozila kurira - Da li to znači da će kuriri normalno moći nastaviti voziti svojim vozilima? Dio za amortizaciju vozila nejasan, te da bi voljeli dobiti dodatno objašnjenje, da li će amortizacija biti nužna ili proizvoljna?</p>	<p>Primljeno na znanje Ugovor o radu koji se obavlja putem digitalne rade platforme je ugovor, koji kao i svaki drugi ugovor o radu mora sadržavati bitne sastojke, te dodatne koji su određeni novim člankom 221.l. Između ostalih, to je podatak o sredstvima rada koje će omogućiti poslodavac ili će radnik koristiti vlastito sredstvo, uz obvezu ugovaranja naknade troškova i uređenje pitanja moguće amortizacije za korištenje vlastitih sredstava rada. Pri tome, radnik i poslodavac, kao ugovorne strane suglasno mogu dogovoriti njihovu visinu.</p>
698	<p>Bolt Services HR d.o.o. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Digitalna radna platforma Članak 221. c (1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba, koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji. (2) Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka. (3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka, koje na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihovog poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje. (4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, dužna je pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u Evidenciju ministarstva. (5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost, ako nisu upisani u Evidenciju ministarstva. Prijedlog: Prijedlog Ministarstva rada da su agregatori definirani kao tvrtke koje obavljaju djelatnost zastupanja ili posredovanja potrebno je izmijeniti i uskladiti sa stvarnim tržišnim prilikama. Obrazloženje: Smatramo da agregatori, odnosno društva ili obrti, koji zapošljavaju licencirane taksi vozače i dostavljače u poslovnom smislu ne obavljaju djelatnost zastupanja ili posredovanja, niti su za to registrirani. Djelatnost zastupanja ili posredovanja definirane su drugim propisom, a niti jedna od tih odredbi ne određuje aktivnost koju u stvarnosti trenutno obavljaju agregatori. Ne postoje opravdani razlozi za ovako uređenu definiciju agregatora predloženu u ZOR-u jer radnici nemaju niti jednu korist koja proizlazi iz takve definicije agregatora, a s druge strane definicija uvodi veliku pravnu nesigurnost za takve tvrtke. Poslodavac za kojega radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme Članak 221.d (1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona ili agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme. (2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>

platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu. (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti, ako je prema agregatoru ispunila ugovorne obveze radno pravne naravi i ako je prije sklapanja ugovora s agregatorom pribavila: 1. dokaz da je agregator registriran prema posebnom propisu 2. potvrdu nadležnog poreznog tijela o ne postojanju poreznog duga agregatora 3. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu 4. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće

(4) Dokaze iz stavka 3. ovoga članka, platforma je dužna pribaviti najmanje jednom tijekom svaka tri mjeseca trajanja toga ugovora. Prijedlog: Obvezu dostavljanja dokaza potrebno je produljiti na svakih šest mjeseci tijekom trajanja ugovora između digitalne platforme i agregatora. Također, predlaže se da Ministarstvo preciznije definira koji je to dokaz potreban dostaviti kako bi sve uključene strane imale jasnije upute za izvršavanje ovih obveza. Zaključno, agregatori i platforme potpisuju ugovore o poslovnoj suradnji zbog čega je potrebno izmijeniti i stavak 3. u kojem se navodi da su to ugovori radno pravne naravi. Obrazloženje: Za sve uključene strane, tromjesečna obaveza dostavljanja dokaza uzrokovat će iznimno administrativno opterećenje i dovesti do velike reorganizacije rada i u konačnici onemogućiti konstantno povećanje kvalitete usluge te time negativno djelovati i na potrošače. Vremenski okvir od 6 mjeseci stvorio bi veći balans za sve uključene strane. Intenzivno će se povećati pritisak birokracije na obrte koji će biti primorani izvještavati platforme svaka tri mjeseca o svom poslovanju. Obrte koji predstavljaju temelj djelatnosti auto-taksi prijevoza potrebno je posebno stimulirati, a ne opterećivati dodatnim administrativnim poslovima. Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama

Članak 221.o (1) Na osobu iz članka 221.f ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 221.g do 221.k ovoga Zakona. (2) Digitalna radna platforma ili agregator, dužna je za osobu iz članka 221.f ovoga Zakona, ugovoriti osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu. (3) Osoba iz članka 221.f ovoga Zakona, ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom radnom platformom ili agregatorom. Prijedlog: Predlažemo da se odredba o obveznom ugovaranju osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti izbriše. Obrazloženje: Za one agregatore koji nisu vlasnici vozila, odnosno digitalne radne platforme ova odredba nameće nerazmjerne i pretjerane obveze. Drugim propisom određeno je da je obveznik osiguranja vlasnik vozila zbog čega se predlaže brisanje ove odredbe. Također, zbog specifičnosti organizacije rada putem platformi, posebice nepostojanja obveze za trajnim i učestalim radom osobe, smatramo da se ovom odredbom nameće nerazmjerna i pretjerana obveza svim uključenim stranama.

699	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Nalazimo se u vremenu brze tehnološke revolucije koja će iz temelja promijeniti način života, rada te međuljudske odnose. Industrija 4.0 obuhvaća široki spektar pojmova kao što su robotika, umjetna inteligencija, nanotehnologija, biotehnologija, internet stvari, 3D printanje, autonomna vozila, računalni oblak te veliki podatci. Inovacijama koje se koriste upotrebom najnovijih tehnologija povećava se produktivnost, konkurentnost, ali se mijenja i način rada. Zakon o radu mora obuhvatiti i sve one promjene koje su već sada prisutne, a u narednom razdoblju će biti dominantne. Sustavi temeljeni na umjetnoj inteligenciji i napredna robotika mijenjaju koncept i način obavljanja ljudskog rada i zbog toga se javlja potreba za novim i ažurnim rješenjima. Upotreba sustava za upravljanje radnicima na temelju umjetne inteligencije može pomoći u osmišljavanju zdravih i sigurnih poslova i radnih mjesta, no može uzrokovati i rizike za radnike, primjerice povećanje opsega posla, gubitak kontrole nad poslom i dehumanizaciju. O ovoj značajnoj temi bit će i riječi na Konferenciji koja će se 8 9. prosinca održati u Zagrebu (www.skup-znr.zirs.hr), kojom prilikom će se prezentirati kroz izlaganja iskustva iz Austrije a bit će organizirana i posebna tematska radionica. Na tom tragu je i predstojeća kampanju europska kampanja za zdrava radna mjesta pod nazivom „Siguran i zdrav rad u digitalnom dobu“ (https://osha.europa.eu/hr) koja će se provoditi u razdoblju od 2023. do 2025. godine. Kampanja će obuhvatiti pet prioriternih područja: rad putem digitalnih platformi, napredna robotika i umjetna inteligencija, rad na daljinu, pametni digitalni sustavi te upravljanje radnicima uz pomoć umjetne inteligencije.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
700	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Smatramo da bi uređenje platformskom rada trebalo biti takvog da svim radnicima koji ostvaruju uvjete omogućiti da ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Potrebno je osigurati veću odgovornost platformi, a ne njihovo skrivanje iza agregatora koja platformskim radnicima, bez obzira na formalno ugovaranje, nisu poslodavci. Svaki radnik koji ima potraživanja na temelju svog rada, mora se moći za ostvarivanje svojih prava obratiti direktno platformi, a platforma mora bezuvjetno odgovarati za neostvarene ili neisplaćene obveze.</p>	<p>Nije prihvaćen Normirajući agregatore, prepoznata je specifičnost platformskog rada u Republici Hrvatskoj, pri čemu je digitalnim radnim platformama uvedena obveza solidarne odgovornosti za obveze koje agregator ima prema svojim radnicima.</p>

701	<p>UDRUŽENJE OBRTNIKA SPLIT PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Predlažemo da se iz svih predloženih zakonskih odredbi izbace agregatori, odnosno posrednici digitalnih platformi te da se prijedlog Zakona u tom smislu prilagodi po svim člancima. Detaljnije objašnjenje: Predlaže se da Zakon stavi naglasak na samu digitalnu platformu kao tvrtku. Naime, vlasnici postojećih digitalnih radnih platformi nemaju poslovni nastan u Republici Hrvatskoj pa samim time stavlja u neravnopravan položaj ostale poslodavce i čimbenike u tom poslovanju. Na ovaj način osim što Republika Hrvatska nema evidenciju niti priljev novca, sama tvrtka i vlasnik platforme ne podliježu bilo kakvom inspekcijskom ili drugom nadzoru. Agregator su u pravilu izravni kršitelji zakona i prava radnika. U pravilu tu se radi o jednostavnim društvima s ograničenom odgovornosti, odnosno tvrtkama osnovanim za 10 kuna temeljnog kapitala, a koje ostvaruju milijunske prihode sa samo jednim zaposlenim, da bi samo nakon godinu dana proglasile stečaj, ostavljajući pritom sva javna davanja neplaćena. Isti sudionici ponavljaju istu praksu godinu za godinom te se direktno oštećuje državni proračun u višemilijunskim iznosima. Sami poticatelj takve prakse su tvrtke koje su vlasnici platforme i potrebno je naglasiti da iste nemaju sjedište u Republici Hrvatskoj i kao takve na plaćaju nikakva javna davanja, pritom zakidajući prava radnika iz segmenta mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Predlažemo da tvrtke vlasnici platformi registriraju poslovni nastan u Republici Hrvatskoj za djelatnost prijevoza, da prijave zaposlenike po hrvatskim zakonima te na taj način usklade poslovanje sa ostalim tvrtkama koji su obveznici zakona Republike Hrvatske kako bi svi uživali ravnopravan status na tržištu.</p>	<p>Nije prihvaćen Normirajući agregatore, prepoznata je specifičnost platformskog rada u Republici Hrvatskoj, pri čemu je digitalnim radnim platformama uvedena obveza solidarne odgovornosti za obveze koje agregator ima prema svojim radnicima</p>
702	<p>Ured pučke pravobraniteljice PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Vežano uz članak 221.d, smatramo da treba brisati odredbe stavka 3. u potpunosti. Naime, propisivanjem solidarne odgovornosti platforme te agregatora kao poslodavca jamči se jača zaštita radnika, kako je i predviđeno Prijedlogom direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi. Predloženim stipuliranjem uvjeta pod kojima se digitalna platforma može osloboditi solidarne odgovornosti s agregatorom kako je navedeno u stavku 3., otvara se mogućnost da se u praksi digitalna platforma relativno lako oslobodi odgovornosti prema radniku te da će isti svoja prava moći ostvarivati samo od agregatora. Kada se uzmu u obzir statistički podaci po kojima je oko 80 do 90 % platformskih radnika u Republici Hrvatskoj zaposleno upravo preko agregatora, koji su uglavnom fizičke osobe koje su otvorile obrt, kao i navode da zapošljavaju više platformskih radnika, vrlo često od istih uzimajući naknadu za zapošljavanje, ne prijavljujući stvarne i relevantne uvjete pod kojima radnici rade, postoji bojazan da bi, kao i u trenutnom uređenju, radnicima bilo bitno otežano ili onemogućeno ostvarivanje</p>	<p>Nije prihvaćen Uvažavajući specifičnosti ovog novog oblika rada koji je već prisutan na hrvatskom tržištu, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezne pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Zakon o suzbijanju diskriminacije, kao poseban propis koji uređuje materiju zabrane diskriminacije primjenjuje se na sve radnike, pa tako i one koji rade putem digitalne radne platforme.</p>

vlastitih prava. Stoga je potrebno jasno odrediti da je kod platformskog rada digitalna platforma uistinu poslodavac, bez obzira na to postoji li između platforme i radnika posrednik u vidu agregatora. Vezano uz članak 221.g koji propisuje prava i obveze poslodavca, radi jasnoće smatramo bitnim u stavku 1. dodati obvezu poslodavca, a kao što je i navedeno u članku 221.l stavak 1. točki 6., da onim radnicima koji nemaju u vlasništvu niti posjedu sredstva rada s kojima se takav rad obično obavlja (primjerice bicikl, motocikl, romobil, osobni automobil, zaštitnu odjeću) osigura potrebna sredstva za rad. Korištenje vlastitih sredstava za rad mora biti propisano samo kao mogućnost, ne kao uvjet zapošljavanja i rada, budući da se inače može raditi o zabranjenoj diskriminaciji radnika temeljem imovnog stanja, sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12). Obveza je poslodavca da radnicima osigura sredstva za rad, a onim radnicima koji mogu i žele koristiti vlastita sredstva (uz naknadu troškova amortizacije) to treba biti ostavljeno kao mogućnost. Također, predlažemo u istom stavku dodati točku 6. u kojoj se izričito navodi kako je poslodavac iz članka 221.d dužan osigurati da automatizirani sustav upravljanja temeljen na algoritmima ne vodi do diskriminacije temeljem rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Nadalje, predlažemo stavak 2. izmijeniti na način da glasi: "Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, dužan je na jasan i razumljiv način omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika, te ocjenjivati njegov rad, te ga informirati koje će osobne podatke pritom prikupljati i obrađivati. Upotreba algoritama digitalne radne platforme vršit će se na transparentan i nediskriminatoran način. U stavku 5. istog članka predlažemo brisati riječi "na zahtjev radnika" budući da smatramo kako je obveza poslodavca radnike upoznati s načinom rada digitalne platforme, i to prije početka samog rada, a posebice s načinom na koji će se vršiti dodjela radnih zadataka, nadzor rada i ocjenjivanje radnika, bez da radnik to izričito sam traži. U cilju povećanja transparentnosti rada automatskih sustava, a obzirom da su prijedlogom Uredbe o UI koju je Europska komisija predstavila u travnju 2021. godine sustavi za rangiranje i procjenu radnika kategorizirani kao visokorizični radi potencijalno štetnih učinaka na temeljna ljudska prava, potrebno je radnicima omogućiti da se na jasan i razumljiv način upoznaju s načinom rada platforme, posebice kriterija koji utječu na njihovo ocjenjivanje, a kako bi se prevenirale negativne posljedice na ljudska prava i suzbijanje diskriminacije.

703

**Inicijativa Za radnički ZOR
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I**

Djelomično prihvaćen

Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti

DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.

Nužno usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, zbog čega se mijenja Zakon o radu, bilo je potrebno zbog osiguravanja boljih uvjeta rada radnika koji rade putem digitalnih radnih platformi. Bilo je potrebno regulirati samo ono što je specifično za rad na digitalnim platformama, a radnicima koji rade za digitalne platforme osigurati bolje radne uvjete. Naš je zakonodavac ipak taj rad tretirao kao neki sasvim novi rad koji nema veze sa standardnim oblicima rada, te promjene uglavnom vodio na način upravo suprotan Direktivi - da se osigura zakonodavni okvir za legalizaciju bitno sniženih prava radnika. Intencija zakonodavca se vidi već u definiciji samog dodatka zakona (glava IV.a Rad putem digitalnih radnih platformi) gdje se najavljuje da će se tim zakonskim rješenjima „urediti rad” putem digitalnim platformi umjesto da se, kao što je svrha navedene Direktive – osigura „poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnijih i predvidivijih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada”. Dakle, ovom je glavom zakona trebalo definirati „minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji”, a ne legalizirati smanjena prava radnika u na kojima digitalne platforme grade svoju „konkurentnost” na tržištu. Petim načelom Europskog stupa socijalnih prava predviđeno je da treba poticati inovativne oblike zaposlenja kojima se osiguravaju kvalitetni radni uvjeti, a ne neregulirana i nesigurna radna mjesta. Direktiva (EU) 2019/1152 s kojom se Zakon o radu usklađuje, spominje mogućnost da „nekoliko različitih fizičkih ili pravnih osoba ili drugih subjekata” može „preuzeti funkcije i odgovornosti poslodavca”, no ne predviđa potpuno odricanje odgovornosti digitalnih platformi i prebacivanje odgovornosti na posrednike - agregatore, a svakako ne rješavanje svake pravne odgovornosti digitalnih platformi. Izmjene i dopune Zakona o radu člankom 221.d stavkom 1. omogućile su pak, da „drugi subjekt”, odnosno posrednik - agregator praktički u potpunosti preuzme pravnu odgovornost, te da se digitalna platforma od te odgovornosti oslobodi. Prema prijedlogu Zakona digitalna je platforma prema agregatoru ispunila obveze ako je „prije sklapanja ugovora” s agregatorom pribavila dokaz da je agregator registriran, da nema poreznog duga i izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Uvjeti onemogućuju bilo kakvu zaštitu radnika - jer odmah nakon potpisivanja ugovora između agregatora i platforme digitalna platforma nema više odgovornosti, pa i ukoliko agregator ne bude isplaćivao plaće radnicima u narednim mjesecima. Na taj se način postiglo upravo suprotno od intencije Direktive - digitalne radne platforme u potpunosti se zaštiti od ikakve odgovornosti prema njihovim radnicima i praktički legaliziralo situaciju izričito apostrofiranu u spomenutoj Direktivi kao neprihvatljivu – odnosno situaciju lažnog ili prikrivenog zapošljavanja. Kako većina radnika u Hrvatskoj (procjene Ministarstva su oko 80% radnika) radi preko agregatora – oni neće moći svoja

poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Uzimajući u obzir da je radni odnos ugovorni odnos, odredbom Nacrta se ne može nametati obveza sklapanja ugovora, ali iz prekršajne odredbe proizlazi odgovornost poslodavca koji u slučaju iz članka 221.n stavka 3. radniku ne ponudi ugovor o radu. Na radnike koji rade putem digitalne radne platforme primjenjuju se i ostale odredbe važećeg Zakona o radu, kao što su zaštita prava radnika, pravo na sindikalno organiziranje i sl., pa je stoga nepotrebno istu materiju propisivati u odnosu na platforme radnike. Prihvaća se prijedlog preciznijeg izričaja umjesto „predstavnik radnika“.

prava tražiti od digitalne radne platforme. Stoga je potrebno mijenjati članak 221.d stavak 1. na način da se i agregator i digitalna radna platforma smatraju poslodavcem. Ovime su platforme osigurane i od bilo kakve sudske tužbe. Indikativan je izostanak radničkog vijeća i sindikata iz ove glave Prijedloga zakona. Pozdravljamo da je zakonodavac primijetio ugroženu sigurnost i povećano radno opterećenje radnika i naveo da je to uistinu potrebno nadzirati, jer je poznato da su ugrožena sigurnost i ogroman pritisak prisutni u radu s digitalnim radnim platformama. Također, pozdravljamo da zakonodavac određuje ovlaštenu osobu (članak 221.g stavak 3.), te prepoznavanje potrebe imenovanja ovlaštene osobe koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatskom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje (članak 221.g stavak 4.). No nije jasno na koji način će agregator uopće biti u mogućnosti dati te informacije (koje su u domeni ekspertize digitalne platforme), a niti tko imenuje ovlaštenu osobu. Stoga predlažemo da se definira da se osoba imenuje na prijedlog radničkog vijeća ili sindikata, čime se i potiče osnivanje radničkog vijeća i sindikata. Također predlažemo da osim predstavnika radnika poslodavac tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka osim predstavniku radnika i predstavniku sindikata, kao i ovlaštenim osobama (članak 221.g stavak 6.). Pozdravljamo prijedlog da radnik ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke, no smatramo da je potrebno definirati i rok u kojem poslodavac treba odgovoriti. Predlažemo rok od 15 dana (članak 221.h, stavak 3.). Smatramo da stručna osoba treba imati i neke mehanizme procjene opravdanosti zahtjeva radnika za preispitivanje pojedinih odluka poslodavca a ne samo „ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke” (članak 221.i, stavak 2.). Smatramo da u obvezne sadržaje pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme svakako treba dodati i obvezu poslodavca da informira radnika o pravu na slobodno sindikalno organiziranje (u članku 221.i, stavku 1.). Osobito je izražen problem shvaćanje obveza i prava radnika s jedne strane i poslodavca s druge strane. Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u segmentu prava i obaveza platformskih radnika uistinu predstavlja manipulaciju s Direktivom. U Direktivi (EU) 2019/1152 s kojom se Zakon o radu navodno usklađuje postoji odrednica o referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi. Upravo zbog nepredvidivosti radnog vremena Direktiva traži da se od te nepredvidivosti makar djelomično zaštiti radnika, te predlaže rješenja. No u izmjenama i dopunama Zakona o radu člankom čl. 221.i, stavkom 2., točkom 2. zakonodavac je taj aspekt pretočio upravo u suprotnu intenciju sadržanu u formulaciji „radnik ima dužnost obavljati posao”. U Direktivi postoji odrednica o najmanjem broju radnih sati unutar pojedinog razdoblja koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla. Potpuno suprotno intenciji Direktive, prijedlog ZOR-a omogućava da se radniku ne plati minimalne zajamčene sate ako je

radnik te sate odbio raditi (čl. 221.I, stavku 2., točki 3.). Odbijanje može biti posljedica nemogućih rokova u kojima se od radnika zatražilo da radi ili nekog drugog, opravdanog razloga. Upravo je intencija Direktive da se nepredvidivost rada prilagodi radniku a ne obrnuto, kao što to naš zakonodavac čini. Konačno, svakako je dobro da se izrijekom navodi da je pravo radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja došla u roku unutar kojega zadatak „nije moguće izvršiti” (čl. 221.I, stavak 2., točka 4.). No zakonodavac ne određuje koji je to rok, što je osnova takve zaštite te je to i smisao Direktive – da poslodavac ima obavezu definiranja referentnih sati ili dana u kojem radnik može odbiti izvršiti zadatak. Direktiva izričito naglašava da bi radnici trebali imati mogućnost odbiti radni zadatak ako nije ”u okviru referentnih sati i dana ili ako o radnom zadatku nisu bili unaprijed obaviješteni u minimalnom roku”, a da zbog toga ne trpe negativne posljedice, te da bi radnici trebali imati i mogućnost prihvatiti takav radni zadatak, ako žele. Dakle umjesto neodređene kvalifikacije da „zadatak nije moguće izvršiti” potrebno je tražiti definiranje referentnog vremena u kojemu je nešto moguće ili nemoguće izvršiti. Jedna od najproblematičnijih sastavnica prijedloga ZOR-a u segmentu platformskog rada je ograničavanje mogućnosti sklapanja ugovora, te nejasnog određenja načina sklapanja ugovora. Direktiva ništa ne govori o ograničenju na koga se odnosi s obzirom na visinu zarade – svi platformski radnici moraju biti zaštićeni. Direktiva je namijenjena radnicima bez zajamčenog radnog vremena, uključujući one koji su sklopili ugovor bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati, kao i neke ugovore o radu na zahtjev. Smatramo neprihvatljivim, a svakako ne u duhu Direktive, ograničenje za radnike koji nisu kvartalno ostvarili prihod veći od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom (čl. 221.n stavak 1.) - takvi radnici bi bili nezaštićeni ugovorom o radu. Jedino ograničenje u Direktivi se odnosi na radne sate, a ne na iznos zarade. U Direktivi stoji da države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike koji su u radnom odnosu s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata tjedno ili manje u referentnom razdoblju od četiri uzastopna tjedna. No ništa ne govori o određenim iznosima zarade, stoga je ovo ograničenje potrebno ukloniti. Prijedlozi ZOR-a idu na ruku poslodavcima, u ovom slučaju stvarajući neku vrstu zakonske sigurne zone kojom bi se platforme u Hrvatskoj unaprijed osigurale od presuda - ovime se od mogućnosti tužbe prema platformama izuzimaju svi koji ne ostvaruju dovoljno visok prihod. Također je nejasno vrijedi li ugovorna obveza ukoliko radniku prihodi padnu nakon što su bili dovoljno visoki za ugovorni odnos. Takvo „osciliranje” će stvoriti dodatnu nesigurnost je li radnik u ugovornom odnosu ili nije. Također, nejasan je trenutak kada radnik prelazi u status radnika koji može imati ugovornu obvezu – umjesto da se taj trenutak definira tako da poslodavac bude odgovoran za to da ponudi radniku sklapanje tog ugovora (i odgovara ukoliko to nije ponudio). Prijedlog ZOR-a pak teret

prebacuje na radnika koji sada može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu (članak 221.n, stavak 3.). Smatramo da je potrebno to mijenjati na način da poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu. Članak 221.d, stavak 1. mijenja se i glasi: "(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona su poslodavci radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme." Članak 221.d, stavak 3. briše se. Članak 221.d, stavak 4. mijenja se i glasi: "(4) Digitalna platforma je dužna pribaviti najmanje jednom tijekom svaka tri mjeseca: 1. dokaz da je agregator registriran prema posebnom propisu 2. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora 3. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu. 4. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće." Članak 221.g, stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi: "4. imenovati ovlaštenu osobu na prijedlog radničkog vijeća ili sindikata koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatskom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje, a koja ne mora nužno biti zaposlena kod tog poslodavca. Ovlaštenoj osobi iz točke 4. pripada pravo na naknadu za obavljeni rad u iznosu od 50% prosječne bruto plaće isplaćene kod tog poslodavca. Naknadu isplaćuje i obračunava poslodavac kod kojeg ovlaštena osoba obavlja rad." Članak 221.g, stavak 3. mijenja se i glasi: "(3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, poslodavac iz članka 221.d ovoga Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna s pravima iz radnog odnosa, osobito informacijama vezanima za pristup poslovima i radnim zadacima, radno vrijeme i uvjete rada, sigurnost i zdravlje na radu, mogućnost napredovanja i osposobljavanja te donošenja odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknada."

OBRAZLOŽENJE: Rečenica je sintaktički i pravopisno netočna, stoga ju je potrebno mijenjati. Članak 221.h, stavak 3. mijenja se i glasi: „Poslodavac je dužan na zahtjev predstavnika radnika, predstavnika sindikata, inspekcije u području rada ili ovlaštene osobe iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.” Članak 221.g, stavak 6. mijenja se i glasi: „Poslodavac je dužan na zahtjev predstavnika radnika, predstavnika sindikata, inspekcije u području rada ili ovlaštene osobe iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.” Članak 221.h, stavak 3. mijenja se i glasi: „(3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu, ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke. Pisano obrazloženje je poslodavac dužan dati u roku od 15 dana.” Članak 221.i, stavak 2. mijenja se i glasi: „Nadzor nad donošenjem odluka, preispitivanjem zahtjeva radnika i odgovora poslodavca, te odlučivanje nakon

preispitivanja odluka i donošenja zaključaka vezanih osobito za pristup radnim zadacima, radnom vremenu, mogućnosti napredovanja i osposobljavanja, obračun i isplatu plaća te naknada, te ostala povezana prava iz radnog odnosa ima osoba iz članka 221.g stavka 1., točke 4. ovoga Zakona." U članku 221.l iza točke 10. dodaje se točka 11. koja glasi: „11. da informira radnika o pravu slobodnog sindikalnog organiziranja." Članak 221.l, stavak 2., točka 2. mijenja se i glasi: "referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi" Članak 221.l, stavak 2., točka 3. mijenja se i glasi: "najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, te naknadi za rad obavljen povrh tih zajamčenih sati." Članak 221.l, stavak 2., točka 4. mijenja se i glasi: "4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti, te definiciju tog roka." Članak 221.n briše se. Članak 221.n, stavak 3. mijenja se i glasi: "(3) Kada se temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu." Članak 221.n, stavak 4. briše se.

704 **Sindikat željezničara Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.**
Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao 'poslodavcima' te koje bi faktički, kako

Nije prihvaćen

Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu.

to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom 'ugovorila' uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u 'postupcima' u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

705 Miro

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.

Pohvalno je što se 6 godina nakon pojave digitalnih platformi pojavio interes za uređenjem njihovog rada. No sve navedeno je samo kozmetički, i ostat će mrtvo slovo na papiru. Imam puno zamjerki, u radnoj skupini za izradu tog nacrtu bile su možda 3 osobe koje su upoznate sa radom digitalnih platformi, dok je svima ostalima rad digitalnih platformi poznat koliko i nuklearna fizika. Dakle, trenutna je situacija da platforme koje se bave taxi prijevozom nemaju sjedište u RH i zbog toga ne plaćaju nikakva davanja. Plaćanje PDV-a prenose na svoje partnere, koji su ili obrtnici ili j.d.o.o.-i koji obavljaju funkcije agregatora, tj. posrednika između krajnjih radnika i platformi. Obrtnici plaćaju sva propisana davanja, jer za obveze obrta garantiraju cjelokupnom imovinom, no j.d.o.o.-i agregatori ne plaćaju ama baš ništa,

Nije prihvaćen

Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu.

nego svakih par mjeseci kad ih porezna stisne otvaraju nove firme na druge osobe. I tu država gubi milijune. Stavka o solidarnoj odgovornosti platforme za rad provizorno daje nadzor nad radom agregatora, no u praksi će se svesti samo na to da platforma šablonski popuni neke obrasce i tako otkloni odgovornost sa sebe. Zašto se i taxi platforme ne bi prisililo da otvore firme u RH, kao što su otvorile dostavne platforme? Zatim, platforme kriju način rada svojih aplikacija kao zmija noge. Zakon propisuje da platforma treba dati neke upute i informacije za rad, no to je isto samo zadovoljenje forme, jer će platforma staviti u aplikaciji u šumi podizbornika neke štire informacije koje se neće moći niti naći. Neke platforme ne daju uopće fizičku korisničku podršku, nego sve probleme rješava program, i eventualno jako mali broj fizičkih osoba rješava probleme na višoj razini, cca jedan agent podrške na par tisuća vozača. I tako su ispunili zahtjev iz zakona. Kada bi radnici znali uvjete rada platformi, uvjete za dobivanje radnih zadataka, bili bi produktivniji, te bi tako profitirali ne samo radnici, nego i platforme i korisnici. Ovaj zakon nema volju to uvesti. Platforme se predstavljaju kao posrednici za spajanje, ne kao poslodavci. No platforme određuju uvjete rada i cijenu odrađenog posla. Radnik prilikom prihvaćanja posla uopće ne zna uvjete ni cijenu posla kojeg prihvaća. A ako ne prihvati ponuđeni posao, pada mu statistika prihvaćenih poslova, koja nakon pada ispod određene granice rezultira privremenim ili trajnim isključenjem. Iz ovoga se vidi da platforma zapravo ipak jest poslodavac koji određuje sve uvjete. Da su samo posrednici u spajanju (kao npr razni oglasnici), oni bi spojili samo tražitelja i pružatelja usluge, koji bi sami dogovorili uvjete odrađivanja posla po svom nahođenju, a posrednik bi mogao za to dobiti neku fiksnu naknadu ili proviziju. No to ovdje nije slučaj. Zakon uvodi mogućnost rada bez zasnivanja radnog odnosa, u slučaju male zarade do cca 500 eura. To je jako nedorečeno i služiti će samo kao rupa u zakonu koju će koristiti brojni agregatori, jer oni ionako većinu plaćaju na ruke, aircashom i na slične načine. Na koji način će to funkcionirati, niti predstavnik ministarstva ne zna odgovor, no bar je svjestan da je uvođenje toga opsežan i kompliciran posao. Osiguranje za vrijeme rada nije nikako propisano, kod taxi platformi zakonodavac smatra da je dovoljno taxi osiguranje propisano zakonom. No ono se odnosi samo na prometne nesreće, ne i za brojne druge koje se mogu dogoditi. Kod dostavljača na biciklima ne postoji nikakvo osiguranje, iako im se mogu dogoditi razne nesreće bilo u prometu, bilo prilikom prikupa/ispоруke dostava u restoranu/kod klijenta u vidu slučajnog oštećenja stvari. To ostaje samo na dobroj volji platformi hoće li ugovoriti takvu policu ili neće, u praksi neke platforme ju imaju, a neke ne. Što je najveći problem ovog oblika rada, većina radnika radi taj posao ili na crno bez ikakve prijave, ili na minimalnu prijavu na 2 sata i na minimalac, dok se ostatak zarade isplaćuje u kešu. Prvi problem je to što radnik nema pravnu zaštitu u slučaju neisplata plaća od svojih agregatora, te im pravno ne može ništa. Drugi problem je što oni nemaju skoro nikakve uplate u mirovinski fond, bilo u prvi stup (što znači da

ne sudjeluju u financiraju današnjih umirovljenika), bilo u drugi stup, što znači da neće imati skoro nikakve mirovine, ako će na njih uopće imati i pravo, jer po sadašnjem zakonu treba imati bar 15 godina mirovinskog staža, što znači da će prijavom na 2 sata dnevno pravo na mirovinu steći za 60 godina. U praksi to znači da će za kojih 30-40 slučajeva kada većina današnjih radnika digitalnih platformi ode u mirovinu, biti jako puno socijalnih slučajeva. A ti socijalni slučajevi će se opet financirati iz državnog proračuna, u koji oni skoro ništa ne dju cijeli svoj život. Dok prijavljeni radnik koji radi za malu plaću i cijeli život plaća sva davanja državi, imat će jako malu mirovinu, možda i manju od prije navedenih socijalnih slučajeva. U konačnici, podržavam volju za uređenje ove materije, no trebalo je slušati savjete struke kako bi se to uredilo što kvalitetnije, a ovako sve ovo ostaje mrtvo slovo na papiru.

706

Jasenka Vukšić

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.

Članak 53. Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao 'poslodavcima' te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost

Nije prihvaćen

Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje uskoro očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu.

	<p>poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom 'ugovorila' uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u 'postupcima' u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.</p>
<p>707</p>	<p>Dominik Tomislav Vladić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Sve ovo dolje navedeno je besmisleno i umjesto da dovede do reda, uništiti će ovo što sada postoji, a u odnosu na situaciju u redovnom radu ovdje vlada red. Besmisleno je definirati što je platforma i kako će se voditi dokumentacija ako se ne definiraju prava koja ostvaruju zaposlenici. Cijeli dio oko digitalnih platformi treba izbaciti i jednim člankom definirati da sva prava koja su gore navedena ostvaruju i radnici koji rade na ovaj način. Pri tome treba dodati i pravo na naknadu troškova režija. Ovo izgleda kao da je pisao netko tko nema pojma o čemu piše ali su mu riječi baš jako lijepe i fora.</p>
<p>708</p>	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način)</p>

neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao 'poslodavcima' te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom 'ugovorila' uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u 'postupcima' u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

nacionalni pravni sustav RH predlaže se uvesti u cilju poboljšanja radnih uvjeta osoba koje putem ovih platformi rade. Prihvaća se prijedlog za uvođenjem zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.

709 **Savez samostalnih sindikata Hrvatske
PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.**

Djelomično prihvaćen
Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju

Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao 'poslodavcima' te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom 'ugovorila' uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do

putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Solidarna odgovornost nije bila dio inicijalnog Prijedloga direktive (jer niti posrednici nisu bili jasno prepoznati), ali o njoj se sada raspravlja, a u nacionalni pravni sustav RH predlaže se uvesti u cilju poboljšanja radnih uvjeta osoba koje putem ovih platformi rade. Prihvaća se prijedlog za uvođenjem zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.

uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u 'postupcima' u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

710 **Matica hrvatskih sindikata**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53.

Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogućiti da, po zadovoljavaju odredenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom. Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha

Djelomično prihvaćen

Uređenje rada radnika i obavljanje djelatnosti poslodavaca koji te poslove i djelatnosti obavljaju putem digitalnih platformi ocijenjeno je potrebnim radi uređenja odnosa na nacionalnoj razini, a po uzoru na predložene pravne akte Europske unije, koji su u pripremi i čije se usvajanje očekuje. Uvažavajući specifičnosti takve vrste rada, bilo je potrebno urediti pravne subjekte i njihove odnose, uključujući i tzv. agregatore, koji se pojavljuju u ulozi poslodavca te osnažiti mogućnost ispunjavanja njihovih dužnosti i obveza propisivanjem njihove obvezno pravne pozicije kao posrednika na tržištu te solidarnom odgovornošću platformi za koje posreduju na tržištu. Solidarna odgovornost nije bila dio inicijalnog Prijedloga direktive (jer niti posrednici nisu bili jasno prepoznati), ali o njoj se sada raspravlja, a u nacionalni pravni sustav RH predlaže se uvesti u cilju poboljšanja radnih uvjeta osoba koje putem ovih platformi rade. Prihvaća se prijedlog za uvođenjem zabrane agregatoru da od radnika naplati naknadu radi posredovanja za digitalnu radnu platformu.

<p>podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... , možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.</p>	
<p>711 Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 53. U čl.221 I „Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme“ iza točke 9, dodati novu točku 10.Osposobljavanju za rad na siguran način Važno je naglasiti obvezu sigurnih i zdravih uvjeta rada i za ovu kategoriju radnika. Vezano uz ovu problematiku koristan je radni dokument ILO koji analizira nacionalnu i nadnacionalnu sudsku praksu i zakonodavstvo o radnom statusu radnika na platformi. To čini pozivajući se na Preporuku ILO-a o radnim odnosima, 2006. (br. 198). Smatra da ova Preporuka pruža vrijedan kompas za pitanja koja proizlaze iz analize postojeće sudske prakse i zakonodavstva o radu platformi. (https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm)</p>	<p>Nije prihvaćen Zaštita na radu je materija posebnog zakona, Zakona o zaštiti na radu, koji se primjenjuje i kod rada putem digitalnih radnih platformi.</p>
<p>712 Nezavisni sindikat radnika Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 54. Jedna od najvećih prepreka ostvarivanju prava radnika je upravo ta da se niz radničkih prava krše, a radnici nemaju prikladnu zaštitu. Slaba kontrola kršenja radničkih prava, neprimjerene sankcije poslodavcima recidivistima u kršenju radničkih prava i nepostojanje pravog nadzora jedan je od značajnih problema radnika. Kazne za kršenje Zakona o radu nisu odvratajuće niti spriječavaju zlouporabe. Propisane novčane sankcije za pojedine poslodavce nisu dovoljno visoke da bi ih odvratile od kršenja dok za neke znače stavljanje “ključa u bravu”. Kod određivanja visine kazne treba u obzir uzeti i financijske podatke poslodavca i temeljem njih odrediti primjerenu novčanu kaznu.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

713	<p>KLEMENTINA CHIABUDINI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 54. Predlažem ukinuti upravne mjere jer su u potpunosti neučinkovite i u Zakon vratiti sve prekršaje koji su bili propisani do 2014. godine. Također smatram neophodnim propisati kao prekršaj svako postupanje poslodavca koje predstavlja neizvršavanje propisane obveze (kao npr. neodržavanje skupa radnika, čl. 163. I sl.)</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrtr prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniciranja radnog zakonodavstva.</p>
714	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 54. Nije dovoljno propisati sankcije ukoliko iste neće biti moguće dosljedno primijeniti, jer za to nisu osigurane nužne pretpostavke. Naime, kao što je poznato porastao je broj zaposlenih u RH na više od 1,620.000 (jedan milijun šesto dvadeset tisuća) s procjenom daljnjeg rasta. Međutim, istovremeno je u padu broj inspektora za radne odnose kao i za zaštitu na radu. Prema podacima Međunarodne organizacije rada u svijetu je zabilježeno pola milijuna manje inspekcijskih nadzora iz područja zaštite na radu u odnosu na početak zadnjeg desetljeća. Za Hrvatsku se navodi da su izvršena 17.734 inspekcijska nadzora u 2019. godini, što je za 9.722 nadzora manje (35%) u odnosu na 2011. godinu kada je ukupno odrađeno 27.456 inspekcijskih nadzora. Godine 2010. u Hrvatskoj je bilo 113 inspektora zaštite na radu, a 2021. godine njihov broj se smanjio na 91, što je 77 posto izvršitelja od planiranog ,odnosno sistematiziranog broja. Ne primjenjuje se preporuka ILO da na svakih 10.000 zaposlenih treba biti 1 (jedan) inspektor rada. Zato je nužno da za ovaj problem najprije i žurno iznađu rješenje ministarstvo nadležno za rad, Ministarstvo pravosuđa i uprave i Državni inspektorat, i predlože Vladi donošenje odgovarajuće odluke, kojom će osigurati kadrovske resurse u području ove inspekcije. Reorganizacijom poslova i nadležnosti, unutar ministarstava i tijela državne i regionalne uprave i samouprave moguće je preraspodjelom kadrovskih resursa i odgovarajućom edukacijom, osigurati potrebno ekipiranje inspekcije za rad i zaštitu na radu.(3R - reorganizirati, rasporediti, racionalizirati). Bez rješavanja tog problema teško je očekivati primjerenu primjenu propisa, što može uzrokovati daljnji rast sporova, opterećenje sudova, rast troškova, posljedice po egzistenciju pojedinaca, poslovanje poslovnih subjekata i dr. Ukoliko ovome pridodamo i činjenicu da nedostaje 50 timova medicine rada (skrb o zdravlju radnika) onda situacija postaje krajnje alarmantna i zahtjeva neodložnu akciju nadležnih i odgovornih.</p>	<p>Nije prihvaćen Ustrojstvo Državnog inspektorata, upravljanje, uvjeti za obavljanje inspekcijskih poslova iz djelokruga Državnog inspektorata, dužnosti i ovlasti inspektora u svrhu zaštite javnog interesa i javnozdravstvenog interesa u provedbi propisa materija je posebnog Zakona, Zakona o državnom inspektoratu.</p>

715	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 55. Ovakvo rješenje s duplim, alterantivnim, prekršajnim odredbama s kunama i eurima, s prestankom važenja jednih i istovremenim stupanjem na snagu drugih iz članka 69. i 70. još vidjela nisam u hrvatskoj nomotehničkoj praksi. Bojim se da će na dan uvođenja eura kao službene valute i jedne i druge biti na snazi. Zar ne bi bilo jednostavnije sve urediti u kunama, pa u završnoj odredbi odrediti da se na dan uvođenja eura iznosi u kunama preračunavaju u eure, prema srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan prije dana uvođenja eura. Pa onda pristupiti izmjeni tih odredbi. Ili sve urediti u eurima, pa u završnoj odredbi odrediti da se do dana uvođenja eura, prekršaji preračunavaju i izriču u kunama prema srednjem tečaju HNB na dan izricanja prekršaja. Ili nešto slično</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbe Nacrta u odnosu na prekršaje su u skladu s Uputom Ministarstva financija, u skladu s kojom stručni nositelj izrade propisa treba prekršajne odredbe u kunama identično prenijeti u prekršajne odredbe u eurima, odnosno koristiti model tzv. duplog propisivanja kazni. U tom je smislu potrebno propisati važeći članak s rasponom novčanih kazni u kunama u raspon novčanih kazni u eurima.</p>
716	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 56. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
717	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 57. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
718	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 58. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
719	<p>Vesna Varšava PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Iz čl. 229. i 229.a., st.1., t.4. maknuti „i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)“ i u čl.14.st.5. maknuti obvezu dostave navedene dokumentacije i staviti kao mogućnost dostave na zahtjev radnika. Čl. 229. i 229.a., st.1., t.8. propisuje kazne za poslodavce, a u isto vrijeme nema kazne za radnika koji ne obavijesti poslodavca o činjenicama iz čl. 18.a stavak 2.. Ova kazna može biti propisana samo pod uvjetom da je radnik obavijestio poslodavca pošto je i u dosadašnjoj praksi bilo slučajeva da radnik npr. raskine ugovor o radu s matičinim poslodavcem, a o tome ne obavijesti poslodavca s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredbom se mijenja i dopunjuje članak 14. Zakona o radu, u onome opsegu koji je potreban za prenošenje zahtjeva Direktive (EU) 2019/1152, koji se odnosi na dužnost poslodavca prema radniku prije početka rada.</p>

720	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
721	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. > Nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
722	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Iz članka 229. i 229.a., stavka 1., točke 4. predlaže se brisati tekst: „i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)“, a u članku 14. stavku 5 brisati obvezu dostave navedene dokumentacije i utvrditi mogućnost dostave na zahtjev radnika. Članci 229. i 229.a., stavak 1., točka 8. propisuju kazne za poslodavce, a u isto vrijeme ne propisuju kazne za radnika koji ne obavijesti poslodavca o činjenicama iz članka 18.a stavka 2. Ova kazna može biti propisana samo pod uvjetom da je radnik obavijestio poslodavca pošto je i u dosadašnjoj praksi bilo slučajeva da radnik npr. raskine ugovor o radu s matičnim poslodavcem, a o tome ne obavijesti poslodavca s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevima direktive (EU) 2019/1152. Propisana sankcija u odnosu na dodani članak 18. a, odnosi se na odgovornost poslodavca u trenutku sklapanja ugovora o dodatnom radu, kojeg ne može sklopiti ako radnik prethodno nije zaposlen kod matičnog poslodavca na puno radno vrijeme. Zakon o radu ne uređuje prekršaje za radnika. Međutim, djelomično se prihvaća komentar na način da se u materijalnu odredbu uvodi pisana obavijest od strane radnika.</p>
723	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>

724	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Iz čl. 229. i 229.a., st.1., t.4. maknuti „i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)“ i u čl.14.st.5. maknuti obvezu dostave navedene dokumentacije i staviti kao mogućnost dostave na zahtjev radnika. Čl. 229. i 229.a., st.1., t.8. propisuje kazne za poslodavce, a u isto vrijeme nema kazne za radnika koji ne obavijesti poslodavca o činjenicama iz čl. 18.a stavak 2.. Ova kazna može biti propisana samo pod uvjetom da je radnik obavijestio poslodavca pošto je i u dosadašnjoj praksi bilo slučajeva da radnik npr. raskine ugovor o radu s matičnim poslodavcem, a o tome ne obavijesti poslodavca s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je usklađena sa zahtjevima direktive (EU) 2019/1152. Propisana sankcija u odnosu na dodani članak 18. a, odnosi se odgovornost poslodavca u trenutku sklapanja ugovora o dodatnom radu, kojeg ne može sklopiti ako radnik prethodno nije zaposlen kod matičnog poslodavca na puno radno vrijeme. Zakon o radu ne uređuje prekršaje za radnika. Međutim, djelomično se prihvaća komentar na način da se u materijalnu odredbu uvodi pisana obavijest od strane radnika.</p>
725	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
726	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>

727	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 59. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
728	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
729	<p>Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. > Nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
730	<p>Sindikata Porezne uprave Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Neisplata plaće u propisanom roku mora biti utvrđena kao najteži prekršaj poslodavca i za to propisana adekvatna novčana kazna.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
731	<p>Stjepan Topolnjak PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Neisplata plaće u roku mora se propisati kao najteži prekršaj poslodavca.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>

732	<p>Sindikat željezničara Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
733	<p>Jasenska Vukšić PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Članak 60. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
734	<p>Nezavisni hrvatski sindikati PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>

735	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
736	<p>Matica hrvatskih sindikata PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 60. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
737	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 61. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
738	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 62. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
739	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 63. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>

740	<p>HOK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 64. Uz članke od 56. do 64. Tražimo propisivanje nižih iznosa kazni za fizičke osobe obrtnike od predloženih za sve vrste prekršaja. Niže iznose kazni tražimo za odredbe o kaznama u kunama a posebice za kazne u eurima.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
741	<p>HGK PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 65. U prijelaznim i završnim odredbama nije predviđeno pitanje ugovora o dodatnom radu sklopljenih prije primjene ovog Zakona, kao i obveza i rokovi usklađenja ugovora o radu s ovim Zakonom.</p>	<p>Nije prihvaćen Nije potrebno takvo normiranje za dodatan rad, jer se mogućnosti takvog rada Nacrtom prijedloga ne sužavaju u odnosu na važeći Zakon o radu.</p>
742	<p>Vitomir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 65. Sadašnji čl.65 Zakona o radu potrebno je redefinirati na način da se istim propiše : „Prekovremeni rad može se dopustiti samo zbog iznimnih poslovnih potreba ili kada je u pitanju javni interes (npr. iznimno povećani obim rada, ako je prekovremeni rad potreban radi sprječavanja materijalne štete, opasnosti po život, radi osiguranja sigurnosti ljudi i imovine i sl.) .). Prekovremeni rad se ne može odrediti ako se rad može rasporediti unutar redovnog radnog vremena odgovarajućom organizacijom i raspodjelom rada, rasporedom radnog vremena, uvođenjem novih smjena ili zapošljavanjem novih radnika. Također, određenim skupinama zaposlenika kao što su starije osobe, mlađi radnici, trudnice, zdravstveno ugroženi radnici i sl., ne može se odrediti prekovremeni rad“.</p>	<p>Nije prihvaćen Iz odredbe važećeg Zakona kojim je uređen je prekovremeni rad, jasno proizlazi iznimnost dozvoljenosti takvog rada. Dopunama navedenog članka pojačana je zaštita radnika te je odredba usklađena sa tekstom Zakona kojim je uređen dodatni rad.</p>
743	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 67. U članku 67. stavku 3. treba dodati točku 4. koja bi glasila: „4. Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (Narodne novine, broj 89/15., 94/16. i 109/19.)“, jer je stavkom 2. ovog članka propisano da će ministar u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti: „pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona“, a članak 21. stavak 3. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona se odnosi na donošenje pravilnika o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik ako mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.</p>	<p>Nije prihvaćen Radi se o dva različita pravilnika. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnosti u kojima smije sudjelovati te Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik uređuju različitu materiju, pri čemu potonji nije predviđen za izmjene.</p>
744	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 67. U članku 67. stavku 3. točki 3. ovog Nacrta, mora se u zagradi iza riječi: „broj 32/15“ dodati riječi: „i 13/20“ budući da ste prilikom navođenja Narodnih novina u kojima je objavljen Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora zaboravili dodati i Narodne novine broj 13/20. u kojima je objavljen Pravilnik o izmjenama Pravilnika o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se</p>

745	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 67. Predložemo da članak 67. stavak 2. glasi: „(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnike iz članka 12., 37. i 52. ovoga Zakona.“ jer je to nomotehnički kvalitetnije rješenje u odnosu na sadašnje navođenje članka Zakona o radu koje su mijenjane člancima ovog Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se</p>
746	<p>Darko Balog PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 67. U prijelaznim i završnim odredbama nije predviđeno što se dešava sa ugovorima o dodatnom radu sklopljenim prije primjene ovog Zakona kao i obveza i rokovi usklađenja ugovora o radu s ovim Zakonom.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
747	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 67. Rok za donošenje podzakonskih akata iz st.2 treba biti najviše tri mjeseca. Pri tome treba i ovom prilikom upozoriti na činjenicu da se navršava i 8-ma godina kako još uvijek nisu donijeta 3 važna pravilnika vezana za sigurnost i zdravlje na radu koje ministar zdravstva ima obvezu donijeti uz sudjelovanje i suglasnost ministra nadležnog za rad ! Pravilnici uvijek trebaju biti pripremani paralelno s pripremom zakona, kako bi se imao uvid u cjelinu propisa, njihovu usklađenost i kako bi se mogli donijeti u najkraćem roku a to je upravo 3 mjeseca. U suprotnome imamo situaciju kao što je ovdje navedeno da državna uprava ne izvršava svoje obveze, a posljedice trpe radnici i poslodavci, kao i šira društvena zajednica.</p>	<p>Nije prihvaćen Rokove za donošenje provedbenih propisa određuje stručni nositelj izrade propisa. Pri tome se, prijelaznim i završnim odredbama određuje rok u kojem podzakonski akti moraju biti doneseni, što svakako podrazumijeva i mogućnost njihovog donošenja u kraćem roku, odnosno prije roka određenog samim propisom.</p>
748	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 69. Ovakvo rješenje s duplim, alterantivnim, prekršajnim odredbama s kunama i eurima, s prestankom važenja jednih i istovremenim stupanjem na snagu drugih iz članka 69. i 70. još vidjela nisam u hrvatskoj nomotehničkoj praksi. Bojim se da će na dan uvođenja eura kao službene valute i jedne i druge biti na snazi. Zar ne bi bilo jednostavnije sve urediti u kunama, pa u završnoj odredbi odrediti da se na dan uvođenja eura iznosi u kunama preračunavaju u eure, prema srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan prije dana uvođenja eura. Pa onda pristupiti izmjeni tih odredbi. Ili sve urediti u eurima, pa u završnoj odredbi odrediti da se do dana uvođenja eura, prekršaji preračunavaju i izriču u kunama prema srednjem tečaju HNB na dan izricanja prekršaja. Ili nešto slično</p>	<p>Djelomično prihvaćen Odredbe Nacrta u odnosu na prekršaje su izrađene prema Uputi Ministarstva financija u skladu s kojima stručni nositelj izrade propisa treba prekršajne odredbe u kunama identično prenijeti u prekršajne odredbe u eurima, odnosno koristiti model tzv. duplog propisivanja kazni. Međutim, obzirom da će ovaj Zakon stupiti na snagu 1.1.2023., dakle isti dan kada se u RH uvodi euro kao službena valuta, brišu se odredbe koje prekršajne kazne izražavaju u kunama.</p>

749	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 69. Prilikom ovog e-savjetovanja ukazano je na problem nomotehnike u nacrtu prijedloga ovog Zakona, kao i ranije podzakonskih akata iz područja zaštite na radu . Kako je to vrlo važno stručno pitanje potrebno je omogućiti odgovarajuće stručno usavršavanje svima koji sudjeluju u procesu pripreme i izrade propisa u ime nositelja pripreme tih akata u okviru programa Državne škole za javnu upravu - Nomotehničke smjernice za izradu propisa , i Izrada propisa – napredni stupanj (tim prije što se za isto ne plaća naknada). Nema razloga da se to tako ne čini u ministarstvu nadležnom za rad(i drugima) , polazeći od pozitivnih primjera iz prakse rada Ureda Vlade RH za socijalno partnerstvo i Zavoda za unapređivanje zaštite na radu.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje.</p>
750	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 69. Vezano uz članak 69. napominjemo kako ovaj Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, nema članke 227., 228., 229., 230. i 231., već ima članke 55., 57., 59., 61. i 63. s kojima su izmijenjeni članci 227., 228., 229., 230. i 231. Zakona o radu. Sukladno navedenom na dan uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj, ne mogu prestati važiti članci 227., 228., 229., 230. i 231. već mogu prestati važiti samo članci 55., 57., 59., 61. i 63. Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se</p>
751	<p>Sonja Juričić Cvitan PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. Ovakvo rješenje s duplim, alterantivnim, prekršajnim odredbama s kunama i eurima, s prestankom važenja jednih i istovremenim stupanjem na snagu drugih iz članka 69. i 70. još vidjela nisam u hrvatskoj nomotehničkoj praksi. Bojim se da će na dan uvođenja eura kao službene valute i jedne i druge biti na snazi. Zar ne bi bilo jednostavnije sve urediti u kunama, pa u završnoj odredbi odrediti da se na dan uvođenja eura iznosi u kunama preračunavaju u eure, prema srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan prije dana uvođenja eura. Pa onda pristupiti izmjeni tih odredbi. Ili sve urediti u eurima, pa u završnoj odredbi odrediti da se do dana uvođenja eura, prekršaji preračunavaju i izriču u kunama prema srednjem tečaju HNB na dan izricanja prekršaja. Ili nešto slično</p>	<p>Djelomično prihvaćen Odredbe Nacrta u odnosu na prekršaje su u skladu s Uputom Ministarstva financija, u skladu s kojom stručni nositelj izrade propisa treba prekršajne odredbe u kunama identično prenijeti u prekršajne odredbe u eurima, odnosno koristiti model tzv. duplog propisivanja kazni. Međutim, obzirom da će ovaj Zakon stupiti na snagu 1.1.2023., dakle isti dan kada se u RH uvodi euro kao službena valuta, brišu se odredbe koje prekršajne kazne izražavaju u kunama.</p>

752	<p>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. U odnosu na čl.70 ZIDZOR, ukazuje se da je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama koji je stupio na snagu 1. kolovoza 2022.g. uveden institut očinskog dopusta, sukladno Direktivi 2019/1158, te je, shodno tome, navedena kategorija radnika (koji koriste očinski dopust) uvrštena i u odgovarajuće odredbe Zakona o radu u kojim odredbama su te kategorije radnika zaštićene (čl.32., čl. 34.st.1., čl.35.st.1., čl.36.st.1.). Međutim, predviđeno je da navedene izmjene Zakona o radu stupe na snagu dana 1. siječnja 2023.g., iz čega proizlazi da trenutno (počevši od 1. kolovoza 2022.g.) pa sve do stupanja na snagu ovih izmjena očevi koji koriste očinski dopust ne ostvaruju predviđenu zaštitu, pa treba imati u vidu navedenu prazninu.</p>	<p>Primljeno na znanje Prava koja su propisana Nacrtom prijedloga zakona ne mogu se ostvarivati prije njegovog stupanja na snagu.</p>
753	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. Kako će se na temelju članka 52., od 1. siječnja 2023. godine svi kolektivni ugovori i njihove promjene morati dostavljati samo ministarstvu, te se više kolektivni ugovori čije je područje primjene jedna županija ili Grad Zagreb neće dostavljati upravnim tijelima županija odnosno Grada Zagreba, stoga je u prijelaznim odredbama ovog Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu potrebno dodati poseban članak s kojim će se propisati kada i na koji način će ministarstvo preuzeti od njih knjige evidencije kolektivnih ugovora i zbirke isprava (vode se za svaki kolektivni ugovor upisan u Knjigu), a koje županije i Grad Zagreb vode na temelju članaka 2. i 9. Pravilnika o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15. i 13/20.). Naime ako tijelo na temelju zakona preuzima poslove od drugog tijela onda se s tim zakonom moraju propisati način i rok u kojem će se preuzeti poslovi, evidencije i dokumenti drugog tijela.</p>	<p>Djelomično prihvaćen Člankom 52. Nacrta kojim se mijenja članak 201. Zakona o radu propisuje se da će postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena te način vođenja evidencije o njima biti uređen pravilnikom, čija obveza donošenja proizlazi iz prijelazne i završne odredbe. Međutim, precizirat će se prijelazne i završne odredbe koje se odnose na ovu materiju.</p>

754	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. Predlažemo izmjenu članka 70., kako bi on glasio: „Ovaj Zakon objavljuje se u »Narodnim novinama« i stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, osim članka 53., koji stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.“, jer će 1. siječnja 2023. godine euro će postati službena novčana jedinica i zakonsko sredstvo plaćanja u Republici Hrvatskoj, sukladno točki II. Odluke o objavi uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“, broj 85/22.), stoga nema potrebe odvajati stupanje na snagu odredbi članaka 56., 58., 60., 62. i 64. ovog Nacrta (odnosno kako je navedeno članaka 227.a, 228.a, 229.a, 230.a i 231.a.) od stupanja na snagu svih ostalih odredbi, osim onih iz članka 53. ovog Nacrta. Pored navedenog nomotehnički je pogrešno u prijelaznim i završnim odredbama umjesto članaka zakona s kojima se mijenja ili dopunjuje neki zakon navoditi članke zakona koji su izmijenjeni ili dodani, a pogotovo ih je pogrešno miješati kao što je to napravljeno u članku 70. ovog Nacrta, jer se na taj način samo zbunjuju adresati zakona, što može dovesti do pravne nesigurnosti i pogrešne primjene propisa.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>
755	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. Predlažemo da se člancima 56., 58., 60., 62. i 64. ovog Nacrta, Zakonu o radu ne dodaju novi članci 227.a, 228.a, 229.a, 230.a i 231.a, već da se njima izmijene postojeći članci 227., 228., 229., 230. i 231. Zakona o radu, tako da izmjene sadržavaju prekršajne kazne u eurima koje se htjelo propisati dopunjavanjem Zakona o radu s člancima 227.a, 228.a, 229.a, 230.a i 231.a. Naime člankom 70. ovog Nacrta propisano da on stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, a istog dana euro će postati službena novčana jedinica i zakonsko sredstvo plaćanja u Republici Hrvatskoj, sukladno točki II. Odluke o objavi uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“, broj 85/22.) tako da nema smisla člancima 55., 57., 59., 61. i 63. ovog Nacrta, mijenjati članke 227., 228., 229., 230. i 231. Zakona o radu i propisivati prekršajne kazne u kunama budući da one nikada neće stupiti na snagu.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>

756	<p>Koprivničko-križevačka županija PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. Predložemo brisanje članaka 55., 57., 59., 61., 63. i 69. Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, jer je člankom 70. ovog Nacrta propisano da on stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, a istog dana euro će postati službena novčana jedinica i zakonsko sredstvo plaćanja u Republici Hrvatskoj, sukladno točki II. Odluke o objavi uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“, broj 85/22.) te bi tada prema članku 69. ovog Nacrta trebali prestati važiti i članci 55., 57., 59., 61. i 63. ovog Nacrta s kojim su propisani prekršaji i prekršajne kazne u kunama. Budući da je besmisleno da odredbe članaka 55., 57., 59., 61. i 63. ovog Nacrta istovremeno i stupe na snagu i prestanu važiti, stoga predložemo da prihvatite prijedlog brisanja članaka 55., 57., 59., 61., 63. i 69. ovog Nacrta.</p>	<p>Primljeno na znanje Primljeno na znanje</p>
-----	---	--

757

Vitimir Begović**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70.**

S procesom donošenja izmjena i dopuna Zakon o radu obveza je konačno riješiti i propise koji su u uskoj vezi s tim zakonom, kako one koji još uvijek nisu donijeti tako i one koje je potrebno uskladiti, kako bi se logično osigurali svi uvjeti za istovremenu i usklađenu primjenu svih potrebnih i međuvisnih propisa, vezanih za rad, zdravlje na radu i sigurnost. Sukladno tome potrebno je uskladiti i realan dan stupanja na snagu izmjena i dopuna Zakona o radu , da li je to kako je u ovom prijedlogu 1. siječnja 2023. godine ili drugi odgovarajući datum do kojeg će se sve potrebno posložiti , te svi dionici informirati, educirati, kvalitetno i cjelovito pripremiti za primjenu. Koliko je važno obratiti pozornost i inzistirati na usklađenom procesu pripreme zakona i podzakonskih propisa potvrđuje i ovaj primjer: Na izravan upit o izostanku donošenja u tom trenutku već 6 godina pravilnika iz područja zaštite na radu i zaštite zdravlja na radu , u pisanom odgovoru ministar Vili Beroš, ministar zdravstva dana 9.srpnja i 26.rujna 2020 odgovorio je da je u postupku donošenje navedenih pravilnika !? Nakon toga, ističe 8 godina ,pravilnika još uvijek nema, a od njegovog obećanja navršavaju se dvije godine ! U procesu e-savjetovanja o prijedlogu Nacionalnog plana za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje 2021.-2027. na iskazano upozorenje da još uvijek (u tijeku je 8 godina) nisu donijeti važni pravilnici iz područja koje je usko vezano uz rad i zaštitu na radu , a za koje su nadležni Ministarstvo zdravstva u suradnji s ministarstvom nadležnim za rad, Ministarstvo rada ,mirovinskoga sustava ,obitelji i socijalne politike odgovorilo je 15.studenoga 2021.godine slijedeće: „Izrađeni su prijedlozi tri pravilnika koji su u nadležnosti Ministarstva zdravstva te su aktivnosti za donošenje istih u podmakloj fazi – Prijedlog pravilnika o najmanjem broju sati koji je poslodavac obavezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada, Prijedlog pravilnika o postupcima pružanja prve pomoći, sredstvima, vrsti i količini sanitetskog materijala koja mora biti osigurana na mjestu rada te načinima i rokovima osposobljavanja radnika za pružanje prve pomoći i Prijedlog pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada i uvjetima koje moraju ispunjavati radnici koji obavljaju te poslove“. Dakle, ponovno jedan klasičan općenit odgovor bez sadržaja i konkretnog činjenja. Takvom neodgovornom ponašanju nema opravdanja. Zato nastavak takve prakse treba spriječiti inzistiranjem na cjelovitom pristupu i uvidu u materiju koja je predmet donošenja zakona ili njihovih izmjena, uključivo i pratećih propisa koji su nerazdvojni dio materije. Potrebno je i da Gospodarsko-socijalno vijeće svakog kvartala razmatra izvješća resornih ministarstava o usklađenosti propisa, donošenju podzakonskih propisa, kako bi se isključile pojave neizvršavanja obveza, i teškoće u provedbi . Isto bi trebao činiti redovito i Ured za zakonodavstvo Vlade RH, informirajući i upozoravajući Vladu na rokove i obveze koje moraju ispuniti nadležna ministarstva u pravovremenom donošenju propisa.

Primljeno na znanje

Primljeno na znanje.

758	<p>Vitimir Begović PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU , Članak 70. Sadašnji čl.79 Zakon o radu potrebno je dopuniti: „Pravo na dodatni dopust u trajanju od najmanje tri dodatna dana imaju: stariji zaposlenici, zaposlenici s invaliditetom, zaposlenici s najmanje 60% tjelesnog oštećenja, kao i zaposlenici koji njeguju dijete s invaliditetom. Zaposlenici koji njeguju djecu imaju pravo na jedan dodatni dan godišnjeg odmora za svako dijete do 15 godina života“.</p>	<p>Nije prihvaćen Nije materija Nacrta prijedloga zakona.</p>
759	<p>ERSTE&STEIERMARKISCHE BANK d.d. OBRAZLOŽENJE, Uz članak 8. U sadašnjem zakonu, a ni sada nije riješeno pitanje privremenog udaljenja s posla. Jedino gdje se spominje je vezano uz članak 150 st. 10 – s tim da poslodavac ne zna dok ne utvrdi sve okolnosti radi li se o izvanrednom otkazu ili ne, već postoje indicije koje nisu nužno točne, ali mora radnika udaljiti s posla.</p>	<p>Nije prihvaćen Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva, pri čemu privremeno udaljenje s posla nije bilo predmetom normiranja.</p>
760	<p>Jasenska Vukšić OBRAZLOŽENJE, Uz članak 38. Članak 38. Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da je bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja odnosno da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.</p>	<p>Prihvaćen Prihvaća se.</p>
761	<p>Sindikat prometnika vlakova Hrvatske TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 90. Članak 90 a Članak 90 a dopuniti tako da glasi: Članak 90.a (1) Poslodavac mora radniku osigurati potpuni povrat materijalnih prava iz radnog odnosa i to: 1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) 2. primici koje poslodavac, u skladu s posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla u visini stvarnih izdataka, troškovi prehrane za vrijeme rada, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.). (2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, ne smatraju se plaćom iz članka 90. ovoga Zakona. Obrazloženje: Veliki broj poslodavaca danas ne isplaćuje niti prizna bilo kakve troškove radnicima. Minimalni iznosi trebaju biti određeni ZOR-om. Mišljenja smo da se veća prava u kuskim iznosima ugovaraju kolektivnim ugovorima.</p>	<p>Nije prihvaćen Uređenje primitaka koji se kao materijalno pravo iz radnog odnosa ili kao naknada troškova radniku isplaćuju tijekom radnog odnosa materija su kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu. Zakon o radu propisuje zaštitu prava radnika, pri čemu kod novčanih potraživanja nije potrebno prethodno, u okviru prekluzivnog roka, podnijeti prigovor poslodavcu.</p>

762	<p>Dominik Tomislav Vladić TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 94. Definirati 50% povećanu. Ovako ostaje prostor za 1 kn na dan i bit će zadovoljena forma.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba je rezultat dogovora Radne skupine. Mogućnost određivanja visine uvećanja plaće predviđena je putem kolektivnog ugovora, pravilnika i ugovora o radu (osobito u odnosu na poslodavce na koje se ne primjenjuje kolektivni ugovor). Osim toga, Nacrtom prijedloga zakona je propisano da u slučajevima kada povećanje nije određeno na jedan od Zakonom navedenih načina, radnik ostvaruje pravo na primjereno povećanje, odnosno povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.</p>
763	<p>Lovre Krstulović-Opara TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 112. Predlažem da se u Članku 112. Zakona o radu unese odredba kojom bi Ugovor o radu prestao s navršenom 68 godinom života i to baš radi mladih. Član sam Matičnog odbora i sad idemo na drastično postrožavanje mogućnosti napredovanja. Mladi će sa puno više navršenih godine dolaziti do viših znanstvenih zvanja te jednog dana ići u mirovinu za znatno nižim znanstvenm statusom i mirovinom. Umjesto da se poveća broj radnih mjesta i omogući mladima zapošljavanje, ovim "plestom stolica" se kontrolira budžet bez da se misli o napretku, razvoju i održivosti znanosti. Bez investicije u nova radna STEM mjesta, visoko školstvo i industriju, nema nam sustizanja srednje razvijenih europskih zemalja. Lovre Krstulović-Opara</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Zakon o radu je opći propis kojim se radni odnosu u Republici Hrvatskoj uređuju ako posebnim propisom nije određeno drukčije.</p>
764	<p>..... TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 112. Izgleda ništa od produljenja rada do 68. godine života, bar ja ne vidim da se čl.112 Zakona o radu u tom smislu mijenja?? Dakle, predlažem promjenu čl.112 u smislu izbora povišenja dobne granice sa 65 na 70 godina života ukoliko to građanin želi ima zadovoljava fizičku i poslovnu sposobnost za određeno radno mjesto.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo.</p>
765	<p>Ado Matoković TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 112. Predlažem da se u Članku 112. Zakona o radu unese odredba kojom bi se onima koji to žele dala mogućnost rada i nakon navšene 65.g. posebno u sustavu visokog obrazovanja (odnosno da se unese odredba kojom bi Ugovor o radu prestao s navršenom 68. ili 70. godinom života) bez pokretanja bilo kakvih postupaka ili ako se to zahtijeva na temelju kriterija izvrsnosti.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Zakon o radu je opći propis kojim se radni odnosu u Republici Hrvatskoj uređuju ako posebnim propisom nije određeno drukčije.</p>

766	<p>Milica Klaričić Bakula TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 112. Predložimo da se u Članku 112. Zakona o radu unese odredba kojom bi Ugovor o radu prestao s navršenom 68 godinom života. Nije logično ni državi isplativo da se u mirovinu tjeraju ljudi koji rade na poslovima koje mogu obavljati kvalitetno nakon 65 g života te tako dodatno opterećuju mirovinski sustav. Promatrajući konkretno situaciju na ustanovi u kojoj ja radim i polju znanosti kojim se bavim lako se vidi trend sve težega nalaženja mladih ljudi koji imaju istodobno sposobnost i želju raditi kao sveučilišni nastavnici. Dogodit će se da će se kvalitetni ljudi silom zakona potjerati u mirovine dok se neće moći naći dovoljno zainteresiranih i sposobnih mladih ljudi da zauzmu njihova mjesta. Ako se dozvoli ali ne i nametne dulji rad to zaista nikomu ne stvara problem a smanjuje vjerojatnost potencijalnih problema na nekim fakultetima i odjelima.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Zakon o radu je opći propis kojim se radni odnosu u Republici Hrvatskoj uređuju ako posebnim propisom nije određeno drukčije.</p>
767	<p>Gojmir Radica TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 112. Predložimo da se u Članku 112. Zakona o radu unese odredba kojom bi Ugovor o radu prestao s navršenom 68 godinom života. Takvim rješenjem uvažili bi se europski trendovi i propisi kojima se uređuju radni odnosi, takva odredba bila bi u skladu sa ključnim strateškim dokumentima Vlade, uvažila bi se tendencija da zaposlenici što duže ostaju aktivni na tržištu rada, uvažila bi se i činjenica starenja stanovništva i donekle bi se riješio negativni omjer radno aktivnog stanovništva i umirovljenika. Takvo rješenje bi otklonilo sve bojazni radnika koji su po sada važećem zakonu ispunili uvjete za odlazak u punu starosnu mirovinu (65 godina života i 15 godina radnog staža), jer bi ova odredba davala radniku mogućnost izbora kad će krenuti u mirovinu. S druge strane navedeni radnici mogli bi, unatoč ovoj odredbi, pravo na punu starosnu mirovinu ostvariti i po drugim specijalnim propisima. Ta bi odredba bila i u skladu sa Ustavom zajamčenim pravom na rad, a svakako bi donekle spriječila diskriminaciju u odnosu na one radnike koji mogu ostati u radnom odnosu i do 70 godine života (a neki i nakon toga) bez pokretanja bilo kakvih postupaka i bilo kakvih posebnih uvjeta (automatizmom).</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Zakon o radu je opći propis kojim se radni odnosu u Republici Hrvatskoj uređuju ako posebnim propisom nije određeno drukčije.</p>

768	<p>Saša Krešić-Jurić TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 112. Predlažem da se u Članak 112 Zakona o radu vrati mogućnost odlaska u mirovinu s navršenih 68 godina života. Naime, stanovništvo u Hrvatskoj je u prosjeku staro, a omjer umirovljenika i radno aktivnog stanovništva je izrazito nepovoljan. Uzevši u obzir da se prosječna životna dob produljuje i da je prisutan trend iseljavanja mlađeg dijela stanovništva, postavlja se pitanje iz kojih izvora će se financirati isplate budućih mirovina. Nedavno su poslodavci u Njemačkoj zatražili produljenje radnog vijeka svjesni upravo ovog problema. Veliki broj poslova se može obavljati do 68. godine života, a radni vijek za poslove koji zahtijevaju benefincirani radni staž treba urediti posebnim zakonima/propisima. Produljenjem radnog vijeka do 68. godine života uvažili bi se europski trendovi i propisi kojima se uređuju radni odnosi, a takva odluka bi bila u skladu s ključnim strateškim dokumentima Vlade. Na ovaj način bi pomogli da se promijeni iznimno nepovoljan omjer umirovljenika i radno aktivnog stanovništva, a budućim umirovljenicima bi donijeli veću financijsku sigurnost.</p>	<p>Nije prihvaćen Odredba omogućava dogovor radnika i poslodavca da nakon ispunjavanja propisanih uvjeta, radnik nastavi raditi do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao uvjete, do nekog točno određenog datuma ili bez ograničenja, odnosno sve do trenutka kada jednoj od ugovornih strana to više neće biti prihvatljivo. Zakon o radu je opći propis kojim se radni odnosu u Republici Hrvatskoj uređuju ako posebnim propisom nije određeno drukčije.</p>
769	<p>KARMELA ŠEGVIĆ TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 229. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
770	<p>Verica Lukačević TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 229. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>

771	<p>Daria Švorinić TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 229. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
772	<p>Luka Huzjak TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 229. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>
773	<p>Sindikata hrvatskih učitelja TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 229. Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.</p>	<p>Nije prihvaćen Zakonom o radu kao općim radno pravnim propisom je u pogledu novčanog potraživanja po osnovi neisplaćene plaće moguća zaštita povrijeđenog prava izravnim obraćanjem sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Osim toga, propisana je i sankcionirana obveza dužnosti dostave obračuna neisplaćene plaće ili njezinog dijela, čije kršenje predstavlja prekršajnu odgovornost poslodavca s te osnove. Navedeni obračun smatra se ovršnom ispravom, koja radniku omogućava izravno namirenje tražbine. Takvo postupanje poslodavca ujedno, ako se radi o neisplati plaće, predstavlja kazneno djelo uređeno Kaznenim zakonom, za koje je predviđena kazna zatvora za počinitelja. Stoga u cilju horizontalnog usklađivanja propisa u RH, isto nije Zakonom o radu predviđeno kao prekršaj.</p>

774	<p>Nezavisni sindikat radnika Hrvatske TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, Članak 231.</p> <p>U članku 230. stavak 1., točka 2. mijenja se i glasi: “2) ako svake četiri godine ne dostavi tijelu nadležnom za registraciju izvješće o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge (članak 190. stavak 2.)” OBRAZLOŽENJE: Kažnjavanje sindikata novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna zbog nedostavljanja podatka o ukupnom broju članova udruge neprimjenjiv je u praksi i štetan po sindikate, a ni na koji način ne pridonosi zaštiti radnika. Stoga je tu odrednicu potrebno brisati iz Zakona.</p>	<p>Nije prihvaćen</p> <p>Nacrt prijedloga zakona obuhvaća materiju koja odgovara dogovorenom opsegu u ovoj fazi redefiniranja radnog zakonodavstva.</p>
-----	--	--

PRILOG 4.
OBRAZAC ISKAZA O PROCJENI UČINAKA PROPISA

1.	OPĆE INFORMACIJE		
1.1.	Naziv nacrtu prijedloga zakona:	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
1.2.	Program rada Vlade Republike Hrvatske, akt planiranja ili reformska mjera:	Da/Ne: Da	<p>Naziv akta: Program Vlade Republike Hrvatske od 2020. do 2024. Opis mjere: Programsko područje 1.1. Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaće</p> <p>Naziv akta: Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021.-2026. Opis mjere: Komponenta C 4. 1. R 4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva</p>
1.3.	Plan usklađivanja zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije	Da/Ne: Da	<p>Naziv pravne stečevine EU:</p> <p>Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79. 12.7.2019.)</p>
2.	ANALIZA ISHODA NACRTA PRIJEDLOGA ZAKONA		
2.1.	<p>Razlog za pokretanje zakonodavne procedure je potreba redefiniranja i osuvremenjivanja općeg propisa o radu.</p> <p>Redefiniranje i osuvremenjivanje radnog zakonodavstva je dio programske politike Vlade Republike Hrvatske, odnosno Programa Vlade RH u području – <i>Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaće</i> te Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. (dalje u tekstu: NPOO) komponenta <i>C 4. 1. R 4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva</i>, koji su dijelom povezani i s implementacijom načela Europskog stupa socijalnih prava.</p> <p>Radni odnosi u Republici Hrvatskoj se uređuju Zakonom o radu, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.</p> <p>Zakon o radu je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine („Narodne novine“, broj 93/14), a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 28. prosinca 2018. („Narodne novine“, broj 127/17) te Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 1. siječnja 2020. („Narodne novine“, broj 98/19).</p> <p>Polazeći od programskih i planskih ciljeva u okvirima demografskog, ekonomskog i društvenog oporavka te otpornosti države i gospodarstva, ocijenjeno je da je važeći zakonski okvir u području općeg radnog zakonodavstva nedostatan za pokretanje gospodarstva i poduzetničkih aktivnosti, odnosno nedostatan za osiguranje odgovarajuće kvalitete radnih mjesta i primjerenih plaća radnika te potrebne ravnoteže njihova poslovnog i privatnog života zajamčene standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije.</p> <p>Jednako tako, postojeći zakonski okvir je preuzak za regulaciju nestandardnih odnosa u području rada koji se dinamično mijenjanju i nastaju u skladu s potrebama tržišta rada i to, jednim dijelom, zbog</p>		

propulzivnog djelovanja suvremenih digitalnih tehnologija koje se koriste u obavljanju djelatnosti i poslova na tržištu, kao i zbog utjecaja naglo nastalih i nepredvidivih promjena uslijed izvanrednih okolnosti ili više sile. Ove pojave u području rada, razlog su za pronalaženje novih rješenja i osuvremenjivanje instituta radnog zakonodavstva.

Drugi razlog za pokretanje zakonodavne procedure je obveza preuzimanja u hrvatsko radno zakonodavstvo akata Europske unije.

Republika Hrvatska je do 1. kolovoza 2022. godine, bila dužna uskladiti opći propis o radu s Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU te do 2. kolovoza 2022. godine, s Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

Slijedom iznesenih razloga za pokretanje zakonodavne procedure, u skladu s Planom zakonodavnih aktivnosti za 2022. godinu, određen je rok upućivanja Nacrta prijedloga zakona u proceduru Vlade RH u II., a potom u III. tromjesečju, te je utvrđena potreba provođenja daljnjeg postupka procjene učinaka propisa.

Normativna opcija treba omogućiti da se općim propisom o radu, radni odnosi u Republici Hrvatskoj urede putem sustavno i dosljedno utvrđenih radno pravnih instituta te jasnih i primjenjivih odredbi usklađenih s pravom Europske unije i suvremenim potrebama njihovih adresata u području rada, odnosno u području tržišta rada.

Nakon postupka konzultacija te zajedničkog rada u Radnoj skupini, na tripartitnom sastanku sa socijalnim partnerima je donesena odluka o izradi Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Donošenjem toga Zakona, realizirala bi se prva faza u postupku redefiniranja radnoga zakonodavstva u Republici Hrvatskoj.

Namjera stručnog nositelja je da se, stupanjem na snagu izmjena i dopuna općeg propisa o radu, u području uređenja radnih odnosa uvedu sljedeće promjene:

Ugovor o radu na određeno vrijeme:

- sprječavanje sklapanja neopravdanih ugovora o radu na određeno vrijeme propisivanjem iznimne mogućnosti sklapanja svakog ugovora o radu na određeno vrijeme samo kada za to unaprijed postoji objektivan razlog, propisivanje najvećeg dopuštenog broja takvih uzastopno sklopljenih ugovora tijekom razdoblja od najduže tri godine, bolje definiranje uzastopnih ugovora, zatim propisivanje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme iznimno od navedenih propisanih pravila te mogućnost redovitog otkazivanja toga ugovora;
- propisivanje odgovarajuće zaštite radnika koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme:

- propisivanje dodatnih uvjeta rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme – mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme)

Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu:

- pravo radnika na dostupne, jasne i potpune podatke o radnom odnosu

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove:

- destimuliranje sklapanja ugovora na određeno vrijeme kod sezonskog rada te uređenje ugovora o radu za stalne sezonske poslove (na određeno i na neodređeno vrijeme) koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada (mogućnost zapošljavanja sezonskog radnika kod drugog poslodavca tijekom prekida obavljanja posla; poslodavac nije obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ako prethodno o tome s radnikom sklopi pisani sporazum; obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove)

Rad na izdvojenom mjestu rada:

- poticanje inovativnih oblika rada od kuće radnika odnosno rada na daljinu, te fleksibilnih radnih uvjeta radnika vezanih uz takve oblike rada (u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti, kao i na prijedlog radnika radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza); obvezan dodatni

sadržaj ugovora o radu (trajanje takvog rada, evidencija radnog vremena, naknada troškova nastalih takvim radom i sl.)

Upućivanje radnika u inozemstvo:

- ograničenja i odgovarajuća zaštita radnika prilikom upućivanja u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga

Dodatan rad:

- pravo radnika na dodatno zaposlenje; dozvoljavanje dodatnog rada u skladu s kretanjima na tržištu rada (8 sati tjedno bez godišnjeg ograničenja, a iznimno najviše 16 sati tjedno ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno); propisani uvjeti rada takvog radnika – načelo razmjernosti plaće i materijalnih prava; način određivanja godišnjeg odmora

Nove i dopunjene odredbe zakonodavnog okvira kojim se povećava razina zaštite djece i maloljetnika u području rada:

- materija koja nije bila uopće uređena ili nije bila uređena zakonskim aktom

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu:

- propisivanje dodatnih uvjeta rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu – mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme)

Niz zakonskih odredbi o pravima iz radnog odnosa radnika koji ostvaruju roditeljska i roditeljska prava u skladu s posebnim propisom:

- zakonskim odredbama zajamčena ravnopravnost prilika za korištenje roditeljskih prava muškaraca i žena tijekom ostvarivanja njihovih prava iz radnog odnosa (korištenje očinskog dopusta, dodatna pravna zaštita radnika korisnika očinskog dopusta)

Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje:

- preciznije uređenje sadržaja ugovora te prava ustupljenog radnika na naknadu plaće u slučaju kada je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je ranije prestala potreba za njegovim radom, kao i u slučaju kada je zaposlen na neodređeno vrijeme, a nije ustupljen korisniku; definiranje obveza agencije i korisnika tijekom propisanog trajanja vremena ustupanja radnika

Zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika:

- potpunije propisana prava i mogućnost produžetka trajanja probnog rada

Niz zakonskih odredbi o radnom vremenu:

- vidovi organizacije radnog vremena (minimalna predvidivost rada; jednak i nejednak raspored; zaštita određenih kategorija radnika i njihovo pravo na fleksibilno uređenje radnog vremena – roditelji s djecom do 8 godina života, radnik koji pruža osobnu skrb članu obitelji)

Plaćeni i neplaćeni dopust:

- detaljnije određenje slučajeva za koje se odobrava plaćeni dopust te uvođenje prava na neplaćeni dopust do 5 dana radniku koji pruža osobnu skrb članu obitelji

Nova odredba koja uređuje pravo radnika na odsutnost s posla zbog hitnih razloga:

- pravo koje je izraz zahtjeva Direktive kojom se uređuje ravnoteža između poslovnog i privatnog života radnika

Niz zakonskih odredbi o plaći:

- potpuno i pravilno definirani pojmovi plaće i svi sastavni dijelovi plaće, radi jasnog povezivanja tih pojmova s odredbama propisa koji uređuju minimalnu plaću, oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada te odgovarajućim programskim mjerama (mjere za smanjenje jaza u plaćama između žena i muškaraca; mjere za poticanje zapošljavanja i rasta plaća)
- potpunije odredbe o načinu utvrđivanja kriterija za povećanu plaću te o načinu utvrđivanja visine naknade plaće, osobito radi iznimne mogućnosti osnovanog umanjenja visine naknade plaće u slučaju prestanka rada zbog nastanka izvanrednih okolnosti,

Prestanak ugovora o radu:

Niz zakonskih odredbi o otkaznom roku, tijeku otkaznog roka i otpremnini:

- redefiniranim odredbama, kojima se drukčije uređuje pravo na otpremninu i otkazni rok, potiču se poslodavci na zadržavanje u radnom odnosu radnika koji ostaju u radnom odnosu i nakon ispunjenja uvjeta za mirovinu

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa:

- preciznije se određuje način dostave odluka (i elektroničkim putem) u skladu s pravom radnika na dostupne, jasne i potpune podatke o radnom odnosu

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima:

- zajamčena je pravna zaštita radnika koji su podnijeli zahtjev za ostvarivanje propisanih prava

Zaštita dostojanstva radnika:

- odredbe o imenovanju osoba ovlaštenih za primanje pritužbi, usklađene sa standardima vezanim za ravnopravnost spolova te ojačane obvezom poslodavca da se o imenovanju savjetuje s radničkim vijećem

Obveza obavješćivanja:

- odredbe o obvezi obavješćivanja u pogledu dodatnog rada i strukture zapošljavanja po spolu usklađene su sa zahtjevima vezanim uz dodatno zaposlenje i sa standardima vezanim uz ravnopravnost spolova

Jačanje sindikalnog djelovanja:

- propisivanje odredbi koje uspostavljaju ravnotežu između financijskih obveza članova sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora i ugovorenih prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici

Dostava kolektivnih ugovora nadležnom tijelu:

- obvezna dostava ministarstvu nadležnom za rad (ustroj jedinstvene nacionalne baze sklopljenih kolektivnih ugovora, kao jedne od pretpostavki za kvalitetu i promicanje sindikalnog dijaloga)

Zakon o radu dopunjuje se novom glavom s naslovom – Rad putem digitalnih radnih platformi:

- uspostava zakonskog okvira za uređenje prava i radnih uvjeta radnika te osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi
- uspostava zakonskog okvira za transparentno obavljanje poduzetničkih aktivnosti digitalnih radnih platformi na tržištu rada

Propisivanje prekršaja i sankcija

Učinci koji se stupanjem na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu očekuju u području uređenja radnih odnosa su sljedeći:

- veće zakonsko ograničenje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme (objektivnim razlogom, brojem uzastopnih ugovora, trajanjem ugovora, pretpostavkom o postojanju istoga poslodavca u slučaju povezanih poslodavaca, dozvoljenim načinom sklapanja ugovora uz propisane iznimke – zamjena nenazočnog radnika, rad na projektu financiran iz fondova EU, na temelju zakona ili kolektivnog ugovora) u skladu s NPOO te propisivanje mogućnosti prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno umjesto na određeno vrijeme), u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- sprječavanje zlouporaba ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme i smanjenje njihova broja
- brisanje odredbe prema kojoj se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na neodređeno i onoga sklopljenog na određeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno istim ugovorom (u skladu s ciljevima NPOO)
- potpuniji sadržaj pisanog ugovora o radu s podacima o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- potpunije uređenje ugovora o radu za stalne sezonske poslove koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada, odnosno potrebama poslodavaca i radnika (u skladu s ciljevima NPOO)
- potpunije uređenje rada na izdvojenom mjestu rada, kao rada od kuće radnika ili na daljinu, propisivanjem širega obveznog sadržaja ugovora o radu, obveza i prava poslodavca te obveza i prava radnika (u skladu s NPOO), osobito prava na prilagodbu rada od kuće u slučaju osobnih potreba radnika (bolest ili invaliditet, trudnoća ili roditeljske obveze prema djeci do 8 godine, pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili kućanstva) u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima, Direktive (EU) 2019/1158

- potpunije uređenje zakonskih odredbi o ustupanju radnika u povezano društvo i upućivanju radnika u inozemstvo, propisivanjem širega obveznog sadržaja ugovora o radu te obveznih obavijesti u vezi s radom u inozemstvu, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- mogućnost dodatnog rada radnika bez obveze pristanka matičnog poslodavca, s radnim vremenom do 8 sati tjedno, a samo iznimno duže, do 16 sati tjedno, ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, kako bi se poticalo zapošljavanje i zakonit rad te djelovalo u pravcu suzbijanja neprijavljenoga rada (u skladu s NPOO)
- potpunije zakonsko uređenje zabrane dječjeg rada te posebne zaštite djece u području rada i to, odredbama o dozvoljenom izvođenju aktivnosti djece uz prethodno odobrenje nadležnog tijela i ograničenju trajanja tih aktivnosti djece te odredbama o posebnim dužnostima zaštite maloljetnika i djece u radnom okruženju od osoba protiv kojih se vodi postupak ili koje su bile pravomoćno osuđene za određena kaznena djela (u skladu s programskim i planskim mjerama)
- proširenje kategorije zaštićenih radnika koji koriste neko od roditeljskih ili roditeljskih prava i na radnike koji koriste očinski dopust i to, u zakonskim odredbama o zabrani otkazivanja, odredbama o pravu izvanrednog otkazivanja te povratka na prethodne poslove i o pretpostavci rada u punom radnom vremenu, usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158
- potpunije uređenje zakonskih odredbi o radu ustupljenih radnika putem agencija za privremeno zapošljavanje (sadržaj ugovora o radu i trajanje rada horizontalno usklađeni s odredbama o radu na određeno te sa zahtjevima Direktiva (EU) 2019/1152 te o obvezana agencije i korisnika u odnosu na ustupljenog radnika)
- mogućnost produženja probnog rada pod propisanim uvjetima zbog opravdanih slučajeva, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- potpunije određenje razloga i vremena provedbe osposobljavanja radnika u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- jasne i sustavno razdijeljene zakonske odredbe o organizaciji radnog vremena i minimalnoj predvidivosti rada ovisno o vidovima organizacije radnog vremena te zaštiti pojedinih kategorija radnika u slučaju nejednakog rasporeda, prekovremenog rada, rada u nepunom radnom vremenu, u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- propisivanje mogućnosti prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (prelazak na rad u punom radnom vremenu radnika koji rade u nepunom radnom vremenu), u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152
- mogućnost uređenja fleksibilnih radnih uvjeta privremenim prijelazom s punog na nepuno radno vrijeme (roditelji s djecom do 8 godine i pružatelji osobne skrbi) u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1158
- potpunije uređena odredba o plaćenom dopustu za važne osobne potrebe, za obrazovanje u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 te prilikom darivanja krvi i krvnih sastojaka
- propisano pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima, Direktive (EU) 2019/1158
- novo propisano pravo na odsutnost s posla zbog iznimnih osobnih razloga radnika u kojima je potrebna njegova trenutačna nazočnost, u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima radi uspostave ravnoteže poslovnog i privatnog života, iz Direktive (EU) 2019/1158
- jasne i dosljedne zakonske odredbe o plaći, usklađene s odgovarajućim programskim mjerama te s propisima koji uređuju minimalnu plaću i propisima o oporezivanju dohotka od nesamostalnog rada (u skladu s NPOO)
- potpunije odredbe o utvrđivanju povećane plaće i o naknadi plaće, utvrđivanju visine naknade plaće te iznimnog način utvrđivanja umanjene visine naknade plaće u slučaju prestanka rada zbog nastanka izvanrednih okolnosti (u skladu s NPOO)
- dopuna zakonske odredbe o tijeku otkaznog roka i o otkaznom roku prema kojoj pravo na otkazni rok neće ostvarivati radnik kojemu je otkazan ugovor o radu, a stekao je uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu (u skladu s NPOO)
- dopuna zakonske odredbe prema kojoj radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu, ako mu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a radnik je stekao uvjete za starosnu mirovinu (u skladu s NPOO)

	<ul style="list-style-type: none"> - potpunija odredba o načinu dostave odluka, potvrda i drugih isprava iz radnog odnosa i elektroničkim putem, usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 - izričito propisivanje zaštite radnika od mogućeg dovođenja u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje zakonom propisanih prava (uključujući zaštitu od nepovoljnog postupanja, zaštitu od otkaza, utvrđenje neopravdanih razloga za otkaz, utvrđenje tereta dokazivanja, sankcioniranje poslodavca), usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 - u postupcima vezanim za zaštitu dostojanstva radnika, dopuna odredbe prema kojoj su poslodavci koji zapošljavaju više od 75 radnika dužni imenovati dvije osobe različitog spola ovlaštene za rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, dok oni koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, i dalje imaju dužnost imenovanja samo jedne osobe, a tako imenovane osobe mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca; s time u vezi – dopuna odredbe o obvezi savjetovanja poslodavca s radničkim vijećem prilikom imenovanja osoba ovlaštenih za rješavanje pritužbi - potpuna i točna odredba o obvezi obavješćivanja, usklađeno sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 i Direktivom 2006/54/EZ - jačanje sindikalnog djelovanja kroz mogućnost ugovaranja kolektivnim ugovorom većeg opsega prava za radnike koji su članovi sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, osim prava na plaću i određenih materijalnih prava, pri čemu se propisuje i ograničenje vezano za visinu materijalnih prava koja se tako mogu ugovarati (u skladu s NPOO) - obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene, ministarstvu nadležnom za rad, uključivo i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, koje će kao jednu od projektnih aktivnosti utemeljiti jedinstvenu bazu kolektivnih ugovora (u skladu s NPOO; ESF projekt) - propisivanje načina obavljanja rada putem digitalnih radnih platformi, određenje pojmova i propisivanje posebnih prava i obveza poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisivanje pravne pretpostavke radnog odnosa, propisivanje minimalne razine prava i zaštite drugih fizičkih osoba pri obavljanju rada za digitalnu radnu platformu te propisivanje prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu (u skladu s NPOO) - propisani prekršaji za slučaj kršenja novih zakonskih odredbi i propisane učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije za djela prekršaja - propisane odgovarajuće prijelazne odredbe vezane za stupanje na snagu novih zakonskih odredbi.
3.	ANALIZA UTVRĐENIH IZRAVNIH UČINAKA
3.1.	Analiza gospodarskih učinaka
	Zakon o radu imat će određeni gospodarski učinak, a od navedenih kategorija to se odnosi samo na ukupni trošak rada.
3.2.	Analiza učinaka na zaštitu tržišnog natjecanja
	Provedbom prethodne procjene nisu utvrđeni značajni učinci koji bi zahtijevali daljnju analizu u postupku procjene učinaka propisa.
3.3.	Analiza socijalnih učinaka
	Iako Zakon o radu nije primarni propis na području uređenja socijalnih odnosa, postoji određeni utjecaj toga propisa na područje demografije. Stoga će se planirane promjene ovoga Zakona, a posebno one koje se odnose na kvalitetu radnog mjesta, na plaće te na bolje mogućnosti usklađivanja

privatnog i poslovnog života, u određenom dijelu odraziti i na demografske trendove kao i kretanje stanovništva.

Ocijenjeno je da važeći Zakon ne uzima u obzir demografske pokazatelje iz kojih proizlazi značajan udio starijeg stanovništva i rastući trend potreba za skrbi, kao što ne prepoznaje niti hitne obiteljske razloge kao razlog za pravo radnika na odsutnost s posla. Opisano je potrebno uskladiti i s novom Direktivom (EU) 2019/1158 koja radi ostvarenja ravnoteže profesionalnih i privatnih potreba radnika postavlja minimalne standarde za radnike koji su roditelji djece mlađe životne dobi i za one koji pružaju osobnu skrb članovima obitelji ili kućanstva te s Direktivom (EU) 2019/1152 koja zahtijeva transparentnost i predvidivost rada i u situaciji koja omogućuje radniku da u dogovoru s poslodavcem slobodno bira mjesto rada.

Nadalje, vezano za načine prestanka ugovora o radu, odredba o prestanku ugovora o radu s navršeni 65 godina života radnika i 15 godina ostvarenog mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, iako usklađena sa Zakonom o mirovinskom osiguranju koji iste uvjete navodi kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa ipak predstavlja ograničavajuću okolnost radnicima koji se osjećaju spremnima za dulji ostanak u svijetu rada, osobito ako se promatra u kontekstu odredbi o pravu radnika na otkazni rok i otpremninu u slučaju otkazivanja ugovora od strane poslodavca.

Posebno socijalno obilježje općeg propisa o radu, imaju odredbe o zaštiti djece i maloljetnika. Uočeno je da se nedostatnost općeg propisa o radnim odnosima ogleda i u nepostojanju bilo kakvih zapreka za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca na poslovima vezanim za rad i provođenje aktivnosti s djecom i maloljetnicima, odnosno kod poslodavca koji istovremeno u određenoj organizacijskoj jedinici zapošljava ili omogućava stručnu praksu maloljetnika (učenje temeljeno na radu), odnosno kod poslodavca koji je organizator aktivnosti u kojima istovremeno sudjeluju djeca. Imajući u vidu pojedinačne posebne propise, koji svaki iz svog aspekta, radi posebne zaštite djece i maloljetnika, poznaju određene posebne okolnosti koje na strani radnika stvaraju zapreku za rad na spomenutim poslovima, ukazuje se potrebnim takve minimalne standarde, koji će biti univerzalno primjenjivi, regulirati i općim propisom.

Slijedom navedenoga, predložene izmjene i dopune Zakona o radu imat će, uz učinke na području rada, i pozitivne socijalne učinke.

Promjene koje se posebno odnose na mogućnost rada putem informacijskih sredstava odnosno rada na izdvojenom mjestu rada, ali i na bolju organizaciju rada, radnog vremena te mogućnosti njegova usklađivanja s osobnim i obiteljskim potrebama radnika, naročito onih skupina radnika koje su posebno podložne riziku od izlaska s tržišta rada odnosno iseljavanja, mogu proizvesti osobito sljedeće učinke:

- potpunije uređenje rada na izdvojenom mjestu rada, kao rada od kuće radnika ili na daljinu, propisivanjem širega obveznog sadržaja ugovora o radu, obveza i prava poslodavca te obveza i prava radnika, osobito prava na prilagodbu rada od kuće u slučaju osobnih potreba radnika (bolest ili invaliditet, trudnoća ili roditeljske obveze prema djeci do 8 godine, pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili kućanstva),
- mogućnost dodatne zarade obavljanjem dodatnog rada radnika bez obveze pristanka matičnog poslodavca, s radnim vremenom do 8 sati tjedno i bez gornje godišnje granice, a iznimno i duže od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno,
- proširenje kategorije zaštićenih radnika koji koriste neko od roditeljskih ili roditeljskih prava i na radnike koji koriste očinski dopust i to, u zakonskim odredbama o zabrani otkazivanja, odredbama o pravu izvanrednog otkazivanja od strane radnika te povratka na prethodne poslove i o pretpostavci rada u punom radnom vremenu,
- mogućnost prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (prelazak na rad u punom radnom vremenu radnika koji rade u nepunom radnom vremenu),

	<ul style="list-style-type: none"> - mogućnost uređenja fleksibilnih radnih uvjeta privremenim prijelazom s punog na nepuno radno vrijeme (roditelji s djecom do 8 godine i pružatelji osobne skrbi), - potpunije uređena odredba o plaćenom dopustu za važne osobne potrebe, za obrazovanje te prilikom darivanja krvi i krvnih sastojaka - propisano pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima, - novo propisano pravo na odsutnost s posla zbog iznimnih osobnih razloga radnika u kojima je potrebna njegova trenutačna nazočnost. <p>Također, uslijed revidiranja pojedinih odredbi s ciljem prilagodljivijeg uređenja dodatnog rada, a osobito produljenja radnog vijeka radnika utjecat će se i na održivost mirovinskog sustava odnosno sustava socijalne skrbi i zdravstvene zaštite. Učinci koji se mogu očekivati na tome području su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pravo na otkazni rok neće ostvarivati radnik kojemu je otkazan ugovor o radu, a stekao je uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu - radnik neće ostvarivati pravo na otpremninu, ako mu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a radnik je stekao uvjete za starosnu mirovinu. <p>Propis utječe i na reguliranje prava djeteta i zaštitu djece, putem sljedećih učinaka:</p> <ul style="list-style-type: none"> - potpunije zakonsko uređenje zabrane dječjeg rada te posebne zaštite djece u području rada i to, odredbama o dozvoljenom izvođenju aktivnosti djece uz prethodno odobrenje nadležnog tijela i ograničenju trajanja tih aktivnosti djece te odredbama o posebnim dužnostima zaštite maloljetnika i djece u radnom okruženju od osoba protiv kojih se vodi postupak ili koje su bile pravomoćno osuđene za određena kaznena djela (u skladu s programskim i planskim mjerama). <p>Socijalni učinci mogu se, posljedično očekivanim učincima ovoga Zakona u području rada, očekivati osobito u vezi s većom kvalitetom organiziranja osobnih potreba radnika i obiteljskih odnosa, u obvezama skrbi za članove obitelji i za druge bliske osobe, većim mogućnostima dužeg ostanka u svijetu rada. Poseban socijalni učinak očekuje se u primjerenosti okruženja u kojemu se djeca kreću i obavljaju određene poslove ili aktivnosti.</p>
3.4.	Analiza učinaka na rad i tržište rada
	<p>Razvoj suvremenog tržišta rada uz sve fleksibilnije mogućnosti poslovanja i rada (korištenjem digitalnih tehnologija), kao i nastanak novih oblika rada u području radnih odnosa, nalažu prilagodbu općeg propisa o radu u Republici Hrvatskoj. Zakon o radu je potrebno prilagoditi suvremenim okolnostima i novim standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije. Jednako tako, uslijed demografskih promjena koje su izražene u posljednjem desetljeću, u vidu pada nataliteta te starenja stanovništva i pojačanih migracija, a time i nedostatka radne snage na tržištu rada, važeći opći propis o radu, postao je preuzak zakonski okvir koji bi na odgovarajući način omogućio pokretanje gospodarstva i poduzetničkih aktivnosti, odnosno osigurao potrebnu kvalitetu radnih mjesta i primjerene plaće radnika te potrebnu ravnotežu njihova poslovnog i privatnog života.</p> <p>Izmjenama i dopunama važećeg Zakona o radu potrebno je riješiti problem iznimno visokog udjela ugovora o radu na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima, a osobito udjela takvoga rada koji se obavlja na temelju ugovora sklopljenih za vrlo kratko trajanje.</p> <p>Istraživanje koje je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s agencijom Promocija plus d.o.o. u travnju 2021. godine, ukazalo je na to da radnici u takvim okolnostima ne smatraju svoj radni odnos kvalitetnim jer su izloženi dugotrajnoj neizvjesnosti i nemogućnosti planiranja života i obitelji. Prema podacima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje o izlascima iz nezaposlenosti za prethodnih nekoliko godina konstantan je udio od oko 90% novosklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme. Nadalje, prema podacima Hrvatskoga zavoda za mirovinsko osiguranje o evidentiranim osiguranicima, od 2015. godine pa do 2019. koja je bila predpandemijska godina, konstantan je udio ugovora o radu na određeno vrijeme od oko 25%, što je izrazito visok udio ako se uzme u obzir činjenica da ugovori na određeno vrijeme predstavljaju iznimku radnog zakonodavstva, a ugovori na</p>

neodređeno vrijeme pravilo. Kao posljedica gospodarske krize uzrokovane pandemijom bolesti COVID-19 navedeni udio se nešto smanjio te se posljednje dvije godine kreće na razini od oko 22% ugovora o radu na određeno vrijeme. Prema međunarodno usporedivim službenim podacima Eurostata, Hrvatska je 2019. godine imala 15,2% privremenih ugovora, što je značajno više od prosjeka EU 27 koji je iznosio 13,5%. Podaci objavljeni za 2020. i 2021. godinu nešto su povoljniji za Hrvatsku što se tiče ukupnog udjela ovakvih ugovora. Međutim, glede kratkotrajnih ugovora koji traju do tri mjeseca Hrvatska se nalazi na vrhu ljestvice europskih država po udjelu takvih ugovora o radu koji se prema Eurostatovim definicijama smatraju prekarnim ugovorima o radu. Naime, dok je prosjek EU 27 tek 1,7% ugovora iznimno kratkoga trajanja, Republika Hrvatska nažalost je, i dalje vodeća europska država s udjelom od čak 4,2 % takvih ugovora.

Dosljedno rješavanju problematike povezane s ugovorima o radu na određeno vrijeme, te imajući u vidu obilježja stalnih sezonskih poslova koji se, također, sada obavljaju putem ugovora o radu na određeno vrijeme, a zbog činjenice neprekidnosti staža osiguranja, zapravo približavaju ugovorima na neodređeno vrijeme, potrebno je i za stalne sezonske poslove otvoriti mogućnost sklapanja ugovora trajne naravi, uz uvažavanje potreba poslodavca za specifičnom organizacijom rada i interesa radnika koji tako rade iz sezone uz sezonu. Ujedno, ni postojeće zakonsko rješenje nije fleksibilno prema radniku koji je sada onemogućen u zasnivanju drugih radnih odnosa za vrijeme sezonskog prekida rada zbog čega postoji rizik od neprijavljenoga rada.

Nedostatnom je ocijenjena i odredba važećeg Zakona o radu, koja se odnosi na uređenje rada od kuće, a opće je poznato 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, dakle na onaj s izdvojenog mjesta rada, najčešće iz doma radnika. Ujedno, ono što predstavlja nepovratnu promjenu u načinu obavljanja rada u nizu kompanija, a potaknuto spomenutom pandemijom, činjenica je da su se mnogi radnici i poslodavci lako snašli u novim uvjetima i da im način rada od kuće radnika predstavlja mogućnost korištenja mnogih benefita koje namjeravaju ostvariti i u redovnim okolnostima nakon pandemije. Naime, prema istraživanju koje je proveo Eurofound, proizlazi da je 2019. godine, dakle u predpandemijskoj 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. To se odnosi, primjerice, na poslove medicinske sestre, konobara, vodoinstalatera itd., dakle, poslove koji traže manualni rad odnosno rad u izravnoj vezi sa strankama koji nije moguće obavljati od kuće. Time 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).

Odredbe važećeg Zakona o radu se ocjenjuju nedostatnima i kada su u pitanju mogućnosti usklađenja poslovnog i privatnog života radnika, kako u pogledu mogućnosti promjene mjesta rada tako u pogledu utjecaja radnika na promjenu trajanja i rasporeda radnog vremena. Zakon je potrebno uskladiti i s novom Direktivom (EU) 2019/1158 koja radi ostvarenja ravnoteže profesionalnih i privatnih potreba radnika postavlja minimalne standarde te s Direktivom (EU) 2019/1152 koja zahtijeva transparentnost i predvidivost rada i u situaciji koja omogućuje radniku da u dogovoru s poslodavcem slobodno bira mjesto rada.

Važeće zakonske odredbe koje prepoznaju mogućnost dodatnog rada odnosno rada za drugog poslodavca u okolnostima kada radnik već radi u punom radnom vremenu, nisu usklađene s potrebama tržišta rada. Ograničenja koja Zakon nameće predstavljaju kruti okvir, administrativno opterećuju matičnog poslodavca te odvrćaju radnika od mogućnosti ostvarivanja dodatne zarade odnosno pogoduju 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 izražena zainteresiranost kako radnika, tako i

poslodavaca za takvim radom. Naime, prema posljednjim dostupnim podacima koje ovo tijelo prati na mjesečnoj razini, radi se o svega oko 8.000 takvih ugovora o radu.

Obzirom da važeći Zakon o radu ne sadrži definiciju plaće, ocjenjeno je potrebnim definirati pojam plaće i sve komponente koje čine plaću radnika odnosno jasno propisati njezinu strukturu. Naime, u različitim nacionalnim propisima već postoje određenja plaće, pa opći propis o radu treba povezati i s takvim propisima te pojam plaće u smislu Zakona o radu učiniti usporedivim s drugim povezanim propisima. Istodobno, okolnosti vezane uz pandemiju bolesti COVID-19 ukazale su na manjkavost odredbe o naknadi plaće u slučaju prekida rada do kojeg nije došlo niti zbog krivnje radnika niti zbog krivnje poslodavca. Važeća zakonska odredba propisuje računanje naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (osim ako nije drukčije ugovoreno). Stoga je potrebno unaprijediti zakonsko rješenje koje će omogućiti veću otpornost poslodavca na moguće izvanjske, neočekivane promjene na tržištu, poštujući pritom pravo radnika na zaradu kojom sebi može omogućiti život u takvom privremenim izvanrednim okolnostima.

Vezano za načine prestanka ugovora o radu, Zakon o radu, između ostalog, kao razlog za prestanak istog propisuje navršenih 65 godina života radnika i 15 godina ostvarenog mirovinskog staža, uz mogućnost da se poslodavac i radnik drukčije dogovore. 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. Također, takva odredba onemogućuje ostvarivanje prava na tzv. bonifikaciju od 0,34% do 20,4% temeljem Zakona o mirovinskom osiguranju. Štoviše, izmjenama navedenog Zakona koje će stupiti na snagu 1. siječnja 2023. godine, predviđeno je njezino povećanje. Naime, za dulji ostanak u svijetu rada, uvećanje će iznositi 0,45% za svaki mjesec dužeg rada, a najviše do 27% za pet godina. Nadalje, službeni podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje ukazuju na izrazito povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena u kratkom vremenskom razdoblju, nakon što je izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju koje su stupile na snagu 1. siječnja 2019. godine, te dodatno 1. kolovoza 2021. godine, proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena.


Ključni izazov suvremenoga radnog zakonodavstva je uređenje rada koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi. Tzv. platformski rad je jedan je od novih oblika organizacije rada koji se razvija zahvaljujući brzorazvijajućoj digitalnoj tehnologiji. Karakterizira ga algoritamsko upravljanje, odnosno automatizirano upravljanje poslovnim procesima te promatrano sa stajališta radnih odnosa, stvaranje trostranih odnosa između digitalne radne platforme te fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (tzv. klijent), a nerijetko uključuje i četvrtu stranu tj. posebnu tvrtku partnera na tržištu ili posrednika u tom odnosu, koji se u Hrvatskoj najčešće naziva agregator.

Slijedom navedenoga, predložene izmjene i dopune Zakona o radu će pozitivno utjecati na postojeće odnose na tržištu rada te će unaprijediti važeće radno-pravne institute, odnosno osuvremeniti i precizirati pojedine odredbe Zakona, osobito o ugovoru o radu na određeno vrijeme, o plaći, o radnom vremenu, o dodatnom radu, o radu od kuće i na daljinu; uvesti fleksibilniju organizaciju rada koja se može brzo i jednostavno prilagoditi izvanjskim utjecajima odnosno promijenjenim okolnostima i osobnim potrebama radnika; osigurati odgovarajuću stabilnost radnog odnosa i kvalitetu radnih mjesta kroz sigurnije uvjete rada; potaknuti zapošljavanje; veću aktivnost radne snage te smanjenje segmentacije na tržištu rada. Time će se proizvesti osobito sljedeći učinci:

- veće zakonsko ograničenje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme (objektivnim razlogom, brojem uzastopnih ugovora, trajanjem ugovora, pretpostavkom o postojanju istoga poslodavca u slučaju povezanih poslodavaca, dozvoljenim načinom sklapanja ugovora uz propisane iznimke – zamjena nenazočnog radnika, rad na projektu financiranom iz fondova EU, na temelju zakona ili kolektivnog ugovora) u skladu s NPOO te propisivanje mogućnosti prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno umjesto na određeno vrijeme), u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152

	<ul style="list-style-type: none"> - sprječavanje zlouporaba ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme i smanjenje njihova broja - potpunije uređenje ugovora o radu za stalne sezonske poslove koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada, odnosno potrebama poslodavaca i radnika - potpunije uređenje rada na izdvojenom mjestu rada, kao rada od kuće radnika ili na daljinu - mogućnost dodatnog rada kod drugog poslodavca - veća kvaliteta radnog mjesta obzirom na nove mogućnosti fleksibilnog uređenja obveze i načina obavljanja posla u odnosu na osobne i obiteljske potrebe, - jasnije uređenje materije koja se odnosi na određivanje i isplatu plaće te - uređenje uvjeta rada kada se rad obavlja putem digitalnih radnih platformi.
3.5.	Analiza učinaka na zaštitu okoliša
	Provedbom prethodne procjene nisu utvrđeni značajni učinci koji bi zahtijevali daljnju analizu u postupku procjene učinaka propisa.
3.6.	Analiza učinaka na zaštitu ljudskih prava
	Provedbom prethodne procjene nisu utvrđeni značajni učinci koji bi zahtijevali daljnju analizu u postupku procjene učinaka propisa.
4.	TEST MALOG I SREDNJEG PODUZETNIŠTVA (MSP TEST) MSP testom ocjenjuju se gospodarski učinci nacrtu prijedloga zakona na male i srednje poduzetnike, ako je provedbom Prethodnog MSP testa u okviru Prethodne procjene utvrđena obveza provedbe učinaka propisa na malo gospodarstvo i izrada MSP testa. Pri odlučivanju o kvaliteti izrade MSP testa isključivo je mjerodavno mišljenje tijela nadležnog za njihovo provođenje sukladno Zakonu o procjeni učinaka propisa ("Narodne novine" broj 44/17).
4.1.	Moguće opcije javnih politika
	<p><i>Prilikom utvrđivanja mogućih opcija javnih politika za rješavanje problema i postizanje cilja, potrebno je izraditi najmanje dva prijedloga nenormativnog rješenja i najmanje dva prijedloga mogućih normativnih rješenja.</i></p> <p><i>Kod utvrđivanja nenormativnog rješenja, obvezno je navesti opciju »ne poduzimati ništa«. Na taj način utvrđuje se stanje koje će se, ovisno o trendovima, nastaviti i dalje, bez poduzimanja daljnjih normativnih koraka od strane stručnog nositelja. To znači da državna intervencija kroz propise nije potrebna. U slučaju važećeg propisa, opcija »ne poduzimati ništa« obuhvaća analizu postojećeg stanja od trenutka donošenja tog propisa.</i></p> <p><i>Drugi prijedlog nenormativnog rješenja odnosi se na opciju rješavanja problema bez donošenja novog ili izmjene postojećeg zakonodavstva. Takvo nenormativno rješenje obuhvaća način rješenja problema kroz samoregulaciju unutar strukovnih organizacija i poslovnih udruženja. Također, takvo rješenje obuhvaća kampanje, smjernice, dobre prakse, edukacije za dobrovoljne standarde kvalitete, projekte i slične aktivnosti koje mogu u konačnici dovesti do navedenog cilja bez državne intervencije kroz zakonodavstvo.</i></p> <p><i>Dva prijedloga normativnih rješenja obuhvaća rješavanje problema i postizanje utvrđenih ciljeva zakonodavstvom. Obvezno navedite i utvrdite normativno rješenje navedeno u Prethodnom MSP testu.</i></p> <p><i>Drugo normativno rješenje odnosi se na drugi način rješavanja problema kroz donošenje novog odnosno izmjene postojećeg zakonodavstva.</i></p> <p>OPCIJE ZA MSP TEST</p>

	<p>4.1.1. Opcija 1. (nenormativno rješenje) »Ne poduzimati ništa«</p> <p>4.1.2. Opcija 2. (nenormativno rješenje) »Poduzimati nenormativne aktivnosti«</p> <p>4.1.3. Opcija 3. (normativno rješenje) »Poduzimati nenormativnu aktivnost A«</p> <p>4.1.4. Opcija 4. (normativno rješenje) »Poduzimati nenormativnu aktivnost B«</p>															
4.2.	<p>Ocjena i opcije</p> <p><i>Prije tablice Analize troškova i koristi za svaku od opcija javnih politika potrebno je analizirati koristi i troškove na temelju dostupnih podataka, analiza, izvješća i provedenih neformalnih savjetovanja sa dionicima. Svaku tvrdnju potrebno je opravdati informacijama, činjenicama i ostalim dostupnim statističkim podacima. Analiza svakog troška i koristi mora se iznijeti kvantitativno i kvalitativno. Brojčani pokazatelji se navode uz obvezno navođenje izvora podataka, uključujući SCM obrazac za mjerenje administrativnih troškova.</i></p> <p>Tablica: Analiza troškova i koristi</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opcije</th> <th>Troškovi (negativni učinci)</th> <th>Koristi (pozitivni učinci)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Opcija 1.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Opcija 2.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Opcija 3.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Opcija 4.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Legenda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - - znatan negativni učinak - ograničen negativni učinak l nema učinka + ograničen pozitivan učinak + + znatan pozitivan učinak </div>	Opcije	Troškovi (negativni učinci)	Koristi (pozitivni učinci)	Opcija 1.			Opcija 2.			Opcija 3.			Opcija 4.		
Opcije	Troškovi (negativni učinci)	Koristi (pozitivni učinci)														
Opcija 1.																
Opcija 2.																
Opcija 3.																
Opcija 4.																
5.	<p>PROVOĐENJE SCM METODOLOGIJE</p> <p><i>Ako je odgovor na pitanje pod rednim brojem 6.1. „DA“, iz Prethodnog MSP testa potrebno je uz Obrazac prethodne procjene priložiti pravilno ispunjenu Standard Cost Model (SCM) tablicu s procjenom mogućeg administrativnog troška za svaku propisanu obvezu i zahtjev (SCM kalkulator).</i></p> <p><i>SCM kalkulator ispunjava se sukladno uputama u standardiziranom obrascu u kojem se nalazi formula izračuna i sukladno jedinstvenim nacionalnim smjernicama uređenim kroz SCM priručnik.</i></p> <p><i>SCM kalkulator dostupan je na stranici: http://www.mingo.hr/page/standard-cost-model</i></p>															
6.	<p>SAVJETOVANJE I KONZULTACIJE</p> <p>Savjetovanje putem središnjeg državnog internetskog portala za savjetovanje s javnošću, provedeno je u razdoblju od 12. srpnja do 11. kolovoza 2022. odnosno u trajanju od 30 dana, objavom Nacrta prijedloga zakona i Iskaza o procjeni učinaka propisa.</p> <p>Nakon provedenog savjetovanja, za vrijeme kojega je zaprimljeno 774 komentara, razmotrene su primjedbe i prijedlozi, od kojih su neki ocijenjeni prihvatljivima, te kao takvi uneseni u tekst Nacrta, o čemu će se načiniti i objaviti posebno izvješće.</p>															
7.	<p>OPTIMALNO RJEŠENJE</p>															

	<p>Slijedom iznesenih argumenata za pokretanje zakonodavne procedure te predloženih promjena u području uređenja radnih odnosa i očekivanih učinaka, ističemo kako bi propuštanje da se Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu uputi u proceduru Vlade Republike Hrvatske, dovelo do povrede zakonom propisanih dužnosti Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike koje ono ima u provedbi programskih i planskih akta Vlade te do povrede međunarodnih obveza Republike Hrvatske kao članice Europske unije. U sadržajnom smislu, to bi značilo izostanak učinaka reformskih mjera u području rada namijenjenih oporavku te otpornosti države i gospodarstva odnosno, predstavljalo bi zadržavanje zastarjelih zakonskih instituta u razini koja je ispod razine standarda zaštite prava radnika utvrđenih aktima Europske unije.</p> <p>Zbog navedenih razloga, za pronalaženje optimalnog rješenja, opcija „ne činiti ništa“ i nenormativna opcija nisu prihvatljive.</p> <p>Normativna opcija je jedino prihvatljivo rješenje, s time da se u odnosu na rezultate provedenog konzultativnog postupka i dogovora sa socijalnim partnerima, a posebno u odnosu na obvezu usklađivanja s pravnim aktima Europske unije, opcija zakonskog uređenja izmjena i dopuna važećeg Zakona o radu, u odnosu na prethodno planirano predlaganje cjelovitoga novog zakona, pokazuje kao optimalna u vremenskom i sadržajnom smislu.</p>
8.	VREMENSKI OKVIR I VREDNOVANJE
	<p>Vremenski okvir postizanja očekivanih ishoda zakona te kontinuirano praćenje provedbe moguće je provesti u okvirima službenih statistika ovlaštenih tijela, kao i u okvirima evidencijama koje vodi ili tek treba ustrojiti ministarstvo nadležno za rad.</p> <p>Pokazatelji i indikatori postignutih ishoda zakona kao što su brojčana obilježja rada na određeno i neodređeno vrijeme te rezultati nadzora inspekcije rada u tome dijelu, zatim trend rasta dodatnog rada te rada u punom radnom vremenu u odnosu na nepuno, podaci o plaćama, podaci o utvrđenim pravima vezanim za fleksibilnost radnih uvjeta i radnog vremena, uvjeta rada ustupljenih radnika, radnika koji rade putem digitalnih radnih platformi te ostalih kretanja i trendova na području tržišta rada, bit će dostupni i analizirani na godišnjoj razini.</p> <p>U tome cilju koristit će se podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, Državnog inspektorata, Državnog zavoda za statistiku, Eurostata, evidencija ministarstva o ustupljenim radnicima, o kolektivnim ugovorima, o radu korištenjem digitalnih radnih platformi.</p>
9.	PRILOZI
	<p><i>U prilogu se prilažu važniji dokumenti, analize i rezultati korisni za donositelje odluka. Ako je riječ o opširnijim dokumentima, prilažu se sažeci dokumenta uz navođenje izvora. U priloge se također mogu staviti dokumenti nastali u postupku procjene učinaka propisa. Priloge je potrebno numerirati i ovdje navesti nazive priloga</i></p>
10.	POTPIS ČELNIKA TIJELA
	<p>Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike</p> <p>Potpis:</p> <p>Datum: 20. rujna 2022.</p>  <p>MINISTAR Marin Piletić</p>
11.	Odgovarajuća primjena ovoga Obrasca u slučaju provedbe članka 18. stavka 2. Zakona o procjeni učinaka propisa ("Narodne novine", broj 44/17)
	Uputa:

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• <i>Prilikom primjene ovoga Obrasca na provedbene propise i akte planiranja u izradi, izričaj „nacrt prijedloga zakona“ potrebno je zamijeniti s nazivom provedbenog propisa odnosno akta planiranja.</i> |
|--|--|



**IZJAVA O USKLADENOSTI PRIJEDLOGA PROPISA S PRAVNOM STEČEVINOM
EUROPSKE UNIJE**

1. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

2. Stručni nositelj izrade prijedloga propisa

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

3. Veza s Programom Vlade Republike Hrvatske za preuzimanje i provedbu pravne stečevine Europske unije

Predviđeno Programom Vlade Republike Hrvatske za preuzimanje i provedbu pravne stečevine Europske unije za 2022. godinu.
Rok: III. kvartal 2022.

4. Preuzimanje odnosno provedba pravne stečevine Europske unije

a) Odredbe primarnih izvora prava Europske unije

Ugovor o funkcioniranju Europske unije
članak/članci 153, 155, 157

b) Sekundarni izvori prava Europske unije

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.)

32006L0054

- Članci 2., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12. i 13. preuzeto: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14)
- Članci 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12. i 13. preuzeto: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16)
- Članak 14. preuzeto: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Članak 30. preuzeto: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)
- Članci 2., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 21., 24., 26. i 27. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članci 2., 3., 4., 14., 17., 18., 19., 20., 22., 23., 25. i 29. preuzeto: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019.)

32019L1158

- Članci 11. i 14. preuzeto: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Članak 17. preuzeto: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)
- Članci 2., 3., 5., 10., 11., 12. i 16. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članci 4., 5., 8., 10., 13., 17., 18. i 20. preuzeto: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/2022)
- Članci 2., 3., 4., 5., 8. i 16. preuzeto: Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)
- Članak 15. preuzeto: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
- Članak 3. preuzeto: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/22)

Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019.)

32019L1152

- Članak 5. preuzeto: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)
- Članci 2., 4., 5., 6., 14., 15., 16., 18. i 20. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

DIREKTIVA VIJEĆA 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20.8.1994.)

31994L0033

- Članci 8. i 11. preuzeto: Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18)
- Članci 6. i 7. Prilog 1. preuzeto: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16)
- Članci 2., 3., 6., 8., 9., 10., 11., 12., 13. i 16. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članak 6. preuzeto: Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (62/10) (NN 62/10)
- Članak 6. preuzeto: Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)
- Članak 8. preuzeto: Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN 130/20)

DIREKTIVA 2008/104/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008.)

32008L0104

- Članci 1., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9. i 10. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

DIREKTIVA VIJEĆA 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999.)

31999L0070

- Prilozi 1., 1., 1., 1., 1., 1. i 1. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Prilog 1. preuzeto: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)

DIREKTIVA 2003/88/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003.)

32003L0088

- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020)
- Članci 1. i 21. preuzeto: Pomorski zakonik (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021)
- Članak 11. preuzeto: Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18)
- Članci 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22. i 23. preuzeto: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Članak 17. preuzeto: Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17)
- Članak 10. preuzeto: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)
- Članci 14. i 21. preuzeto: Pravilnik o uvjetima i načinu održavanja straže te obavljanju drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja s brodova (NN 125/05)
- Članci 2., 14. i 20. preuzeto: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14)
- Članak 9. preuzeto: Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenog pregleda noćnih radnika (NN 122/13)
- Članak 9. preuzeto: Zakon o liječništvu (NN 121/03, 117/08)

c) Ostali izvori prava Europske unije

-

5. Prilog: tablice usporednih prikaza za propise kojima se preuzimaju odredbe sekundarnih izvora prava Europske unije u zakonodavstvo Republike Hrvatske

Da.

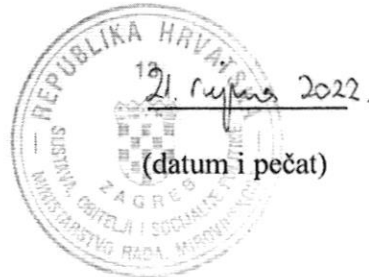
Potpis EU koordinatora stručnog nositelja izrade prijedloga propisa, datum i pečat

Ivan Vidiš

državni tajnik

U2 /

(potpis)



Potpis EU koordinatora Ministarstva vanjskih i europskih poslova, datum i pečat

Andreja Metelko-Zgombić

Državna tajnica za Europu

[Handwritten signature]

(potpis)



USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Cilj</p> <p>Cilj je ove Direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.</p> <p>Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:</p> <p>(a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i strukovnog osposobljavanja;</p> <p>(b) radne uvjete, uključujući plaću;</p> <p>(c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.</p> <p>Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Uvodna odredba Direktive</p>

<p>Članak 2.</p> <p>Definicije</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „izravna diskriminacija” postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;</p> <p>(b) „neizravna diskriminacija” postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;</p> <p>(c) „uznemiravanje” je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak;</p> <p>(d) „spolno uznemiravanje” je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p> <p>(e) „plaća” je uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u naravi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno, u vezi s radnim odnosom;</p>	<p>Napomena: <u>Stavak 1. točka (e)</u> preuzeto člankom 34. ZID ZOR-a</p> <p>Članak 34.</p> <p>Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „Plaća“.</p> <p>Članak 90. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.</p> <p>(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 7. i 8. UZ Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d) i UZ Stavak 2. točke (a),(b), (c)</p>
--	---	----------------------------	--

<p>(f) „sustavi strukovnog socijalnog osiguranja” su sustavi koji nisu uređeni Direktivom Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području socijalne sigurnosti (16), čija je svrha osigurati davanja radnicima određenog poduzeća ili grupe poduzeća, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o zaposlenicima ili samozaposlenima, kojima se nadopunjuju ili zamjenjuju davanja na temelju zakonskih sustava socijalnog osiguranja, bez obzira je li članstvo u tim sustavima obvezatno ili dobrovoljno.</p> <p>2. Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje:</p> <p>(a) uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja;</p> <p>(b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju spola;</p> <p>(c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive 92/85/EEZ.</p>	<p>osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:</p> <p>1. dodatke na plaću</p> <p>2. ostale primitke radnika.</p> <p>(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o</p>		
---	---	--	--

	<p>efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).</p> <p>(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).</p> <p>(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.</p>		
--	--	--	--

	<p>(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.</p>		
	<p>Napomena: <u>Stavak 1. točka (e)</u>preuzeto člankom 34. ZID ZOR-a</p> <p>Članak 34.</p> <p>Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „Plaća“.</p> <p>Članak 90. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci Članak 105. uz Stavak 1. točka (f)</p>

	<p>(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:</p> <ol style="list-style-type: none">1. dodatke na plaću2. ostale primitke radnika. <p>(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog</p>		
--	--	--	--

	<p>ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).</p> <p>(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).</p>		
--	--	--	--

	<p>(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.</p> <p>(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.</p>		
	<p>Napomena: <u>Stavak 1. točka (e)</u>preuzeto člankom 34. ZID ZOR-a</p> <p>Članak 34.</p> <p>Naslov iznad članka 90. mijenja se i glasi: „Plaća“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 7. uz Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)- opća odredba Članak 30. uz Stavak 2. Točka c</p>

	<p>Članak 90. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Pod plaćom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijeva primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.</p> <p>(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.</p> <p>(3) Osnovna plaća može biti uvećana za:</p>		
--	---	--	--

	<p>1. dodatke na plaću</p> <p>2. ostale primitke radnika.</p> <p>(4) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 3. točke 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).</p>		
--	--	--	--

	<p>(5) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi, na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i sl.).</p> <p>(6) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima.</p> <p>(7) Ukupan trošak plaće, u smislu ovoga Zakona, je trošak plaće iz stavka 6. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno posebnim propisima o porezima i doprinosima“.</p>		
--	--	--	--

<p>Članak 3.</p> <p>Pozitivno djelovanje</p> <p>Države članice mogu nastaviti provoditi odnosno donijeti mjere u smislu članka 141. stavka 4. Ugovora s ciljem osiguravanja potpune i stvarne jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 1.</p>
<p>GLAVA II.</p> <p>POSEBNE ODREDBE</p> <p>POGLAVLJE 1.</p> <p>Jednakost plaća</p> <p>Članak 4.</p> <p>Zabrana diskriminacije</p> <p>Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.</p> <p>Osobito ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.</p>	<p>Članak 36.</p> <p>Članak 91. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.</p> <p>(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako:</p> <p>1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 6. i članak 13.</p>

	<p>jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju</p> <p>2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.</p> <p>(3) Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.</p>		
--	--	--	--

	<p>(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, kojega obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu sa člankom 90.a ovoga Zakona.</p> <p>(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.“.</p>		
--	---	--	--

<p>POGLAVLJE 2.</p> <p>Jednako postupanje u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja</p> <p>Članak 5.</p> <p>Zabrana diskriminacije</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 105.
<p>Ne dovodeći u pitanje članak 4., zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:</p> <p>(a) opseg tih sustava i uvjete pristupanja sustavima;</p> <p>(b) obvezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;</p> <p>(c) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za bračnog druga i uzdržavane članove obitelji te uvjete kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci Članak 1. i članak 2.
<p>Članak 6.</p> <p>Osobno područje primjene</p> <p>Ovo se poglavlje primjenjuje na radno stanovništvo, uključujući samozaposlene, osobe čija je aktivnost prekinuta zbog bolesti, majčinstva, nezgode ili prisilne nezaposlenosti, osobe koje traže posao kao i na</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 105.

<p>umirovljene radnike i radnike s invaliditetom i njihove članove obitelji, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.</p>
<p>Članak 7.</p> <p>Materijalno područje primjene</p> <p>1. Ovo se poglavlje primjenjuje na:</p> <p>(a) sustave strukovnog socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. bolest; ii. invaliditet; iii. starost, uključujući prijevremeno umirovljenje; iv. nesreće na radu i profesionalne bolesti; v. nezaposlenost; <p>(b) sustave strukovnog socijalnog osiguranja koji predviđaju druga socijalna davanja, bilo u novcu ili u naravi, a posebno davanja nadživjelim članovima obitelji i obiteljske doplatke, ako predstavljaju naknadu koju poslodavac plaća radniku na temelju radnog odnosa.</p> <p>2. Ovo se poglavlje također primjenjuje na mirovinske sustave za određenu kategoriju radnika kao što su službenici javnog sektora, ako se davanja iz sustava isplaćuju na temelju radnog odnosa s poslodavcem javnog</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.</p>
		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.</p>

<p>sektora. Ovo vrijedi neovisno o činjenici što je taj sustav dio općeg zakonskog sustava.</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Isključenja iz materijalnog područja primjene</p> <p>1. Ovo se poglavlje ne primjenjuje na:</p> <p>(a) pojedinačne ugovore za samozaposlene osobe;</p> <p>(b) sustave za samozaposlene osobe koji imaju samo jednog člana;</p> <p>(c) kod radnika, na ugovore o osiguranju u kojima poslodavac ne sudjeluje kao stranka;</p> <p>(d) neobvezatne odredbe sustava strukovnog socijalnog osiguranja koje se članovima nude pojedinačno i kojima se jamče:</p> <p style="margin-left: 20px;">i. dodatna davanja;</p> <p style="margin-left: 20px;">ii. ili izbor datuma od kojega će se početi isplaćivati uobičajena davanja samozaposlenima ili izbor između više davanja;</p> <p>(e) sustave strukovnog socijalnog osiguranja utoliko ako se davanja financiraju doprinosima koje radnici uplaćuju na dobrovoljnoj osnovi.</p> <p>2. Ovo poglavlje ne priječi poslodavca da osobama koje su dosegle dobnu granicu za stjecanje prava na mirovinu u smislu odobravanja mirovine iz sustava strukovnog</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.</p>
		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.</p>

<p>socijalnog osiguranja, ali koje još nisu dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na starosnu mirovinu, odobri dodatak uz mirovinu s ciljem izjednačavanja ili približnog izjednačavanja ukupnog iznosa davanja koji se isplaćuje tim osobama i iznosa koji se isplaćuje osobama drugog spola koje se nalaze u istom položaju, ali koje su već dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na tu mirovinu, sve dok korisnici dodatka ne dosegnu tu dobnu granicu.</p>			
<p>Članak 9.</p> <p>Primjeri diskriminacije</p> <p>1. Odredbe protivne načelu jednakog postupanja su one odredbe koje se posredno ili neposredno temelje na spolu i kojima se:</p> <p>(a) određuje koje osobe mogu sudjelovati u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja;</p> <p>(b) utvrđuje obvezatna ili dobrovoljna priroda sudjelovanja u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja;</p> <p>(c) utvrđuju različita pravila u pogledu pristupne dobi ili najmanjeg trajanja zaposlenja ili članstva u sustavu koje je potrebno za primanje naknada;</p> <p>(d) utvrđuju različita pravila za povrat doprinosa ako radnik napusti sustav prije ispunjenja uvjeta koji mu jamče odgođeno pravo na dugoročna davanja, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j);</p> <p>(e) postavljaju različiti uvjeti za odobravanje davanja ili se davanja ograničavaju na radnike jednog spola;</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.</p>
		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.</p>

<p>(f) utvrđuju različite dobne granice za stjecanje prava na mirovinu;</p> <p>(g) za vrijeme rodiljnog dopusta ili dopusta iz obiteljskih razloga koji plaća poslodavac i koji je osiguran na temelju zakona ili sporazuma obustavlja zadržavanje ili stjecanje prava;</p> <p>(h) određuju različite visine davanja, osim kod sustava definiranih davanja gdje je to nužno zbog primjene faktora aktuarske računice koji se razlikuju prema spolu; kod sustava definiranih kapitaliziranih davanja određeni elementi smiju biti nejednaki ako je nejednakost u iznosima rezultat učinaka primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu u razdoblju financiranja programa;</p> <p>(i) određuju različite visine doprinosa radnika;</p> <p>(j) određuju različite visine doprinosa poslodavaca, osim:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. kod sustava definiranih doprinosa, ako je cilj izjednačiti ili približno izjednačiti krajnji iznos naknada za oba spola; ii. kod programa definiranih kapitaliziranih davanja, kod kojih doprinosi poslodavca trebaju osigurati dostatnost sredstava potrebnih za pokrivanje troška definiranih davanja; <p>(k) utvrđuju različita mjerila odnosno mjerila koja se primjenjuju samo na radnike određenog spola s obzirom na jamčenje ili zadržavanje prava na odgođena davanja nakon što radnik napusti sustav, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j).</p> <p>2. Ako o odobravanju davanja u smislu ovog poglavlja odlučuju nadležna upravna tijela sustava, ta su tijela dužna poštovati načelo jednakog postupanja.</p>			
--	--	--	--

<p>Članak 10.</p> <p>Provedba načela u odnosu na samozaposlene osobe</p> <p>1. Države članice će poduzeti potrebne korake kako bi se odredbe sustava strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe koje su protivne načelu jednakog postupanja revidirale s učinkom najkasnije od 1. siječnja 1993., a kod država članica koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom području.</p> <p>2. Odredbe ovog poglavlja ne priječe da se na prava i obveze koje se odnose na razdoblje članstva u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe prije revizije sustava i dalje primjenjuju odredbe sustava koje su bile na snazi u tom razdoblju.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.

<p>Članak 11.</p> <p>Mogućnost odgode za samozaposlene osobe</p> <p>Što se tiče sustava strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe, države članice mogu odgoditi obveznu primjenu načela jednakog postupanja s obzirom na:</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
<p>(a) određivanje dobne granice za stjecanje prava na starosnu mirovinu te moguće implikacije za druga davanja:</p> <p>i. do datuma kada se takva jednakost ostvari u zakonskim programima;</p> <p>ii. ili najkasnije do datuma kad je takva jednakost propisana direktivom;</p> <p>(b) obiteljske mirovine, dok se u pravu Zajednice u tom pogledu ne uspostavi načelo jednakog postupanja u zakonskim sustavima socijalnog osiguranja;</p> <p>(c) primjenu članka 9. stavka 1. točke i. u odnosu na primjenu faktora aktuarske računice, do 1. siječnja 1999., a za države članice koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom području.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
<p>Članak 12.</p> <p>Retroaktivni učinak</p> <p>1. Mjere za provedbu ovog poglavlja u odnosu na radnike uključuju sva davanja iz sustava strukovnog socijalnog osiguranja koja potječu iz razdoblja zaposlenja nakon 17. svibnja 1990. i primjenjuju se retroaktivno do</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.

<p>tog datuma, osim kod radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski ili drugi istovjetni postupak na temelju nacionalnog prava. U tom se slučaju provedbene mjere primjenjuju retroaktivno do 8. travnja 1976. i uključuju sva davanja koja potječu iz razdoblja zaposlenja nakon tog datuma. Za države članice koje su pristupile Zajednici nakon 8. travnja 1976. i prije 17. svibnja 1990. taj se datum zamjenjuje datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovom području.</p> <p>2. Druga rečenica stavka 1. ne priječi primjenu nacionalnih propisa u vezi s rokovima za podnošenje tužbi na temelju nacionalnog prava u odnosu na radnike i druge korisnike – članove obitelji radnika koji su pokrenuli sudski postupak ili drugi istovjetni postupak na temelju nacionalnog prava prije 17. svibnja 1990., pod uvjetom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru nacionalnog prava i da u praksi ne onemogućuju ostvarivanje prava osiguranih na temelju prava Zajednice.</p> <p>3. Za države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. svibnja 1990. i koje su 1. siječnja 1994. bile stranke Sporazuma o Europskom gospodarskom prostoru, datum 17. svibnja 1990. iz prve rečenice stavka 1. zamjenjuje se datumom 1. siječnja 1994.</p> <p>4. Za ostale države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. svibnja 1990., datum 17. svibnja 1990. iz stavka 1. i 2. zamjenjuje se datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovom području.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
---	--	---------------	--

<p>Članak 13.</p> <p>Fleksibilna dob za odlazak u mirovinu</p> <p>Ako muškarci i žene imaju pod istim uvjetima pravo na fleksibilnu dob za odlazak u mirovinu, to se neće smatrati nespojivim s ovim poglavljem.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima (NN 22/14) članak/članci članak 1. i članak 105.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16) članak/članci članak 1. i članak 2.
<p>POGLAVLJE 3.</p> <p>Jednako postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete</p> <p>Članak 14.</p> <p>Zabrana diskriminacije</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 7. i članak 13. UZ Stavak 1.točka a, b, c, d,
<p>1. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:</p> <p>(a) uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja i rada, uključujući kriterije za izbor kandidata i uvjete pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 7. UZ Stavak 1.točka a, b, c, d, (opća odredba)

<p>na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu;</p> <p>(b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja i strukovnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo;</p> <p>(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;</p> <p>(d) članstvo i sudjelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.</p> <p>2. Države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu vezanom za spol, ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojemu se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uvjetom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev razmjern.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) članak/članci članak 4. članak 8., 9. Uz UZ Stavak 1.točka a, b, c, d, i uz Stavak 2. DIr -članak 9
<p>Članak 15.</p> <p>Povratak s rodiljnog dopusta</p> <p>Žena koja koristi rodiljni dopust ima se pravo po isteku tog dopusta vratiti na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za nju nisu manje</p>	<p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 36.

<p>povoljni i ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.</p>	<p>„(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.</p> <p>Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:</p> <p>„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.</p>		
---	--	--	--

<p>Članak 16.</p> <p>Roditeljski i posvojiteljski dopust</p> <p>Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju zasebna prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust. Države članice koje priznaju ta prava poduzimaju potrebne mjere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korištenja tih prava i brinu se da se oni po isteku tog dopusta imaju pravo vratiti na svoje radno mjesto, odnosno na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni, te da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo za vrijeme svoje odsutnosti.</p>	<p>Članak 14.</p> <p>U članku 34. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 34. i članak 36.</p>
---	--	----------------------------	---

Članak 16.

U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim 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.“.

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

	<p>„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.</p>		
<p>GLAVA III.</p> <p>HORIZONTALNE ODREDBE</p> <p>POGLAVLJE 1.</p> <p>Pravni lijekovi i izvršavanje</p> <p>Odjeljak 1.</p> <p>Pravni lijekovi</p> <p>Članak 17.</p> <p>Zaštita prava</p> <p>1. Države članice osiguravaju svim osobama koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja mogućnost pokretanja sudskog</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 30.</p>

<p>postupka u svrhu provedbe obveza na temelju ove Direktive, čak i nakon prestanka odnosa u kojemu se dogodila navodna diskriminacijska mogućnost, a nakon eventualnog obraćanja drugim nadležnim tijelima i postupaka mirenja tamo gdje države članice to smatraju primjerenim.</p>	<p>ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.</p>		
<p>2. Države članice osiguravaju da udruženja, organizacije i druge pravne osobe koje prema kriterijima utvrđenim u nacionalnom pravu posjeduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja odredaba ove Uredbe mogu uz suglasnost podnositelja pritužbe uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive u ime ili na strani podnositelja pritužbe.</p> <p>3. Stavci 1. i 2. ne utječu na nacionalne propise u vezi s rokovima za podnošenje tužbi koje se tiču načela jednakog postupanja.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 133.</p>

	sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“.		
<p>Članak 18.</p> <p>Naknada štete ili restitucija</p> <p>Države članice u svoje pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno restituciju, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedica diskriminacije na temelju spola, vodeći računa da ta naknada odnosno restitucija bude odvrćajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno restitucija ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpio/pretrpila zbog diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njezina molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 30.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 111.

<p>Odjeljak 2.</p> <p>Teret dokaza</p> <p>Članak 19.</p> <p>Teret dokaza</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.</p> <p>2. Stavak 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika.</p> <p>3. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima sud ili nadležno tijelo utvrđuje činjenično stanje.</p> <p>4. Stavci 1., 2. i 3. također se primjenjuju na:</p> <p>(a) slučajeve iz članka 141. Ugovora te, ako se radi o diskriminaciji na temelju spola, direktiva 92/85/EEZ i 96/34/EZ;</p> <p>(b) sve građanske i upravne postupke koji se tiču javnog ili privatnog sektora i za koje je u nacionalnom pravu predviđena mogućnost korištenja pravnog lijeka na temelju mjera iz točke (a), osim izvansudskih postupaka koji se vode na dobrovoljnoj osnovi ili su predviđeni u nacionalnom pravu.</p>	<p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p> <p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 30.</p>
	<p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 135.</p>

<p>5. Ako države članice ne odrede drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.</p>	<p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>		
<p>POGLAVLJE 2.</p> <p>Promicanje jednakog postupanja – dijalog</p> <p>Članak 20.</p> <p>Tijela za jednakost</p> <p>1. Države članice imenuju i usvajaju potrebne odredbe za djelovanje jednog ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju svih osoba, bez diskriminacije na temelju spola. Ova tijela mogu biti u sastavu agencija koje su na nacionalnoj razini zadužene za obranu ljudskih prava ili zaštitu prava pojedinaca.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 1., 11., 12. i članak 19.,</p>

<p>2. Države članice osiguravaju da nadležnosti tih tijela uključuju:</p> <p>(a) ne dovodeći u pitanje pravo žrtava i udruženja, organizacija i drugih pravnih osoba iz članka 17. stavka 2., pružanje neovisne pomoći žrtvama diskriminacije kod provedbe njihovih pritužbi vezanih za diskriminaciju;</p> <p>(b) provođenje neovisnih istraživanja o diskriminaciji;</p> <p>(c) objavu neovisnih izvješća i davanje preporuka o svim pitanjima vezanim za ovaj oblik diskriminacije;</p> <p>(d) razmjenu raspoloživih informacija na odgovarajućoj razini s odgovarajućim europskim tijelima, npr. budući europski institut za jednakost spolova.</p>			
<p>Članak 21.</p> <p>Socijalni dijalog</p> <p>1. Države članice u skladu s nacionalnim tradicijama i praksom poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima s ciljem poticanja jednakog postupanja, primjerice praćenjem praksi na radnom mjestu i kod zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja na poslu kao i praćenjem kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja odnosno razmjene iskustava i dobrih praksi.</p> <p>2. Ako je to u skladu s nacionalnim tradicijama i praksom, države članice potiču socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promiču jednakost muškaraca i žena i fleksibilne uvjete rada radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života te da na odgovarajućoj razini sklapaju sporazume u kojima se utvrđuju antidiskriminacijska pravila u</p>	<p>Članak 36. uz stavak 4. Dir.</p> <p>Članak 91. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.</p> <p>(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 134. i 149. Zakona o radu Članak 221. uz Stavci 1. 2. 3. DIR.</p>

<p>područjima iz članka 1. koja ulaze u opseg kolektivnog pregovaranja. Ti sporazumi poštuju odredbe ove Direktive i relevantne nacionalne provedbene mjere.</p> <p>3. Države članice u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom potiču poslodavce da planski i sustavno promiču jednako postupanje prema muškarcima i ženama na radnom mjestu, te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja.</p> <p>4. One u tu svrhu potiču poslodavce da zaposlenicima i/ili njihovim predstavnicima u redovitim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u poduzeću.</p> <p>Te informacije mogu uključivati pregled zastupljenosti muškaraca i žena na različitim razinama organizacije, njihove plaće i razlike u plaćama te moguće mjere za poboljšanje stanja u suradnji s predstavnicima zaposlenika.</p>	<p>1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju</p> <p>2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.</p> <p>(3) Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i</p>		
--	--	--	--

	<p>samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.</p> <p>(4) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, kojega obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu sa člankom 90.a ovoga Zakona.</p> <p>(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću,</p>		
--	--	--	--

	<p>ako takav radnik kod njega postoji.“</p> <p>Članak 49. uz stavak 4. Dir</p> <p>U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“</p> <p>Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:</p>		
--	--	--	--

	<p>„(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.</p> <p>(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.</p> <p>Članak 51. uz stavak 1. 2., 3.</p> <p>U članku 149. stavku 1. točke 5. i 6. mijenjaju se i glase:</p> <p>„5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s</p>		
--	--	--	--

	<p>njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja</p> <p>„6) broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem“.</p>		
<p>Članak 22.</p> <p>Dijalog s nevladinim organizacijama</p> <p>Države članice potiču dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama, koje u skladu s nacionalnim pravom i praksom imaju legitimni interes sudjelovati u borbi protiv diskriminacije na temelju spola s ciljem promicanja načela jednakog postupanja.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 18.</p>

<p>POGLAVLJE 3.</p> <p>Opće horizontalne odredbe</p> <p>Članak 23.</p> <p>Usklađenost</p> <p>Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da se:</p> <p>(a) ukinu svi zakoni i drugi propisi protivni načelu jednakog postupanja;</p> <p>(b) odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika poduzeća kao i pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca, kao i sva druga rješenja koja su protivna načelu jednakog postupanja, proglase ništavima ili mogu proglasiti ništavima odnosno izmijeniti;</p> <p>(c) spriječi da se sustavi strukovnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre ili prošire upravnim mjerama.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci članak 18.</p>
<p>Članak 24.</p> <p>Viktimizacija</p> <p>Države članice u svoje nacionalne pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi zaštitile zaposlenike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim zakonima i/ili praksom od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca, kao odgovor na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut kako bi se nametnulo poštovanje načela jednakog postupanja.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 133.</p>

	<p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>		
<p>Članak 25.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju propise o sankcijama primjenjive kod povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice obavješćuju Komisiju o tim odredbama najkasnije do 5. listopada 2005., a bez odlaganja o svim naknadnim izmjenama tih odredaba.</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 31. do 38.</p>

	<p>1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)</p> <p>2. radniku omogući upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)</p> <p>3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)</p> <p>4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora</p>		
--	---	--	--

	<p>o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)</p>		
--	---	--	--

	<p>8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)</p> <p>9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)</p> <p>10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati</p>		
--	---	--	--

	<p>nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)</p> <p>11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)</p> <p>12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)</p> <p>13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na</p>		
--	---	--	--

	<p>rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)</p> <p>14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)</p> <p>15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane</p>		
--	--	--	--

	<p>ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)</p> <p>16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je</p>		
--	---	--	--

	<p>to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)</p> <p>18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)</p> <p>19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)</p> <p>20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)</p> <p>21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne</p>		
--	---	--	--

	<p>sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p> <p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno</p>		
--	---	--	--

	<p>vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)</p> <p>27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)</p>		
--	---	--	--

	<p>28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)</p> <p>29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)</p>		
--	--	--	--

	<p>31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)</p> <p>32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)</p> <p>33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)</p>		
--	--	--	--

	<p>34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)</p> <p>35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)</p> <p>36. radniku omogući da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)</p>		
--	--	--	--

	<p>37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)</p> <p>38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)</p> <p>39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke</p>		
--	---	--	--

	<p>propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)</p> <p>40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).</p> <p>(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:</p> <p>1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)</p>		
--	---	--	--

	<p>2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)</p> <p>3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)</p> <p>4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)</p> <p>5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)</p>		
--	---	--	--

	<p>6. rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3. i 4.)</p> <p>7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)</p> <p>8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)</p>		
--	---	--	--

	<p>9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)</p> <p>11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)</p>		
--	---	--	--

	<p>12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)</p> <p>14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)</p>		
--	--	--	--

	<p>15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)</p> <p>17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)</p> <p>18. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže</p>		
--	---	--	--

	<p>od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).</p> <p>(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.</p> <p>Članak 58.</p> <p>Članak 228. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:</p> <p>1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu</p>		
--	--	--	--

	<p>sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)</p> <p>2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)</p> <p>3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)</p>		
--	--	--	--

	<p>4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)</p> <p>5. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavak 1. i 6.)</p> <p>6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom</p>		
--	---	--	--

	<p>radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)</p> <p>7. ako radnika nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)</p> <p>8. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o</p>		
--	--	--	--

	<p>radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)</p> <p>9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)</p> <p>10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)</p> <p>11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne</p>		
--	---	--	--

	<p>navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)</p> <p>12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)</p> <p>13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)</p> <p>14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)</p> <p>15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)</p>		
--	---	--	--

	<p>16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)</p> <p>17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)</p> <p>18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)</p> <p>19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratim</p>		
--	--	--	--

	<p>isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)</p> <p>20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)</p> <p>21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)</p> <p>22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)</p> <p>23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom</p>		
--	--	--	--

	<p>roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)</p> <p>24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)</p> <p>25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)</p> <p>26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)</p> <p>27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)</p>		
--	---	--	--

	<p>28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)</p> <p>29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)</p> <p>30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)</p> <p>31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)</p>		
--	--	--	--

	<p>32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)</p> <p>33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)</p> <p>34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)</p> <p>35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili</p>		
--	---	--	--

	<p>prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)</p> <p>36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)</p> <p>37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)</p> <p>38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljene rad u pojedinom</p>		
--	--	--	--

	<p>kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)</p> <p>39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)</p> <p>40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p>		
--	---	--	--

	<p>(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).</p> <p>(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.</p>		
--	--	--	--

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog

	<p>propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)</p> <p>3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)</p> <p>4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)</p> <p>5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)</p>		
--	--	--	--

	<p>6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p> <p>7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)</p> <p>8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž</p>		
--	--	--	--

	<p>osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)</p> <p>10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)</p> <p>11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati</p>		
--	--	--	--

	<p>tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)</p> <p>12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p> <p>14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s</p>		
--	--	--	--

	<p>djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)</p> <p>15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)</p> <p>16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje,</p>		
--	--	--	--

	<p>ćudoređe ili razvoj (ćlanak 21. stavak 1.)</p> <p>17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (ćlanak 30. stavak 1.)</p> <p>18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 dana prestanka trudnoće ili prestanka</p>		
--	--	--	--

	<p>korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)</p> <p>19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)</p> <p>20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)</p> <p>21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu</p>		
--	---	--	--

	<p>između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)</p> <p>22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)</p> <p>23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)</p> <p>24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)</p>		
--	---	--	--

	<p>25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)</p> <p>26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)</p> <p>27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)</p> <p>28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina</p>		
--	---	--	--

	<p>života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)</p> <p>29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)</p> <p>30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)</p> <p>31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena</p>		
--	--	--	--

	<p>utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)</p> <p>32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)</p>		
--	--	--	--

	<p>33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)</p> <p>34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)</p> <p>35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)</p> <p>36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave</p>		
--	---	--	--

	<p>o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)</p> <p>37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)</p> <p>38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)</p> <p>39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom</p>		
--	---	--	--

	<p>punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)</p> <p>40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)</p> <p>41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)</p> <p>42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje</p>		
--	---	--	--

	<p>istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)</p> <p>43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)</p> <p>44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)</p>		
--	--	--	--

	<p>45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)</p> <p>46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)</p> <p>47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)</p> <p>48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači</p>		
--	--	--	--

	<p>nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p>		
--	--	--	--

	<p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p> <p>(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja</p>		
--	---	--	--

	<p>organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).</p> <p>(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).</p>		
--	---	--	--

	<p>(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).</p> <p>(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka</p>		
--	--	--	--

	<p>45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).</p> <p>(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih</p>		
--	--	--	--

	<p>praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati</p>		
--	---	--	--

	<p>dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmore ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).</p> <p>(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem</p>		
--	---	--	--

	<p>u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
<p>Članak 26.</p> <p>Sprečavanje diskriminacije</p> <p>Države članice u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i praksom potiču poslodavce i osobe nadležne za strukovno osposobljavanje da poduzmu učinkovite mjere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na temelju spola, a posebno uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi s mogućnošću zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja.</p>	<p>Članak 49.</p> <p>U članku 134. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje,</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 7., 26., 134.</p>

	<p>imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“.</p> <p>Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:</p> <p>„(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.</p> <p>(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 3. do 10. postaju stavci 5. do 12.</p>		
--	---	--	--

<p>Članak 27.</p> <p>Minimalni zahtjevi</p> <p>1. Države članice mogu uvesti ili nastaviti provoditi odredbe koje su s obzirom na zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi.</p> <p>2. Provedba ove Direktive ni u kojem slučaju ne smije biti dovoljan razlog za smanjenje razine zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da na promjene stanja odgovore donošenjem zakona i drugih propisa različitih od onih koji su na snazi u trenutku priopćenja ove Direktive, pod uvjetom da se pritom poštuju sve odredbe ove Direktive.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. i članak 9.</p>
<p>Članak 28.</p> <p>Odnos prema propisima Zajednice i nacionalnim propisima</p> <p>1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva.</p> <p>2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 96/34/EZ i Direktive 92/85/EEZ.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Odnos Direktive prema drugim propisima</p>

<p>Članak 29.</p> <p>Promicanje jednakosti spolova</p> <p>Države članice kod utvrđivanja i provedbe zakona i drugih propisa, politika i aktivnosti u područjima na koje se odnosi ova Direktiva aktivno uzimaju u obzir cilj jednakosti muškaraca i žena.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 18., 27.,28
<p>Članak 30.</p> <p>Širenje informacija</p> <p>Države članice osiguravaju da sve zainteresirane osobe budu prikladnim sredstvima obaviještene o mjerama koje se poduzimaju na temelju ove Uredbe, kao i o odredbama koje su već na snazi, prema potrebi i na radnom mjestu.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15) članak/članci članak 10.
<p>GLAVA IV.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p> <p>Članak 31.</p> <p>Izvješća</p> <p>1. Države članice do 15. veljače 2011. Komisiji dostavljaju sve informacije potrebne za sastavljanje izvješća o primjeni ove Direktive koje Komisija izrađuje za Europski parlament i Vijeće.</p> <p>2. Ne dovodeći u pitanje stavak 1., države članice svake četiri godine Komisiji dostavljaju tekstove svih mjera</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>donesenih na temelju članka 141. stavka 4. Ugovora te izvješća o tim mjerama i njihovoj provedbi. Komisija na temelju tih informacija svake četiri godine donosi i objavljuje izvješće s komparativnom ocjenom svih mjera s obzirom na Izjavu br. 28 priloženu Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama.</p> <p>3. Države članice ocjenjuju poslove iz članka 14. stavka 2. i s obzirom na socijalne trendove odlučuju je li opravdano nastaviti s provedbom tih isključenja. One Komisiju periodično obavješćuju o rezultatima tog ocjenjivanja, a najmanje svakih 8 godina.</p>	<p>jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 32.</p> <p>Preispitivanje</p> <p>Komisija će najkasnije do 15. veljače 2011. preispitati primjenu ove Direktive i prema potrebi predložiti izmjene koje smatra potrebnima.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>
<p>Članak 33.</p> <p>Provedba</p> <p>Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 15. kolovoza 2008. ili u istom roku osiguravaju da uprava i radnici sporazumom uvedu potrebne odredbe. Državama članicama se kod posebnih teškoća može dati još najviše jedna godina za usklađivanje s ovom Direktivom. Države članice poduzimaju sve potrebne korake kako bi</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>zajamčile rezultate propisane ovom Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih mjera.</p> <p>Kada države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. One uz tu uputu također navode izjavu da upute na direktive stavljene izvan snage ovom Direktivom u postojećim zakonima i drugim propisima treba tumačiti kao upute na ovu Direktivu. Načine tog upućivanja i formulaciju izjave određuju države članice.</p> <p>Obveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva ograničena je na odredbe koje su sadržajno promijenjene u odnosu na ranije direktive. Obveza prenošenja odredaba koje su sadržajno nepromijenjene proizlazi iz ranijih direktiva.</p> <p>Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p>	<p>98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i</p>		
---	--	--	--

	<p>pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima</p>		
--	--	--	--

	<p>zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri</p>		
--	---	--	--

	<p>zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)</p> <p>- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)</p> <p>- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)</p> <p>- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu</p>		
--	--	--	--

	<p>pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)</p> <p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
--	---	--	--

<p>Članak 34.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>1. Direktive 75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 86/378/EEZ i 97/80/EZ stavljaju se izvan snage s učinkom od 15. kolovoza 2009., ne dovodeći u pitanje obveze država članica u vezi s rokovima za prenošenje u nacionalno pravo i primjenu direktiva navedenih u Prilogu I. dijelu B.</p> <p>2. Upute na direktive stavljene izvan snage smatraju se uputama na ovu Direktivu i treba ih tumačiti u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga II.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba
<p>Članak 35.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Propisuje se stupanje na snagu

<p>Članak 36.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>
<p>PRILOG I.</p> <p>DIO A</p> <p>Direktive koje se stavljaju izvan snage zajedno s njihovim izmjenama</p> <p>Direktiva Vijeća 75/117/EEZ <u>SL L 45, 19.2.1975., str. 19.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 76/207/EEZ <u>SL L 39, 14.2.1976., str. 40.</u></p> <p>Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća <u>SL L 269, 5.10.2002., str. 15.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 86/378/EEZ <u>SL L 225, 12.8.1986., str. 40.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 96/97/EZ <u>SL L 46, 17.2.1997., str. 20.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 97/80/EZ <u>SL L 14, 20.1.1998., str. 6.</u></p> <p>Direktiva Vijeća 98/52/EZ <u>SL L 205, 22.7.1998., str. 66.</u></p> <p>DIO B</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>

Rokovi za prenošenje u nacionalno pravo i datumi primjene					
(na koje upućuje članak 34. stavak 1.)					
Direktiva	Rok za prenošenje	Datum primjene			
Direktiva 75/117/EEZ	19.2.1976.				
Direktiva 76/207/EEZ	14.8.1978.				
Direktiva 86/378/EEZ	1.1.1993.				
Direktiva 96/97/EZ	1.7.1997.	17.5.1990. u odnosu na radnike, osim radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski postupak ili drugi istovjetni postupak u skladu s nacionalnim pravom.			
		Članak 8. Direktive 86/378/EEZ – najkasnije 1.1.1993.			
		Članak 6. stavak 1. točka i. prva alineja Direktive 86/378/EEZ – najkasnije 1.1.1999.			
Direktiva 97/80/EZ	1.1.2001.	Za Ujedinjenu Kraljevinu Velike Britanije i Sjeverne Irske 22.7.2001.			
Direktiva 98/52/EZ	22.7.2001.				
Direktiva 2002/73/EZ	5.10.2005.				

PRILOG II.					Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba
Korelacijska tablica						
Direktiva 75/117/EEZ	Direktiva 76/207/EEZ	Direktiva 86/378/EEZ	Direktiva 97/80/EZ	Ova Direktiva		
—	članak 1. stavak 1.	članak 1.	članak 1.	članak 1.		
—	članak 1. stavak 2.	—	—	—		
—	članak 2. stavak 2. prva alineja	—	—	članak 2. stavak 1. točka (a)		
—	članak 2. stavak 2. druga alineja	—	članak 2. stavak 2.	članak 2. stavak 1. točka (b)		
—	članak 2. stavak 2. treća i četvrta alineja	—	—	članak 2. stavak 1. točka (c) i (d)		
—	—	—	—	članak 2. stavak 1. točka (e)		
—	—	članak 2. stavak 1.	—	članak 2. stavak 1. točka (f)		
—	članak 2. stavak 3. i 4. i članak 2. stavak 7. treći podstavak	—	—	članak 2. stavak 2.		

—	članak 2. stavak 8.	—	—	članak 3.			
članak 1.	—	—	—	članak 4.			
—	—	članak 5. stavak 1.	—	članak 5.			
—	—	članak 3.	—	članak 6.			
—	—	članak 4.	—	članak 7.			
—	—	—	—	stavak 1.			
		—	—	članak 7.			
		članak 2. stavak 2.		stavak 2.			
—	—	članak 2.	—	članak 8.			
—	—	stavak 3.	—	stavak 1.			
—	—	članak 6.	—	članak 8.			
—	—	članak 8.	—	stavak 2.			
—	—	članak 9.	—	članak 9.			
—	—	(članak 2. Direktive 96/97/EZ)	—	članak 10.			
—	—	članak 9.a	—	članak 11.			
—	članak 2. stavak 1. i	—	članak 2. stavak 1.	članak 12.			
—	članak 3. stavak 1.	—	—	članak 13.			
—	članak 2. stavak 6.	—	—	članak 14.			
—	članak 2. stavak 7.	—	—	stavak 1.			
				članak 14.			
				stavak 2.			
				članak 15.			

—	drugi podstavak članak 2. stavak 7. čtvrti podstavak druga i treća rečenica	—	—	članak 16.		
članak 2.	članak 6. stavak 1.	članak 10.	—	članak 17. stavak 1.		
—	članak 6. stavak 3.	—	—	članak 17. stavak 2.		
—	članak 6. stavak 4.	—	—	članak 17. stavak 3.		
—	članak 6. stavak 2.	—	—	članak 18.		
—	—	—	članak 3. i 4.	članak 19.		
—	članak 8.a	—	—	članak 20.		
—	članak 8.b	—	—	članak 21.		
—	članak 8.c	—	—	članak 22.		
članak 3. i 6.	članak 3. stavak 2. točka (a)	—	—	članak 23. točka (a)		
članak 4.	članak 3. stavak 2. točka (b)	članak 7. točka (a)	—	članak 23. točka (b)		

—	—	članak 7. točka (b)	—	članak 23. točka (c)			
članak 5.	članak 7.	članak 11.	—	članak 24.			
članak 6.	—	—	—	—			
—	članak 8.d	—	—	članak 25.			
—	članak 2. stavak 5.	—	—	članak 26.			
—	članak 8.e stavak 1.	—	članak 4. stavak 2.	članak 27. stavak 1.			
—	članak 8.e stavak 2.	—	članak 6.	članak 27. stavak 2.			
—	članak 2. stavak 7. podstavak 1.	članak 5. stavak 2.	—	članak 28. stavak 1.			
—	članak 2. stavak 7. četvrti podstavak prva rečenica	—	—	članak 28. stavak 2.			
—	članak 1. stavak 1.a	—	—	članak 29.			
članak 7.	članak 8.	—	članak 5.	članak 30.			
članak 9.	članak 10.	članak 12. stavak 2.	članak 7. četvrti podstavak i 2.	članak 31. stavak 1.			

—	članak 9. stavak 2.	—	—	članak 31. stavak 3.			
—	—	—	—	članak 32.			
članak 8.	članak 9. stavak 1. prvi podstavak i članak 9. stavak 2. i 3.	članak 12. stavak 1.	članak 7. prvi, drugi i treći podstavak	članak 33.			
—	članak 9. stavak 1. drugi podstavak	—	—	—			
—	—	—	—	članak 34.			
—	—	—	—	članak 35.			
—	—	—	—	članak 36.			
—	—	Prilog	—	—			

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Predmet</p> <p>Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu tako da se radnicima koji su roditelji ili pružateljima skrbi olakša usklađivanje poslovnog i obiteljskog života.</p> <p>U tu se svrhu ovom Direktivom predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na sljedeće:</p> <p>(a)očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi; (b) fleksibilne radne uvjete za radnike koji su roditelji ili pružatelje skrbi.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Uvodna odredba Direktive
<p>Članak 2.</p> <p>Područje primjene</p> <p>Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike i radnice koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci članak 7.

<p>ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1., članak 4., članak 8., i članak 33.</p>
<p>Članak 3.</p> <p>Definicije</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „očinski dopust” znači dopust oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi;</p> <p>(b) „roditeljski dopust” znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;</p> <p>(c) „dopust za pružatelje skrbi” znači dopust radnika s posla kako bi pružao osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu kao i radnik i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;</p> <p>(d) „pružatelj skrbi” znači radnik koji pruža osobnu skrb ili potporu članu</p>	<p>Napomena:</p> <p><u>Stavak 1c)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1d)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.)</p> <p><u>Stavak 1e)</u> <u>preuzeto</u> prijedlogom ZID ZOR-a (članak 30.)</p> <p><u>Stavak 1f)</u> <u>preuzeto</u> prijedlogom ZID ZOR-a (članak 28., članak 8.)</p> <p><u>Stavak 2. DIR</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31). i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (članak 60. i članak 61.)</p> <p>Članak 31.</p> <p>Članak 87. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/22) članak/članci članak 2.,3., 8., 9., 10., 13.</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 1a) preuzet člankom 2.,3. i člankom 8.</p> <p>Stavak 1b) preuzet člankom 9., 10. i člankom 13.</p>

<p>obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;</p> <p>(e) „član obitelji” znači radnikov sin, kći, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u civilnom partnerstvu;</p> <p>(f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati.</p> <p>2. Upućivanje na radne dane u člancima 4. i 6. tumači se kao upućivanje na raspored radnog vremena na puno radno vrijeme, kako je definiran u predmetnoj državi članici.</p> <p>Pravo radnika na dopust može se izračunati razmjerno radnom vremenu radnika, u skladu s rasporedom radnog vremena utvrđenim ugovorom o radu ili radnim odnosom radnika.</p>	<p>(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.</p> <p>(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.</p> <p>(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.</p>		
--	---	--	--

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu

	<p>uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.</p> <p>(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p> <p>(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.</p> <p>(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom</p>		
--	--	--	--

propisom, uputila osobno davatelju krvi.
(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.
(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.

Članak 8.

Iza članka 17. dodaju se članci 17.a, 17.b i 17.c s naslovima iznad njih, koji glase:

„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu

-

5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u

odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

-

(4) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno

posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca 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 poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu sa člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac 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.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:

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.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.

(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.

Članak 28.

	<p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditelj i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno</p>		
--	--	--	--

vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
	<p><u>Napomena:</u> <u>Stavak 1c)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.) <u>Stavak 1d)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.) <u>Stavak 1e)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 30.) <u>Stavak 1f)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 28., članak 8.) <u>Stavak 2. DIR</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.) i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (članak 60. i članak 61.)</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Člankom 35., 36.,</p> <p>Napomena: Definicije stavka 1a) i 1b) usklađene su s člankom 35. i 36.</p>

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u

	<p>pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.</p> <p>(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.</p> <p>(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.</p> <p>(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i</p>		
--	--	--	--

darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.

Članak 8.

Iza članka 17. dodaju se članci 17.a, 17.b i 17.c s naslovima iznad njih, koji glase:

„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu

-

5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u

odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

-

(4) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno

posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca 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 poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu sa člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac 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.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:

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.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.

(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.

Članak 28.

	<p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno</p>		
--	---	--	--

	<p>vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene.</p> <p>(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog</p>		
--	---	--	--

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
	<p><u>Napomena:</u> <u>Stavak 1c)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.) <u>Stavak 1d)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31.) <u>Stavak 1e)</u> preuzeto prijedlog ZID ZOR-a (članak 30.) <u>Stavak 1f)</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 28., članak 8.) <u>Stavak 2. DIR</u> preuzeto prijedlogom ZID ZOR-a (članak 31). i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (članak 60. i članak 61.)</p> <p>Članak 31. Članak 87. mijenja se i glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 60. i 61. uz stavak 2. Direktive</p>

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od

radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 30.

Članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na

čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko

liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“.

Članak 8.

Iza članka 17. dodaju se članci 17.a, 17.b i 17.c s naslovima iznad njih, koji glase:

„Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 10 radnih dana, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu

-

5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u

odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 15. stavka 2. ovoga Zakona.

(3) Na ugovor o radu iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, kojim je ugovoren rad na daljinu, ne primjenjuje se odredba stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

-

(4) Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno

posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.b

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca 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 poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada u skladu sa člankom 7. stavkom 2. ovoga Zakona, poslodavac 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.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, 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.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona, dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom, moguće.

(6) Poslodavac je radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 3. ovoga Zakona, dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:

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.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti te ga zbog opravdanog razloga može odbiti, pri čemu je dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja prijedloga.

(5) Ako poslodavac prihvati prijedlog iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.“.

Članak 28.

<p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno</p>		
---	--	--

vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog

	<p>vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
<p>Članak 4.</p> <p>Očinski dopust</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da očevi ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentni drugi roditelji imaju pravo na očinski dopust u trajanju od deset radnih dana koji se koristi povodom rođenja radnikova djeteta. Države članice mogu odlučiti o tome može li se očinski dopust djelomično iskoristiti i prije ili samo nakon rođenja djeteta, kao i o tome može li se takav dopust iskoristiti u fleksibilnim oblicima.</p> <p>2. Pravo na očinski dopust ne može se uvjetovati trajanjem radnog odnosa ili</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 2., Članak 5., Članak 8., Članak 11.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 5.

<p>trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem.</p> <p>3. Pravo na očinski dopust odobrava se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu radnika, kako je definiran nacionalnim pravom.</p>			
<p>Članak 5.</p> <p>Roditeljski dopust</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od četiri mjeseca koji se treba iskoristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, do osme godine života, što utvrđuje svaka država članica ili se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Ta se dob određuje kako bi se osiguralo da svaki roditelj djelotvorno i ravnopravno može ostvariti svoje pravo na roditeljski dopust.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da dva mjeseca roditeljskog dopusta nisu prenosiva.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 9., 10., 12.,17., Napomena: Stavak 1. DIR preuzet člankom 9. Stavak 2. DIR preuzet člankom 10. Stavak 3. DIR preuzet člankom 17. Stavak 4. DIR preuzet člankom 12. Stavak 5. DIR preuzet člankom 17. Stavak 6. DIR preuzet člankom 9. i 10. Stavak 8. DIR preuzet člankom 17.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 15. 16., 23., 35., 36., 49.,

<p>3. Države članice određuju razuman rok u kojem radnici trebaju obavijestiti poslodavce ako ostvaruju svoje pravo na roditeljski dopust. Države članice pritom uzimaju u obzir i potrebe poslodavaca i potrebe radnika.</p> <p>Države članice osiguravaju da se u zahtjevu radnika za roditeljski dopust navede predviđeni početak i kraj trajanja dopusta.</p> <p>4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ (14), s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.</p> <p>5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima poslodavac nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom može odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta na određeno razumno razdoblje na temelju toga što bi se korištenjem roditeljskog dopusta u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje poslodavca. Poslodavci takvo</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 33.
---	--	---------------	---

<p>odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.</p> <p>6. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za korištenje roditeljskog dopusta u fleksibilnim oblicima. Države članice mogu odrediti načine njihove primjene. Poslodavac razmatra i odgovara na takve zahtjeve uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavac mora obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva u pisanom obliku u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva.</p> <p>7. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, pri razmatranju zahtjeva za roditeljski dopust u obliku rada na puno radno vrijeme, poslodavci prije eventualne odgode u skladu sa stavkom 5. ponude, u mjeri u kojoj je to moguće, fleksibilne oblike korištenja roditeljskog dopusta u skladu sa stavkom 6.</p> <p>8. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljne mogućnosti njegove primjene prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću.</p>			
--	--	--	--

<p>Članak 6.</p> <p>Dopust za pružatelje skrbi</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na dopust za pružatelje skrbi u trajanju od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu utvrditi dodatne pojedinosti o opsegu i uvjetima dopusta za pružatelje skrbi u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Korištenje tog prava može se uvjetovati odgovarajućim obrazloženjem u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.</p> <p>2. Države članice mogu odrediti dopust za pružatelje skrbi na temelju referentnog razdoblja koje nije razdoblje od jedne godine po osobi kojoj je potrebna skrb ili potpora ili po slučaju.</p>	<p>Članak 31.</p> <p>Članak 87. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.</p> <p>(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.</p> <p>(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

<p>Članak 7.</p> <p>Odsutnost s posla na temelju više sile</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na odsutnost s posla na temelju više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu ograničiti pravo svakog radnika na odsutnost s posla na temelju više sile na određeno vrijeme i svake godine ili po slučaju ili po oba elementa.</p>	<p>Članak 32.</p> <p>Iza članka 87. dodaje se članak 87.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p>„Odsutnost s posla</p> <p>Članak 87.a</p> <p>(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.</p> <p>(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	---	------------------------------	--

	<p>odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.</p>		
<p>Članak 8.</p> <p>Plaća ili naknada plaće</p> <p>1. U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice osiguravaju da radnici koji ostvaruju svoje pravo na dopust predviđeno člankom 4. stavkom 1. ili člankom 5. stavkom 2. primaju plaću ili naknadu plaće u skladu sa stavcima 2. i 3. ovog članka.</p> <p>2. U pogledu očinskog dopusta iz članka 4. stavka 1., tom se plaćom ili naknadom plaće jamči dohodak koji je barem jednak onomu što bi dotični radnik primao u slučaju prekida aktivnosti radnika zbog razloga povezanih sa zdravstvenim</p>		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 12.</p> <p>Napomena: Stavak 1., stavak 2. i stavak 3. preuzeti člankom 12.</p>
		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 37. uz stavak 3. DIR</p>

<p>stanjem radnika, podložno eventualnoj gornjoj granici utvrđenoj nacionalnim pravom. Države članice mogu uvjetovati pravo na plaću ili naknadu plaće prethodnim trajanjem radnog odnosa, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci neposredno prije dana očekivanog poroda djeteta.</p> <p>3. U pogledu roditeljskog dopusta iz članka 5. stavkom 2., tu plaću ili naknadu plaće utvrđuju države članice ili socijalni partneri, a određuje se tako da se olakša korištenje roditeljskog dopusta za oba roditelja.</p>			
<p>Članak 9.</p> <p>Fleksibilni radni uvjeti</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određene dobi, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može podlijegati razumnim ograničenjima.</p> <p>2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. u razumnom roku, uzimajući u</p>	<p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta.</p> <p>3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog razdoblja ako je to opravdano promjenom okolnosti. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika.</p> <p>4. Države članice mogu uvjetovati pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive 1999/70/EZ, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.</p>	<p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditelj i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p>		
---	--	--	--

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili

	<p>prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.</p> <p>(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.</p>		
<p>Članak 10.</p> <p>Prava iz ugovora o radu</p> <p>1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnosti s posla predviđene u članku 7. zadržavaju se do kraja takvog dopusta ili odsutnosti s posla. Na kraju takvog dopusta ili odsutnosti s posla primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene koje proizlaze iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da po isteku dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svih poboljšanja uvjeta rada na koja bi imali pravo da nisu koristili dopust.</p>	<p>Napomena: (Stavak 2. DIR) preuzeto člankom 16. ZID ZOR-a</p> <p>(Stavak 3. Dir)_preuzeto člankom 13., 31., 32. ZID ZOR</p> <p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 14.</p> <p>Napomena: Uz stavke 1. i 3. DIR</p>

<p>3. Države članice određuju status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta predviđenog u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnosti s posla predviđene u članku 7., među ostalim u pogledu pravâ na socijalnu sigurnost, uključujući doprinose za mirovinsko osiguranje, osiguravajući pritom da se radni odnos zadrži tijekom tog razdoblja.</p>	<p>težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.</p> <p>Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:</p> <p>„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.</p> <p>Članak 13.</p> <p>Članak 32. mijenja se i glasi:</p> <p>„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja</p>		
---	--	--	--

rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema

posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 32.

Iza članka 87. dodaje se članak 87.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

„Odsutnost s posla

Članak 87.a

(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

	<p>(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.</p>		
	<p>Napomena: (Stavak 2. DIR) preuzeto člankom 16. ZID ZOR- a</p> <p>(Stavak 3. Dir) preuzeto člankom 13., 31., 32. ZID ZOR</p> <p>Članak 16.</p> <p>U članku 36. stavak 1. mijenja se i glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 36.</p>

„(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.“.

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.“.

Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Članak 13.

Članak 32. mijenja se i glasi:

„Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“.

Članak 31.

Članak 87. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 32.

Iza članka 87. dodaje se članak 87.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

„Odsutnost s posla

Članak 87.a

(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom,

	<p>prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.</p> <p>(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.</p> <p>(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“.</p>		
<p>Članak 11.</p> <p>Diskriminacija</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje prema radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili odsutnost s posla predviđenu u članku 7. ili što su ostvarivali prava predviđena u članku 9.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 7. stavak 4.</p>

	<p>propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>		
	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) članak/članci članak 8.</p>

<p>Članak 12.</p> <p>Zaštita od otkaza i teret dokazivanja</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9.</p> <p>2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6. ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9. mogu zatražiti od poslodavca da dâ obrazloženje za njihov otkaz. U vezi s otkazom radniku koji je zatražio ili koristio dopust predviđen u članku 4., 5. ili 6., poslodavac mora dati pisano obrazloženje otkaza.</p> <p>3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici koji smatraju da su otpušteni na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđen u člancima 4., 5. i 6., pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni zbog tih</p>	<p>Napomena:Stavak 1. Dir uz članak 14. ZID ZOR</p> <p>Stavak 2. i 3. Dir uz članak 50. Zid ZOR</p> <p>Članak 14.</p> <p>U članku 34. stavak 1. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 134. Članak 34. Napomena: Stavak 2. Dir-preuzeto člankom 133.</p>
--	--	----------------------------	--

<p>razloga, poslodavac mora dokazati da je otkaz dan zbog drugih razloga.</p> <p>4. Stavkom 3. ne sprečava se da države članice uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.</p> <p>5. Od država članica ne zahtijeva se da primjenjuju stavak 3. u postupcima u kojima sud ili nadležno tijelo treba utvrditi činjenice predmeta.</p> <p>6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice predvidjele drukčije.</p>	<p>osobi koja se koristi nekim od tih prava.“.</p> <p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p> <p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>		
---	---	--	--

<p>Članak 13.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive ili relevantnih već važećih odredaba koje se odnose na prava obuhvaćena područjem primjene ove Direktive te poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.) 2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.) 3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.) 	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 21., Članak 22.</p>
--	--	----------------------------	---

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da

dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlaštenu liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni

ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga lijećnika (ćlanak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (ćlanak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statistićeke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (ćlanak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (ćlanak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži

sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda

radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili

dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na

novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)

36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika na poslovima na kojima mođe raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (ćlanak 21. stavak 3. i 4.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog lijećnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrođavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)

8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (ćlanak 64. stavak 3.)

9. prekovremeni rad maloljetnika (ćlanak 65. stavak 5.)

10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam

godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)

12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu

pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

18. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.

Članak 58.

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od

tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)

2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)

3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto

(razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

5. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavak 1. i 6.)

6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)

7. ako radnika nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)

8. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)

9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja

radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)

10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)

11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)

14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)

15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)

16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)

17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na

način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)

19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)

21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)

28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruga ili javne ustanove (članak 164.)

29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)

32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)

33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)

34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora

ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)

35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)

36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)

37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)

38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom

kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)

39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)

(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine,

osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)

4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)

5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)

6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)

7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema

posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku

koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)

13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i

maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 21. stavak 1.)

17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođjenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (ćlanak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i oćinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojaćane 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 teŹim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15

dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu

između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu

mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)

27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više

poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako

je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektor rada (članak 67. stavak 2.)

33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u

preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom

svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)

40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje

ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s

pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)

50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju

ministarstva (članak 221.c stavak 4.)

51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).

(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove

socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i

odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(6) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i

istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmora ne osigura

na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

█

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.

<p>Članak 14.</p> <p>Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica</p> <p>Države članice uvode potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici zaposlenika, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja pritužbe unutar poduzeća ili svakog pravnog postupka pokrenutog kako bi se osiguralo ispunjavanje zahtjeva utvrđenim ovom Direktivom.</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) članak/članci članak 8., članak 10., članak 16., članak 17., članak 19., članak 20., članak 21.</p>

<p>Članak 15.</p> <p>Tijela za ravnopravnost</p> <p>Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektoratâ rada ili drugih tijela koja provode prava radnika, uključujući socijalne partnere, države članice osiguravaju da tijelo ili tijela koja su, u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ, imenovana za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje jednakog postupanja prema svim osobama bez diskriminacije na temelju spola budu nadležna za pitanja povezana s diskriminacijom koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/članci Članak 13., članak 18., članak 19., članak 23., članak 24.
<p>Članak 16.</p> <p>Razina zaštite</p> <p>1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 1. i članak 9. o slobodi ugovaranja

<p>radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.</p> <p>2. Provedba ove Direktive ne smije biti razlog kojim bi se opravdalo smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom. Zabrana takvog smanjenja razine zaštite ne dovodi u pitanje pravo država članica i socijalnih partnera da, u svjetlu promijenjenih okolnosti, utvrde zakonodavna, regulatorna ili ugovorna rješenja različita od onih koja su na snazi 1. kolovoza 2019., pod uvjetom da se ispune minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci Članak 26. i članak 59.
<p>Članak 17.</p> <p>Širenje informacija</p> <p>Države članice osiguravaju da se na cijelom njihovom državnom području svim odgovarajućim sredstvima svrati pozornost radnika i poslodavaca,</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15) članak/članci Članak 10.

<p>uključujući poslodavce koji su MSP-ovi, na nacionalne mjere kojima se prenosi ova Direktiva i na relevantne već važeće odredbe koje se odnose na predmet utvrđen u članku 1.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 19.</p>
<p>Članak 18.</p> <p>Izješćivanje i preispitivanje</p> <p>1. Države članice do 2. kolovoza 2027. Komisiji dostavljaju sve informacije koje se odnose na provedbu ove Direktive i koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća. Te informacije uključuju dostupne zbirne podatke o korištenju različitih vrsta dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta od strane muškaraca i žena u skladu s ovom Direktivom, kako bi se omogućilo pravilno praćenje i procjena provedbe ove Direktive, posebno u pogledu rodne ravnopravnosti.</p> <p>2. Komisija podnosi izvješće iz stavka 1. Europskom parlamentu i Vijeću. Izvješću se prema potrebi prilaže zakonodavni prijedlog.</p> <p>Izvješću se također prilažu:</p> <p>(a) studija o međudjelovanju različitih vrsta dopusta predviđenih ovom</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci članak 1.</p>

<p>Direktivom i ostalih vrsta dopusta zbog obiteljskih razloga, kao što je dopust za posvojenje; i</p> <p>(b) studija o pravima na dopust zbog obiteljskih razloga koja se odobravaju samozaposlenim osobama.</p>	<p>Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p>		
---	--	--	--

- | | | | |
|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Direktiva 2006/54/EZ
Europskog parlamenta i Vijeća od
5. srpnja 2006. o provedbi načela
jednakih mogućnosti i jednakog
postupanja prema muškarcima i
ženama u pitanjima zapošljavanja i
rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7.
2006.)
- Direktiva Vijeća
98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o
usklađivanju zakonodavstava
država članica u odnosu na
kolektivno otkazivanje (SL L 225,
12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća
2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o
usklađivanju zakonodavstava
država članica u odnosu na zaštitu
prava zaposlenika kod prijenosa
poduzeća, pogona ili dijelova
poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3.
2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ
Europskog parlamenta i Vijeća od
11. ožujka 2002. o uspostavljanju
općeg okvira za obavješćivanje i
savjetovanje s radnicima u
Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3.
2002.) | | |
|--|---|--|--|

- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i

2001/23/EZ u pogledu pomoraca
(Tekst značajan za EGP) (SL L 263,
8.10.2015.)

- Direktiva (EU)
2019/1152 o transparentnim i
predvidivim radnim uvjetima u
Europskoj uniji (SL L186/105,
11.7.2019.)

- Direktiva (EU)
2019/1158 o ravnoteži između
poslovnog i privatnog života
roditelja i pružatelja skrbi i o
stavljanju izvan snage Direktive
Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79,
12.7.2019.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će
Europskoj komisiji podnositi
jedinствена izvješća o provedbi
Direktive 94/33/EZ, Direktive
2008/104/EZ, Direktive
2003/88/EZ, Direktive
2006/54/EZ, Direktive
2000/78/EZ, Direktive
91/383/EEZ, Direktive
92/85/EEZ, Direktive (EU)
2019/1158 i Direktive (EU)
2019/1152 u sadržaju i rokovima
propisanim tim direktivama.“

<p>Članak 19.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>1. Direktiva 2010/18/EU stavlja se izvan snage s učinkom od 2. kolovoza 2022. Upućivanja na direktivu stavljenu izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu i čitaju se u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga.</p> <p>2. Neovisno o stavljanju Direktive 2010/18/EU izvan snage na temelju stavka 1. ovog članka, sva razdoblja ili odvojena kumulativna razdoblja roditeljskog dopusta koja određeni radnik iskoristi ili prenese u skladu s tom direktivom prije 2. kolovoza 2022. mogu se oduzeti od prava tog radnika na roditeljski dopust u skladu s člankom 5. ove Direktive.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Prijelazna i završna odredba Direktive

<p>Članak 20.</p> <p>Prenošenje</p> <p>1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 2. kolovoza 2022. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Neovisno o stavku 1. ovog članka, u pogledu plaće ili naknade plaće za posljednja dva tjedna roditeljskog dopusta kako je predviđeno člankom 8. stavkom 3., države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 2. kolovoza 2024. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>3. Kad države članice donose odredbe iz stavaka 1. i 2., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>4. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p> <p>5. Detaljna pravila i detaljni načini za primjenu ove Direktive utvrđuju se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, pri</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/2022) članak/članci Članak 12., članak 27., članak 28.,</p>
---	--	----------------------------	--

<p>čemu se poštuju minimalni zahtjevi i ciljevi ove Direktive.</p> <p>6. Za potrebe usklađivanja s člancima 4., 5., 6. i 8. ove Direktive i s Direktivom 92/85/EEZ, države članice mogu uzeti u obzir svako razdoblje odsutnosti s posla zbog obiteljskih razloga te plaću ili naknadu plaće za takvu odsutnost, a posebno u pogledu roditeljskog dopusta, očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelje skrbi, koji su dostupni na nacionalnoj razini i koji nadilaze minimalne standarde predviđene ovom Direktivom ili Direktivom 92/85/EEZ, pod uvjetom da su ispunjeni minimalni zahtjevi za takav dopust i da se ne smanji opća razina zaštite koja se pruža radnicima u područjima obuhvaćenima tim direktivama.</p> <p>7. Ako države članice osiguraju plaću ili naknadu plaće u vrijednosti od najmanje 65 % neto plaće radnika, koja eventualno podliježe gornjoj granici, za najmanje šest mjeseci roditeljskog dopusta za svakog roditelja, mogu se odlučiti na zadržavanje takvog sustava umjesto da predvide plaću ili naknadu plaće iz članka 8. stavka 2.</p> <p>8. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim</p>	<p>parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i</p>		
--	---	--	--

<p>partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da se u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultati koji se žele postići ovom Direktivom.</p>	<p>rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)</p> <p>– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)</p>		
--	---	--	--

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

- Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u

Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

- Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“

<p>Članak 21.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Prijelazna i završna odredba Direktive</p>
<p>Članak 22.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Prijelazna i završna odredba Direktive</p>
<p>PRILOG</p> <p>KORELACIJSKA TABLICA</p> <p>Direktiva 2010/18/EU Ova Direktiva</p> <p>Klauzula 1. stavak 1. Članak 1.</p> <p>Klauzula 1. stavak 2. Članak 2.</p> <p>Klauzula 1. stavak 3. Članak 2.</p> <p>Klauzula 2. stavak 1. Članak 5.</p> <p> stavak 1.</p> <p>Klauzula 2. stavak 2. Članak 5. stavci</p> <p> 1. i 2.</p> <p>Klauzula 3. stavak 1. Članak 5.</p> <p>točka (a) stavak 6.</p> <p>Klauzula 3. stavak 1. Članak 5.</p> <p>točka (b) stavak 4.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba Direktive</p>

Klauzula 3. stavak 1. točka (c)	Članak 5. stavak 5.			
Klauzula 3. stavak 1. točka (d)	—			
Klauzula 3. stavak 2.	Članak 5. stavak 3.			
Klauzula 3. stavak 3.	Članak 5. stavak 8.			
Klauzula 4. stavak 1.	Članak 5. stavak 8.			
Klauzula 5. stavak 1.	Članak 10. stavak 2.			
Klauzula 5. stavak 2.	Članak 10. stavak 1.			
Klauzula 5. stavak 3.	Članak 10. stavak 3.			
Klauzula 5. stavak 4.	Članak 11.			
Klauzula 5. stavak 5. prvi podstavak	Članak 10. stavak 3.			
Klauzula 5. stavak 5. drugi podstavak	Članak 8. stavak 3.			
Klauzula 6. stavak 1.	Članak 9.			
Klauzula 6. stavak 2.	Uvodna izjava 25.			
Klauzula 7. stavak 1.	Članak 7.			
Klauzula 7. stavak 2.	Članak 7.			
Klauzula 8. stavak 1.	Članak 16. stavak.1.			
Klauzula 8. stavak 2.	Članak 16. stavak 2.			
Klauzula 8. stavak 3.	—			
Klauzula 8. stavak 4.	—			
Klauzula 8. stavak 5.	—			
Klauzula 8. stavak 6.	—			

Klauzula 8. stavak 7. —			
-------------------------	--	--	--

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>POGLAVLJE I.</p> <p>OPĆE ODREDBE</p> <p>Članak 1.</p> <p>Svrha, predmet i područje primjene</p> <p>1. Svrha ove Direktive jest poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnijih i predvidivijih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada.</p> <p>2. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.</p> <p>3. Države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike koji su u radnom odnosu s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata tjedno ili manje u referentnom razdoblju od četiri uzastopna tjedna. Vrijeme rada kod svih poslodavaca koji čine isto poduzeće, grupu ili subjekt ili pripadaju istom poduzeću, grupi ili subjektu uračunava se u taj prosjek od tri sata.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Opće odredbe Direktive</p>
--	--	----------------------------------	-------------------------------

<p>4. Stavak 3. ne primjenjuje se na radni odnos u kojem obujam zajamčenog plaćenog rada nije utvrđen prije početka rada.</p> <p>5. Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da se sve te obveze ili dio njih trebaju dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije strana u radnom odnosu.</p> <p>Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća (14).</p> <p>6. Države članice mogu, na temelju objektivnih razloga, predvidjeti da se odredbe iz poglavlja III. ne trebaju primjenjivati na državne službenike, hitne javne službe, oružane snage, policiju, suce, javne tužitelje, istražitelje ili druge službe za izvršavanje zakona.</p> <p>7. Države članice mogu odlučiti da se obveze navedene u člancima 12. i 13. te članku 15. stavku 1. točki (a) ne primjenjuju na fizičke osobe koje imaju ulogu poslodavca u kućanstvu ako se rad obavlja za to kućanstvo.</p>			
--	--	--	--

<p>8. Poglavlje II. ove Direktive primjenjuje se na pomorce i ribare na moru ne dovodeći u pitanje direktive Vijeća 2009/13/EZ i (EU) 2017/159. Obveze navedene u članku 4. stavku 2. točkama (m) i (o), člancima 7., 9., 10. i 12. ne odnose se na pomorce ili ribare.</p>			
<p>Članak 2.</p> <p>Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „raspored rada” znači raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava;</p> <p>(b) „referentni sati i dani” znači vremenska razdoblja tijekom određenih dana za vrijeme kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca;</p> <p>(c) „obrazac rada” znači oblik organizacije radnog vremena i njegove raspodjele prema određenom obrascu koji utvrđuje poslodavac.</p>	<p>Stavak 1. točka (a) i (c) Direktive</p> <p>Članak 22.</p> <p>Iza članka 60. dodaje se članak 60.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p style="text-align: center;"><i>„Raspored radnog vremena</i></p> <p style="text-align: center;">Članak 60.a</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p>(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 60. - uz stavak 1. točka (b) i (c) Direktive</p>

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavkom 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka

	<p>prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.</p> <p>(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.“.</p>		
<p>Članak 3.</p> <p>Pružanje informacija</p> <p>Poslodavac svakom radniku potrebne informacije daje u pisanom obliku u skladu s ovom Direktivom. Informacije se dostavljaju i prenose na papiru ili se, pod uvjetom da su dostupne radniku, mogu pohraniti i ispisati, a poslodavac zadržava dokaz o prijenosu ili primanju, u elektroničkom obliku.</p>	<p>Članak 47.</p> <p>U članku 132. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:</p> <p>„(2) Postupak dostave iz stavka 1. ovoga članka, uključujući i dostavu provedenu elektroničkim putem, primjenjuje se i na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku.“.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>POGLAVLJE II.</p> <p>INFORMACIJE O RADNOM ODNOSU</p> <p>Članak 4.</p> <p>Obveza pružanja informacija</p> <p>1. Države članice osiguravaju da poslodavci radnicima moraju dati informacije o ključnim aspektima radnog odnosa.</p> <p>2. Informacije iz stavka 1. uključuju barem sljedeće:</p> <p>(a) identitete stranaka u radnom odnosu;</p> <p>(b) mjesto rada; ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, domicil poslodavca;</p> <p>(c) jedno od sljedećeg:</p> <p>i. naziv radnog mjesta, razred zaposlenja, narav ili vrstu rada na koju je radnik zaposlen; ili</p> <p>ii. kratku specifikaciju ili opis rada;</p> <p>(d) datum početka radnog odnosa;</p> <p>(e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje radnog odnosa;</p>	<p><u>Stavak 1. i stavak 2. točka (a), (b), (c), (d), (e), (g), (h), (i), (j), (k), (l) i stavak 3. Direktive</u></p> <p>Članak 5.</p> <p>Članak 15. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:</p> <p>1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu</p> <p>2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati</p> <p>3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 8. stavak 3., uz stavak 2. (n) Direktive</p>
--	--	----------------------------	---

<p>(f) u slučaju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, identitet poduzeća korisnika, ako jest i čim je poznat;</p> <p>(g) trajanje i uvjete probnog rada, ako on postoji;</p> <p>(h) pravo na osposobljavanje koje osigurava poslodavac, ako ono postoji;</p> <p>(i) trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može navesti u trenutku davanja informacija, načine odobravanja i utvrđivanja plaćenoga godišnjeg odmora;</p> <p>(j) postupak koji poslodavac i radnik moraju poštovati, uključujući formalne zahtjeve i trajanje otkaznih rokova, ako se njihov radni odnos prestane ili, ako se trajanje otkaznih rokova ne može navesti u trenutku davanja informacija, način određivanja takvih otkaznih rokova;</p> <p>(k) naknadu za rad, uključujući početni osnovni iznos, ostale sastavnice, ako je primjenjivo, navedene odvojeno, te učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo;</p> <p>(l) ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom predvidiv, trajanje standardnog radnog dana ili tjedna radnika te svako uređenje u vezi s prekovremenim radom i naknadom za prekovremeni rad te, prema potrebi, uređenje za promjenu smjene;</p>	<p>radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova</p> <p>4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada</p> <p>5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme</p> <p>6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora</p> <p>7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja</p>		
--	---	--	--

<p>(m)ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom nepredvidiv, poslodavac radnika mora obavijestiti o:</p> <p>i.načelu da je raspored rada promjenjiv, broju zajamčenih plaćenih radnih sati i naknadi za rad obavljen povrh tih zajamčenih sati;</p> <p>ii.referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi;</p> <p>iii.minimalnom razdoblju nakon obavijesti na koji radnik ima pravo prije početka radnog zadatka i, prema potrebi, roku iz članka 10. stavka 3. u kojem poslodavac može otkazati taj radni zadatak;</p> <p>(n)kolektivne ugovore kojima se uređuju radnikovi radni uvjeti ili u slučaju da su kolektivne ugovore zaključila posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, nazivi takvih nadležnih tijela ili ustanova unutar kojih su ugovori sklopljeni;</p> <p>(o)ako je to odgovornost poslodavca, identitet ustanova socijalne sigurnosti koje primaju doprinose povezane s radnim odnosom i zaštitu u okviru socijalnog osiguranja koje pruža poslodavac.</p> <p>3. Informacije iz stavka 2. točaka (g) do (l) i točke (o) mogu se, ako je potrebno, pružiti u obliku upućivanja na zakone i</p>	<p>ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova</p> <p>8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne plaće, dodacima na osnovnu plaću te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka uz plaću na koja radnik ima pravo</p> <p>9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima</p> <p>10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme</p> <p>11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona</p> <p>12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.</p>		
---	--	--	--

<p>druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju te točke.</p>	<p>(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.</p> <p>(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.“</p> <p><i>Stavak 2. točka (m) Direktive</i></p> <p>Članak 55.</p> <p>Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima te glave s nazivima te sa člancima 221.a do 221.p i nazivima iznad njih koji glase:</p>		
---	---	--	--

Članak 221.1

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima

2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće

3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja

4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla

5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju, odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu

6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika

7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te obveznoj amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi

8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu

9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva

2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao

3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim u slučaju ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je odbio obaviti

4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti

5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka kojega je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena, koji u potpunosti ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka, najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.

Stavak 2. točka (o) Direktive

Članak 4.

U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.

-

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od

	<p>početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.</p>		
<p>Članak 5.</p> <p>Rokovi i načini pružanja informacija</p> <p>1. Ako nisu prije dostavljene, informacije navedene u članku 4. stavku 2. točkama od (a) do (e), (g), (k), (l) i (m) daju se radniku pojedinačno, u obliku jednog ili više dokumenata u razdoblju koje započinje prvog radnog dana, a završava najkasnije sedmog kalendarskog dana. Druge informacije navedene u članku 4. stavku 2. daju se radniku osobno i u obliku dokumenta u roku od jednog mjeseca od prvog radnog dana.</p> <p>2. Države članice mogu razviti predloške i modele za dokumente navedene u stavku 1. te ih staviti na raspolaganje radniku i poslodavcu, među ostalim na jedinstvenim službenim nacionalnim</p>	<p><u>Stavak 1. Direktive</u></p> <p>Članak 4.</p> <p>U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:</p> <p>„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.</p> <p>-</p> <p>Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 8. uz stavak 1. Direktive članak 27., 202. i 203. uz stavak 2. i 3. Direktive</p>

<p>mrežnim stranicama ili drugim prikladnim sredstvima.</p> <p>3. Države članice osiguravaju da se informacije o zakonima i drugim propisima ili opće primjenjivim kolektivnim ugovorima kojima se uređuje primjenjivi pravni okvir i koje poslodavci moraju navesti općenito besplatno stavljaju na raspolaganje na jasan, transparentan i sveobuhvatan način te da su lako dostupne na daljinu i elektroničkim putem, uključujući na postojećim internetskim portalima.</p>	<p>„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.</p> <p>Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.</p> <p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <p>1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do</p>		
---	--	--	--

kjih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)

2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)

3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke

propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke,

odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom,

ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (ćlanak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (ćlanak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (ćlanak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s

propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)

36. radniku omogući da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito

informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja

ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima

protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3. i 4.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)

12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

18. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.

Ovaj Zakon objavljuje se u »Narodnim novinama« i stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, osim članka 54. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023.

	<p>godine te članka 55. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.</p> <p>Članak 66.</p> <p>Ovaj Zakon objavljuje se u »Narodnim novinama« i stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine, osim članka 54. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. godine te članka 55. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.</p>		
	<p><u>Stavak 1. Direktive</u></p> <p>Članak 4.</p> <p>U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:</p> <p>„(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15) članak/članci članak 10. uz stavak 2. i 3. Direktive</p>

sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“.

-

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

„(6) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.“.

Dosadašnji stavci 6. i 7. postaju stavci 7. i 8.

<p>Članak 6.</p> <p>Promjena radnog odnosa</p> <p>1. Države članice osiguravaju da poslodavac svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenima u članku 4. stavku 2. kao i svaku promjenu u vezi s dodatnim informacijama za radnike poslone u drugu državu članicu ili treću zemlju iz članka 7. navodi u obliku dokumenta koji dostavlja radniku što je ranije moguće, a najkasnije na dan na koji ta promjena počne proizvoditi učinke.</p> <p>2. Dokument iz stavka 1. ne primjenjuje se u slučaju promjena koje samo odražavaju izmjene zakona, drugih propisa ili kolektivnih ugovora navedenih u dokumentima iz članka 5. stavka 1., te, gdje je to relevantno, članka 7.</p>	<p>Članak 9.</p> <p>Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: „<i>Upućivanje radnika u inozemstvo</i>“.</p> <p>Članak 18. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.</p> <p>(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 14. i članak 8.</p>
---	--	----------------------------	--

- | | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>2. rasporedu radnog vremena</p> <p>3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće</p> <p>4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća</p> <p>5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu</p> <p>6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje</p> <p>7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.</p> | | |
|--|---|--|--|

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točke 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje radnika zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac iz stavka 1. i 5. ovoga Zakona, mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.“.

<p>Članak 7.</p> <p>Dodatne informacije za radnike poslane u drugu državu članicu ili treću zemlju</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, ako se od radnika zahtijeva da radi u državi članici ili trećoj zemlji koja nije država članica u kojoj obično radi, poslodavac prije odlaska radnika osigurava dokumente iz članka 5. stavka 1., koji sadržavaju barem sljedeće dodatne informacije:</p> <p>(a) država ili države u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te predviđeno trajanje rada;</p> <p>(b) valuta u kojoj će se isplaćivati naknada za rad;</p> <p>(c) gdje je primjenjivo, naknade u gotovini ili u naravi povezane s radnim zadacima;</p> <p>(d) informacije o tome je li repatrijacija predviđena i, ako jest, uvjeti koji vrijede za repatrijaciju radnika.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da upućeni radnik u smislu Direktive 96/71/EZ usto primi i obavijesti o:</p> <p>(a) naknadi za rad na koju ima pravo u skladu s primjenjivim zakonom države članice domaćina;</p>	<p>Članak 9.</p> <p>Naslov iznad članka 18. mijenja se i glasi: „<i>Upućivanje radnika u inozemstvo</i>“.</p> <p>Članak 18. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.</p> <p>(2) Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	--	------------------------------	--

<p>(b) ako je to primjenjivo, svim dodacima za upućivanje radnika na privremeni rad u drugu državu članicu i svakom uređenju za naknadu troškova puta, hrane i smještaja;</p> <p>(c) poveznici na jedinstvene službene nacionalne mrežne stranice koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća [15].</p> <p>3. Informacije iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (a) može se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na konkretne odredbe zakona i drugih propisa ili akata ili kolektivne ugovore kojima se uređuje ta informacija.</p> <p>4. Osim ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi četiri uzastopna tjedna ili manje.</p>	<p>2. rasporedu radnog vremena</p> <p>3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće</p> <p>4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća</p> <p>5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu</p> <p>6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje</p> <p>7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.</p>		
--	---	--	--

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točke 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(4) U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

(5) Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje radnika zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

(6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

(7) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac iz stavka 1. i 5. ovoga Zakona, mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(8) Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.“.

<p>POGLAVLJE III.</p> <p>MINIMALNI ZAHTJEVI KOJI SE ODNOSE NA RADNE UVJETE</p> <p>Članak 8.</p> <p>Maksimalno trajanje razdoblja probnog rada</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, ako radni odnos podliježe probnom radu, kako je utvrđeno nacionalnim pravom ili praksom, razdoblje probnog rada ne smije biti duže od šest mjeseci.</p> <p>2. U slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme države članice osiguravaju da trajanje razdoblja takvog probnog rada bude razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla. U slučaju obnove ugovora o radu na istoj funkciji i s istim zadaćama, radni odnos ne podliježe novom razdoblju probnog rada.</p> <p>3. Države članice iznimno mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano naravi zaposlenja ili je u interesu radnika. Ako je radnik odsutan s posla tijekom razdoblja probnog rada, države članice mogu predvidjeti odgovarajuće produljenje probnog rada, ovisno o trajanju odsutnosti.</p>	<p>Članak 20.</p> <p>Članak 53. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.</p> <p>(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.</p> <p>(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je to zbog objektivnih razloga vezanih uz prirodu posla dopušteno posebnim zakonom te ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan,</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	---	------------------------------	--

osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona).

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg radnik obavlja.

-

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih

poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnoga rada.

(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u

	<p>slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu sa člankom 122. ovoga Zakona, te pravo na otpremninu u skladu sa člankom 126. ovoga Zakona.</p>		
<p>Članak 9.</p> <p>Dodatno zaposlenje</p> <p>1. Države članice osiguravaju da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog s tim poslodavcem, niti zbog toga nepovoljno postupati prema radniku.</p> <p>2. Države članice mogu utvrditi uvjete pod kojima poslodavci primjenjuju ograničenja u pogledu nespojivosti, na temelju objektivnih razloga, kao što su zdravlje i sigurnost, zaštita poslovne povjerljivosti, integritet javne službe ili sprečavanje sukoba interesa.</p>	<p>Članak 10.</p> <p>Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;"><i>„Dodatan rad radnika</i></p> <p style="text-align: center;">Članak 18.a</p> <p>(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to

protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 15 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavci su dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika.

<p>Članak 10.</p> <p>Minimalna predvidivost rada</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, ako je obrazac rada radnika u potpunosti ili djelomično nepredvidiv, poslodavac od radnika ne smije zahtijevati da radi ako nisu zadovoljena oba sljedeća uvjeta:</p> <p>(a) rad se obavlja unutar unaprijed utvrđenih referentnih sati i dana, kao što je navedeno u članku 4. stavku 2. točki (m) podtočki ii.; i</p> <p>(b) poslodavac je radnika unaprijed obavijestio o radnom zadatku u razumnom roku utvrđenom u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kao što je navedeno u članku 4. stavku 2. točki (m) podtočki iii.</p> <p>2. U slučaju neispunjenja jednog ili obaju zahtjeva utvrđenih u stavku 1., radnik ima pravo odbiti radni zadatak, a da zbog toga ne trpi negativne posljedice.</p> <p>3. Ako dopuštaju poslodavcu da otkáže radni zadatak bez pružanja naknade, države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kako bi osigurale da radnik ima pravo na naknadu ako poslodavac nakon</p>	<p>Članak 55.</p> <p>Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima te glave s nazivima te sa člancima 221.a do 221.p i nazivima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;">Članak 221.1</p> <p>(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:</p> <p>1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima</p> <p>2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	---	------------------------------	--

<p>određenog razumnog roka otkáže radni zadatak koji je radnik prethodno prihvatio.</p> <p>4. Države članice mogu utvrditi uređenje za primjenu ovog članka u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.</p>	<p>te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće</p> <p>3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja</p> <p>4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla</p> <p>5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju, odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu</p> <p>6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika</p> <p>7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te obveznoj amortizaciji troškova</p>		
---	--	--	--

vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi

8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca, ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu

9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva

2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg poslodavac ima pravo

zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao

3. najmanjem broju radnih sati unutar razdoblja iz točke 2. ovoga stavka koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim u slučaju ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je odbio obaviti

4. pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti

5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka kojega je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena, koji u potpunosti ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna

	<p>radnika, već ga prema prirodi stvari, određuje poslodavac.</p> <p>(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka, najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.</p>		
<p>Članak 11.</p> <p>Dodatne mjere za ugovore o radu na zahtjev</p> <p>Ako dopuštaju korištenje ugovora o radu na zahtjev ili sličnih ugovora o radu, države članice poduzimaju jednu ili više sljedećih mjera za sprečavanje zlouporabe:</p> <p>(a) ograničenja uporabe i trajanja ugovora o radu na zahtjev ili sličnih ugovora o radu;</p> <p>(b) oboriva presumpcija o postojanju ugovora o radu s minimalnim brojem plaćenih radnih sati na temelju prosjeka radnih sati tijekom određenog razdoblja;</p> <p>(c) druge jednakovrijedne mjere kojima se osigurava djelotvorno sprečavanje zlouporabe.</p>	<p>Članak 11. stavak 1. točka (a) i (b)</p> <p>Članak 55.</p> <p>Iza GLAVE IV. dodaje se GLAVA IV.a s nazivom ispod nje, poglavljima te glave s nazivima te sa člancima 221.a do 221.p i nazivima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;">Članak 221.m</p> <p>(1) Ako digitalna radna platforma ili agregator iz članka 221.c ovoga Zakona, s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>Države članice obavješćuju Komisiju o takvim mjerama.</p>	<p>platforme, koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.</p> <p>(2) Činjenice na temelju kojih se može u smislu stavka 1. ovoga članka pretpostaviti postojanje radnog odnosa, su osobito:</p> <ol style="list-style-type: none">1. osobno obavljanje naplatnog posla2. davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i subordinacije posla3. ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino		
--	--	--	--

uvjetovanje zapriječenim
sankcijama ili drugim mjerama

-

4. pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi (oprema ili odjeća sa zaštitnim znakom poslodavca, propisani postupci ponašanja prema primatelju usluge i sl.), neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada

5. nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja

6. zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.

(3) Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru, koja osporava zakonsku pretpostavku iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Fizička osoba koja smatra da nije radnik u smislu ovoga Zakona, može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužna dati sve potrebne podatke.

Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka

Članak 221.n

(1) Iznimno od članka 221.m ovoga Zakona, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja, radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine, nije ostvarila primitak veći od 60% bruto iznosa tri mjesečne

minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator su dužni izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima te su dužni pribaviti dokaz o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak, koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao, ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(3) Ako se temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati

samo na temelju sklopljenog ugovora o radu.

(4) Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka, digitalna radna platforma ili agregator ovlaštena je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz stavka 2. ovoga članka.

(5) Način i rokove provjere iz stavka 2. ovoga članka, ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje pravilnikom.

Uz stavak 2. Direktive

Članak 1.

U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:

„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko

zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)

- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)

- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno

	<p>zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.) - Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.) - Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.) - Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.) - Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o 		
--	---	--	--

usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)

– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)

– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)

– Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

- Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

- Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).

	<p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 12.</p> <p>Prijelaz na drugačiji oblik zaposlenja</p> <p>1. Države članice osiguravaju da radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i čije je eventualno razdoblje probnog rada završilo može zatražiti oblik zaposlenja s predvidivijim i sigurnijim uvjetima rada, ako je dostupan, te dobiti obrazloženi pisani odgovor. Države članice mogu ograničiti učestalost zahtjeva za aktiviranje obveze iz ovog članka.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da poslodavac dostavi obrazloženi pisani</p>	<p>Članak 25.</p> <p>U članku 63. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:</p> <p>„(5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnoga rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>odgovor iz stavka 1. u roku od jednog mjeseca od zahtjeva. U pogledu fizičkih osoba koje djeluju kao poslodavci i mikropoduzeća, malih ili srednjih poduzeća, države članice mogu omogućiti produljenje tog roka ne više od tri mjeseca te predvidjeti i usmeni odgovor na sličan naknadni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.</p>	<p>radu iz stavka 1. ovoga članka, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva.</p> <p>(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.</p> <p>(8) Iznimno od stavka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 90 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.</p>		
---	--	--	--

<p>Članak 13.</p> <p>Obvezno osposobljavanje</p> <p>Države članice osiguravaju da, u slučajevima kada je poslodavac pravom Unije, nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima obvezan pružati osposobljavanje radniku za obavljanje posla za koji je zaposlen, radnik ne snosi troškove takvog osposobljavanja, a osposobljavanje se uračunava u radno vrijeme i, po mogućnosti, odvija tijekom radnog vremena.</p>	<p>Članak 21.</p> <p>U članku 54. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:</p> <p>„(4) Poslodavac je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.“.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Članak 14.</p> <p>Kolektivni ugovori</p> <p>Države članice socijalnim partnerima mogu omogućiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika, određuju uređenja u vezi s radnim uvjetima radnika koje se</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 193. i članak 9.</p>

<p>razlikuju od onih navedenih u člancima od 8. do 13.</p>			
<p>POGLAVLJE IV. HORIZONTALNE ODREDBE</p> <p>Članak 15.</p> <p>Pravne presumpcije i mehanizam ranog rješavanja sporova</p> <p>1. Države članice osiguravaju da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 5. stavku 1. ili članku 6., primjenjuje jedno ili oboje od sljedećeg:</p> <p>(a) radnik uživa koristi od povoljnih presumpcija koje je definirala država članica, koje poslodavci imaju mogućnost oboriti; ili</p> <p>(b) radnik ima pravo podnijeti pritužbu nadležnom tijelu ili organu te na pravodoban i djelotvoran način ostvariti odgovarajuću pravnu zaštitu.</p> <p>2. Države članice mogu predvidjeti da je primjena presumpcija i mehanizama iz</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 14. i članak 133.</p>

stavka 1. dopuštena samo pod uvjetom da je poslodavac obaviješten, a nije pravodobno dostavio informacije koje nedostaju.			
<p>Članak 16.</p> <p>Pravo na pravnu zaštitu</p> <p>Države članice osiguravaju da radnici, uključujući one čiji je radni odnos raskinut, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 133.
<p>Članak 17.</p> <p>Zaštita od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica</p> <p>Države članice uvode mjere nužne za zaštitu radnika, uključujući onih koji su predstavnici radnika, od nepovoljnog postupanja poslodavca i negativnih posljedica koje proizlaze iz bilo koje pritužbe upućene poslodavcu ili koje proizlaze iz bilo kojih postupaka pokrenutih kako bi se ostvarila</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>usklađenost s pravima predviđenima ovom Direktivom.</p>	<p>propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>		
<p>Članak 18.</p> <p>Zaštita od otkaza i teret dokazivanja</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom.</p> <p>2. Radnici koji smatraju da su otpušteni ili da su pretrpjeli postupanje sa sličnim učinkom na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da propisno obrazloži razloge za otpuštanje ili slične mjere. Poslodavac te razloge navodi u pisanom obliku.</p> <p>3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. pred sudom</p>	<p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Zakon o radu, članak 120., članak 133. stavak 1., 2., 3., 4., 5. i 6., članak 135. stavak 1., 2., 3. i 4.</p>

<p>ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnih mjera, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga iz stavka 1.</p> <p>4. Stavak 3. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike.</p> <p>5. Od država članica neće se tražiti primjena stavka 3. na postupke u kojima su sud ili drugo nadležno tijelo ili organ dužni ispitati činjenično stanje.</p> <p>6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica ne odredi drukčije.</p>	<p>Članak 50.</p> <p>U članku 135. iza stavka 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:</p> <p>„(5) U slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ovoga Zakona, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.“.</p>		
<p>Članak 19.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>pravima u okviru područja primjene Direktive. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.</p>	<p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.) 2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.) 3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.) 4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.) 		
--	---	--	--

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad

od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu

informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje

drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve

	<p>sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)</p> <p>22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)</p> <p>23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)</p> <p>24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)</p> <p>26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o</p>		
--	---	--	--

trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog

ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)

36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će

sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika

kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3. i 4.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod

više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)

12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

18. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od

jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“

Članak 57.

Članak 227. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 1.320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)

2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)

3. ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.

Članak 58.

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)

2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)

3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim

zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

5. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavak 1. i 6.)

6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim

propisom radi zaštite trudnica
(članak 30. stavak 2.)

7. ako radnika nakon isteka
rodiljnog, roditeljskog,
posvojiteljskog i očinskog dopusta,
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 posebnim
propisom, pod uvjetima
propisanim ovim Zakonom, ne
vrati na poslove na kojima je radio
prije korištenja tih prava, ili mu ne
ponudi sklapanje ugovora o radu
za obavljanje drugih odgovarajućih
poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)

8. ako radnika koji je bio
privremeno nesposoban za rad
zbog ozljede ili ozljede na radu,
bolesti ili profesionalne bolesti ne
vrati na poslove na kojima je
prethodno radio, ili mu ne ponudi
sklapanje ugovora o radu za

obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)

9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)

10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)

11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u

evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)

14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)

15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)

16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na

način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)

17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)

19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o

otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)

21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način

	<p>propisan ovim Zakonom (članak 149.)</p> <p>25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)</p> <p>26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)</p> <p>27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)</p> <p>28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)</p>		
--	---	--	--

29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)

32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)

33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s

odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)

34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)

35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)

36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)

37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s

brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)

38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)

39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)

(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga

ustupi bez sklopljenog sporazuma
(članak 10. stavak 3.)

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)

4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)

5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)

6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane

	<p>suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)</p> <p>7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)</p> <p>8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)</p> <p>9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem</p>		
--	--	--	--

od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na

zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)

13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili

maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkaže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija

upisan u evidenciju ministarstva
(članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje

tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)

27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži

prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele

prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)

33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska

prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni

rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)

40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje

istih poslova izvan noćnog rada
(članak 72. stavak 6.)

43. ako noćnom radniku za kojeg je
zdravstvenim pregledom
obavljenim prije početka toga rada
ili redovitim pregledom tijekom
njegova trajanja, utvrđeno da zbog
takvog rada ima zdravstvenih
problema, a rasporedom radnog
vremena ne može osigurati
obavljanje istih poslova izvan
noćnog rada, ne ponudi sklapanje
ugovora o radu za obavljanje
poslova izvan noćnog rada za koje
je sposoban, a koji što je više
moguće odgovaraju poslovima na
kojima je radnik prethodno radio
(članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi
sporazum o odricanju od prava na
godišnji odmor, odnosno o isplati
naknade umjesto korištenja
godišnjeg odmora (članak 80.)

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo

	<p>sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se</p>		
--	--	--	--

poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili

sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (ćlanak 19.a stavak 5.).

(5) Novćanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. toćke 1. ovoga ćlanka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (ćlanak 45. stavak 5.).

(6) Novćanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizićka osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o

ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru

provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog

učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

	<p>(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).</p> <p>(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.</p>		
<p>POGLAVLJE V.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p> <p>Članak 20.</p> <p>Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe</p> <p>1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. i članak 9.</p>

<p>zaštite zajamčene radnicima u državama članicama.</p> <p>2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.</p> <p>3. Ovom se Direktivom ne dovode u pitanje druga prava koja radnici imaju na temelju drugih pravnih akata Unije.</p>			
<p>Članak 21.</p> <p>Prenošenje i provedba</p> <p>1. Države članice poduzimaju mjere koje su potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom najkasnije do 1. kolovoza 2022. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Kada države članice donose mjere iz stavka 1., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p> <p>4. Države članice, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.</p> <p>5. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se žele postići ovom Direktivom.</p>	<p>ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su</p>		
--	--	--	--

sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)

– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)

– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)

– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)

– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)

- Direktiva 2002/14/EZ
Europskog parlamenta i Vijeća od
11. ožujka 2002. o uspostavljanju
općeg okvira za obavješćivanje i
savjetovanje s radnicima u
Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3.
2002.)

- Direktiva Vijeća
2000/78/EZ od 27. studenoga
2000. o uspostavi općeg okvira za
jednako postupanje pri
zapošljavanju i obavljanju
zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)

- Direktiva Vijeća
92/85/EEZ od 19. listopada 1992.
o uvođenju mjera za poticanje
poboljšanja sigurnosti i zdravlja na
radu trudnih radnica te radnica
koje su nedavno rodile ili doje
(deseta pojedinačna direktiva u
smislu članka 16. stavka 1.
Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348,
28. 11. 1992.)

- Direktiva Vijeća
91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o
dopunama mjera za poticanje
poboljšanja sigurnosti i zdravlja na
radu radnika u radnom odnosu na
određeno vrijeme ili privremenom

radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive

	<p>2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 22.</p> <p>Prijelazne odredbe</p> <p>Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na sve radne odnose do 1. kolovoza 2022. No poslodavac navodi ili dopunjuje dokumente navedene u članku 5. stavku 1. i člancima 6. i 7. samo na zahtjev radnika koji je na taj datum već zaposlen. Neupućivanje takvog zahtjeva ne znači da se radnicima smiju oduzeti minimalna prava utvrđena člancima od 8. do 13.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završne odredbe Direktive</p>

<p>Članak 23.</p> <p>Preispitivanje od strane Komisije</p> <p>Do 1. kolovoza 2027. Komisija nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Unije, uzimajući u obzir učinak na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, preispituje primjenu ove Direktive i, kad je to primjereno, predlaže zakonodavne izmjene.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završne odredbe Direktive
<p>Članak 24.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>Direktiva 91/533/EEZ stavlja se izvan snage s učinkom od 1. kolovoza 2022. Upućivanja na direktivu stavljenu izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive
<p>Članak 25.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

<p>Članak 26.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova Direktiva upućena je državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba Direktive</p>
---	--	----------------------------------	----------------------------------

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA VIJEĆA 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Svrha</p> <p>1. Države članice donose potrebne mjere kako bi zabranile dječji rad.</p> <p>Države članice pod uvjetima utvrđenima ovom Direktivom osiguravaju da najniža dob za rad ili zaposlenje nije niža od najniže dobi predviđene za završetak obveznog redovitog školovanja kako je uvedena nacionalnim pravom ili u svakom slučaju nije niža od 15 godina.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da je rad mladeži strogo reguliran i zaštićen u skladu s uvjetima utvrđenima ovom Direktivom.</p> <p>3. Države članice općenito osiguravaju da poslodavci mladim ljudima jamče radne uvjete primjerene njihovoj dobi.</p> <p>Države članice osiguravaju da su mladi ljudi zaštićeni od gospodarskog iskorištavanja i od svakog rada koji bi mogao ugroziti njihovu sigurnost, zdravlje ili fizički, mentalni, moralni ili socijalni razvoj ili ometati njihovo obrazovanje.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Uvodna odredba Direktive</p>
--	--	----------------------------------	---------------------------------

<p>Članak 2.</p> <p>Područje primjene</p> <p>1. Ova Direktiva primjenjuje se na sve osobe mlađe od 18 godina koje imaju ugovor o radu ili radni odnos određen važećim pravom u državi članici i/ili na koji se primjenjuje važeće pravo u državi članici.</p> <p>2. Države članice mogu donijeti zakonodavnu ili regulatornu odredbu, s ograničenjima i pod uvjetima koje odrede zakonodavnom ili regulatornom odredbom, na temelju koje se ova Direktiva ne primjenjuje na povremeni rad ili kratkotrajni rad koji uključuje:</p> <p>(a) kućanski rad u privatnom kućanstvu; ili</p> <p>(b) rad koji se ne smatra štetnim, škodljivim ili opasnim za mlade ljude u okviru obiteljskog poduzeća.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 1., članak 4., članak 19. i članak 20.
<p>Članak 3.</p> <p>Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive:</p> <p>(a) „mlada osoba” znači svaka osoba mlađa od 18 godina navedena u članku 2. stavku 1.;</p> <p>(b) „dijete” znači svaka mlada osoba mlađa od 15 godina ili koja je još</p>	<p>Članak 11.</p> <p>Iza članka 19. dodaju se članci 19.a i 19.b s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p><i>„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika</i></p> <p>Članak 19.a</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 60., 73., 74., 75., 76. Napomena: Stavak 1. točka e) članak 60., Stavak 1 točka f) članak 73., 74., 75., 76.

<p>uvijek na obveznom redovitom školovanju u skladu s nacionalnim pravom;</p> <p>(c) „mladež” znači sve mlade osobe u dobi od najmanje 15 godina, ali najviše 18 godina, koje više nisu na obveznom redovitom školovanju u skladu s nacionalnim pravom;</p> <p>(d) „lakši poslovi” znači svaki rad koji zbog svojstvene prirode zadatka koje uključuje i posebnih uvjeta pod kojima se izvodi:</p> <p>i. vjerojatno neće štetiti sigurnosti, zdravlju ili razvoju djece; i</p> <p>ii. nije takav da šteti njihovom pohađanju škole, njihovom sudjelovanju u programima profesionalnog usmjeravanja ili osposobljavanja koje je odobrilo nadležno tijelo ili njihovoj sposobnosti da steknu korist od poduke koju su dobili;</p> <p>(e) „radno vrijeme” znači svako razdoblje tijekom kojeg je mlada osoba na poslu, na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoje aktivnosti ili dužnosti u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom;</p> <p>(f) „odmor” znači svako razdoblje koje nije radno vrijeme.</p>	<p>(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.</p> <p>(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.</p> <p>(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.</p> <p>(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih</p>		
--	---	--	--

kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza

	vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.		
<p>Članak 4.</p> <p>Zabrana dječjeg rada</p> <p>1. Države članice donose potrebne mjere kojima zabranjuju dječji rad.</p> <p>2. Uzimajući u obzir ciljeve navedene u članku 1., države članice mogu donijeti zakonodavne ili regulatorne odredbe na temelju kojih se zabrana dječjeg rada ne primjenjuje na:</p> <p>(a) djecu koja se bave aktivnostima iz članka 5.;</p> <p>(b) djecu u dobi od najmanje 14 godina koja rade u okviru kombiniranog programa rada i osposobljavanja ili u okviru programa radne prakse u poduzeću, pod uvjetom da se takav rad obavlja u skladu s uvjetima koje odredi nadležno tijelo;</p> <p>(c) djecu u dobi od najmanje 14 godina koja obavljaju lakše poslove koje ne obuhvaća članak 5.; lakše poslove koje ne obuhvaća članak 5. mogu, međutim</p>	<p>Članak 11.</p> <p>Iza članka 19. dodaju se članci 19.a i 19.b s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;"><i>„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika</i></p> <p style="text-align: center;">Članak 19.a</p> <p>(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.</p> <p>(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.</p> <p>(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>obavljati djeca u dobi od 13 godina ograničen broj sati tjedno u slučaju kategorija rada koje određuje nacionalno zakonodavstvo.</p> <p>3. Države članice koje koriste mogućnost iz stavka 2. točke (c) određuju radne uvjete koji se odnose na dotične lakše poslove pridržavajući se odredaba ove Direktive.</p>	<p>(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.</p> <p>(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.</p>		
---	---	--	--

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.

<p>Članak 5.</p> <p>Kulturne ili slične aktivnosti</p> <p>1. Zapošljavanje djece za potrebe izvođenja kulturnih, umjetničkih, sportskih ili oglašivačkih aktivnosti mora u svakom pojedinom slučaju prethodno odobriti nadležno tijelo.</p> <p>2. Države članice zakonodavnom ili regulatornom odredbom određuju radne uvjete za djecu u slučajevima iz stavka 1. i pojedinosti postupka prethodnog odobrenja, pod uvjetom da aktivnosti:</p> <p>i. neće štetiti sigurnosti, zdravlju ili razvoju djece; i</p> <p>ii. nisu takve da štete njihovom pohađanju škole, njihovom sudjelovanju u programima profesionalnog usmjeravanja ili osposobljavanja koje je odobrilo nadležno tijelo ili njihovoj sposobnosti da steknu korist od poduke koju su dobili.</p> <p>3. Odstupajući od postupaka predviđenih u stavku 1., u slučaju djece u dobi od najmanje 13 godina, države članice mogu, zakonodavnom ili regulatornom odredbom, u skladu s uvjetima koje odrede, odobriti zapošljavanje djece u svrhu izvođenja</p>	<p>Članak 11.</p> <p>Iza članka 19. dodaju se članci 19.a i 19.b s naslovima iznad njih koji glase:</p> <p style="text-align: center;"><i>„Posebna zaštita djeteta i maloljetnika</i></p> <p style="text-align: center;">Članak 19.a</p> <p>(1) Dijete je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je mlađa od 15 godina.</p> <p>(2) Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.</p> <p>(3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.</p> <p>(4) Zabrana rada iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	--	------------------------------	--

<p>kulturnih, umjetničkih, sportskih ili oglašivačkih aktivnosti.</p> <p>4. Države članice koje imaju poseban sustav odobrenja za manekenske agencije s obzirom na aktivnosti djece mogu zadržati taj sustav.</p> <p>DIO II.</p>	<p>poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(5) Dijete i maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje smije, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.</p> <p>(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja i tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.</p> <p>(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka, zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo</p>		
--	--	--	--

nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.

(8) Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavka 4. i 5. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti, ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njegovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a ovoga Zakona.

Dužnosti poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 19.b

(1) Poslodavac koji zapošljava ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu sa člankom 19.a ovoga Zakona, je dužan pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s

djetetom i maloljetnikom, ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. točki 1. ovoga stavka.

-

(2) U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je ovlašten zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen ili da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac koji zapošljava ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da

	postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.“.		
<p>Članak 6.</p> <p>Opće obveze poslodavaca</p> <p>1. Ne dovodeći u pitanje članak 4. stavak 1., poslodavac donosi potrebne mjere kako bi zaštitio sigurnost i zdravlje mladih ljudi, uzimajući posebno u obzir specifične rizike iz članka 7. stavka 1.</p> <p>2. Poslodavac provodi mjere predviđene stavkom 1. na temelju procjene opasnosti za mlade ljude u vezi s njihovim radom.</p> <p>Procjena se mora napraviti prije nego mladi ljudi počnu s radom i u slučaju svake veće promjene u radnim uvjetima, pri čemu pozornost treba obratiti posebno na sljedeće točke:</p> <p>(a) oprema i raspored radnog mjesta i radnog prostora;</p>	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 64. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16) članak/članci Članak 3. i članak 4. -UZ stavak 1. i 2. DIR

<p>(b) priroda, stupanj i trajanje izlaganja fizikalnim, biološkim i kemijskim agensima;</p> <p>(c) oblik, opseg i uporaba radne opreme, posebno agensa, strojeva, aparata i naprava, i načina na koji se njima rukuje;</p> <p>(d) organiziranje radnih postupaka i operacija te način na koji se oni kombiniraju (organizacija rada);</p> <p>(e) razina osposobljavanja i poduke koju dobivaju mladi ljudi.</p> <p>Ako ta procjena pokaže da postoji rizik za sigurnost, fizičko ili mentalno zdravlje ili razvoj mladih ljudi, treba osigurati odgovarajuću besplatnu procjenu i nadzor njihovog zdravlja u redovitim razmacima, ne dovodeći u pitanje Direktivu 89/391/EEZ.</p> <p>Besplatna procjena i praćenje zdravlja može biti dio nacionalnog sustava zdravstva.</p> <p>3. Poslodavac obavješćuje mlade ljude o mogućim rizicima i o svim mjerama donesenim u vezi s njihovom sigurnosti i zdravljem.</p> <p>Nadalje, poslodavac obavješćuje zakonske zastupnike djece o mogućim</p>	<p>ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.</p> <p style="text-align: center;">Članak 64.</p> <p>(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.</p>		
---	--	--	--

<p>rizicima i o svim mjerama donesenima u vezi sa sigurnosti i zdravljem djece.</p> <p>4. Poslodavac uključuje zaštitne i preventivne službe iz članka 7. Direktive 89/391/EEZ u planiranje, provedbu i praćenje uvjeta sigurnosti i zdravlja koji se odnose na mlade ljude.</p>	<p>(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7. 2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17) 3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20). 		
--	---	--	--

	<p>(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. ovoga Zakona i kojima su propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.</p> <p>(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.</p>		
	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 69. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (62/10) (NN 62/10) članak/članci Članak 2., članak 3., članak 4., članak 5.,članak 6.-uz Stavak 1. DIR</p>

Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrdjivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.

Članak 21. mijenja se i glasi:

„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja

zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.

Članak 69.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7.

2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17)

3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20).

(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. i kojima su

	<p>propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.</p> <p>(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.</p>		
	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 69. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18) članak/članci Članak 37. i članak 38. -uz Stavak 2. točke (a), (b), (c), (d), (e) -uz Stavak 3. DIR</p>

„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga ćlanka.

(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadleđnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga ćlanka.“.

Ćlanak 69.

(1)

(1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o

aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7.

2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17)

3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20).

(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. i kojima su propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.

(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od

	dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.		
	<p>Napomena: Stavak 1. DIR uz članak 12. ZID ZOR Stavak 1. , Stavak 3., i Stavak 4. DIR uz članak 69. ZID ZOR</p> <p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 22. , članak 28. Napomena: Stavak 3. i stavak 4. DIR uz članak 28. Stavak 3. Dir uz članak 22

ugroziti njegovu sigurnost,
zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

(2) Poslodavac ne smije zaposliti
maloljetnika prije prethodnog
utvrđivanja zdravstvene
sposobnosti.

(3) Ministar pravilnikom propisuje
poslove iz stavka 1. ovoga ćlanka.

(4) Ministar, uz prethodnu
suglasnost ministra nadležnog za
zdravstvo, pravilnikom propisuje
postupak prethodnog utvrđivanja
zdravstvene sposobnosti za rad
maloljetnika iz stavka 2. ovoga
ćlanka.“.

Ćlanak 69.

(1) Poslodavci su dužni uskladiti
pravilnike o radu s odredbama

ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 21. stavka 3. i 4. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 12. ovoga Zakona, pravilnik iz članka 93. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 38. ovoga Zakona i pravilnik iz članka 201. Zakona o radu koji je izmijenjen člankom 54. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz članka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, ostaju na snazi slijedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10), osim odredbe članka 7.

2. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, br. 32/15, 102/15 i 35/17)

3. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15 i 13/20).

(4) Ministar će, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu članka 55. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 221.n stavka 5. i članka 221.p stavka 8., koji su dodani člankom 55. i kojima su propisana ovlaštenja ministra za donošenje pravilnika.

(5) Poslodavci iz članka 55. ovoga Zakona dužni su uskladiti svoje poslovanje s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu pravilnika iz stavka 4. ovoga članka.

<p>Članak 7.</p> <p>Ranjivost mladih ljudi - Zabrana rada</p> <p>1. Države članice osiguravaju da su mladi ljudi zaštićeni od svih specifičnih rizika za njihovu sigurnost, zdravlje i razvoj koji su posljedica njihovog nedostatka iskustva, nepostojanja svijesti o postojećim ili potencijalnim rizicima ili činjenice da mladi ljudi još nisu potpuno sazreli.</p> <p>2. Ne dovodeći u pitanje članak 4. stavak 1., države članice s tim ciljem zabranjuju zapošljavanje mladih ljudi na:</p> <p>(a) poslovima koji su objektivno iznad njihovih fizičkih ili psiholoških sposobnosti;</p> <p>(b) poslovima koji uključuju štetno izlaganje agensima koji su otrovni, kancerogeni, izazivaju nasljedna genetska oštećenja ili štete plodu, ili na bilo koji drugi način kronično utječu na ljudsko zdravlje;</p> <p>(c) poslovima koji uključuju štetno izlaganje radijaciji;</p> <p>(d) poslovima koji uključuju rizike od nesreća za koje se može pretpostaviti da ih mlada osoba ne može prepoznati ili izbjeći zbog svoje nedovoljne pozornosti koju posvećuje sigurnosti</p>	<p>Članak 12.</p> <p>Naslov iznad članka 21. mijenja se i glasi: „<i>Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima</i>“.</p> <p>Članak 21. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.</p> <p>(2) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(4) Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16) članak/članci Članak 3. i članak 4.</p> <p>Napomena:</p> <p>Stavak 1. DIR- uz članak 3. i 4.</p> <p>Stavak 2. DIR-uz članak 3. stavak 2.</p> <p>Stavak 3. DIR uz članak 3. stavak 3.</p>
--	--	----------------------------	--

<p>ili nedostatka iskustva ili osposobljenosti; ili (e)poslovima u kojima postoji rizik za zdravlje zbog ekstremne hladnoće ili vrućine, ili zbog buke ili vibracije.</p> <p>Rad koji bi mogao predstavljati specifične rizike za mlade ljude u smislu stavka 1. uključuje:</p> <ul style="list-style-type: none">—rad koji uključuje štetno izlaganje fizičkim, biološkim i kemijskim agensima iz točke I. Priloga, i— postupke i rad iz točke II. Priloga. <p>3. Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti odstupanja od stavka 2. u slučaju mladeži, kada su takva odstupanja nužna za njihovo strukovno osposobljavanje, pod uvjetom da se zaštita njihove sigurnosti i zdravlja osigura tako da se rad obavlja pod nadzorom ovlaštene osobe u smislu članka 7. Direktive 89/391/EEZ i pod uvjetom da se zajamči zaštita koju pruža ta Direktiva.</p> <p>DIO III.</p>			
---	--	--	--

<p>Članak 8.</p> <p>Radno vrijeme</p> <p>1. Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točaka (b) i (c) donose potrebne mjere kako bi radno vrijeme djece ograničile na:</p> <p>(a) osam sati dnevno i 40 sati tjedno za rad koji se obavlja u okviru kombiniranog programa rada i osposobljavanja ili u okviru programa radne prakse u poduzeću;</p> <p>(b) dva sata dnevno na školski dan i 12 sati tjedno za rad koji se obavlja tijekom polugodišta izvan vremena određenog za pohađanje škole, pod uvjetom da to ne zabranjuje nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa;</p> <p>dnevno radno vrijeme nipošto ne smije prelaziti sedam sati; ova granica može se povisiti na osam sati u slučaju djece koja su navršila 15 godina;</p> <p>(c) sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za rad koji se obavlja za vrijeme razdoblja od najmanje tjedan dana kada nema nastave; ove granice mogu se povisiti na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju djece koja su navršila 15 godina;</p>	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)-preuzete člankom 29. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 2. uz članak 28. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 4. uz članak 24. ZID ZOR-a</u></p> <p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p> <p>Članak 68. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.</p> <p>(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditelja i</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 62. stavak 2. Uz stavak 2. DIR</p>
--	--	----------------------------	---

<p>(d) sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za lakše poslove koje obavljaju djeca koja više nisu uključena u obvezno redovito školovanje u skladu s nacionalnim pravom.</p> <p>2. Države članice donose potrebne mjere kako bi radno vrijeme mladeži ograničile na osam sati dnevno i 40 sati tjedno.</p> <p>3. Vrijeme koje se koristi za osposobljavanje mlade osobe koja radi u okviru kombiniranog programa rada i osposobljavanja i/ili u okviru programa radne prakse u poduzeću računa se kao radno vrijeme.</p> <p>4. Ako je mlada osoba zaposlena kod više od jednog poslodavca, radni dani i radno vrijeme se zbrajaju.</p> <p>5. Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti odstupanja od stavka 1. točke (a) i stavka 2. ili izuzećem ili kada postoje objektivni razlozi za to.</p> <p>Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odrediti uvjete, ograničenja i postupke za provedbu takvih odstupanja.</p>	<p>roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p> <p>(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.</p> <p>(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem</p>		
--	---	--	--

obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog

vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 68.a

(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati

dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:

1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana

-

2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno

tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.

Stavak 3. briše se.

	<p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1. točke (a),(b), (c), (d)-preuzete člankom 29. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 2. uz članak 28. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 4. uz članak 24. ZID ZOR-a</u></p> <p>Članak 28.</p> <p>Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) članak/članci Članak 24., članak 25., članak 26. UZ stavak 3. DIR</p>

Članak 68. mijenja se i glasi:

„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih

osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

*„Ograničenja radi posebne zaštite
djeteta i maloljetnika*

Članak 68.a

(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:

1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana

-

2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.

Članak 24.

	<p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
	<p><u>Napomena:</u></p> <p><u>Stavak 1. točke (a), (b), (c), (d)-preuzete člankom 29. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 2. uz članak 28. ZID ZOR-a</u></p> <p><u>Stavak 4. uz članak 24. ZID ZOR-a</u></p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN 130/20) članak/članci članak 2., članak 3., članak 4. Uz stavak 3. DIR</p>

Članak 28.

Naslov iznad članka 68. mijenja se i glasi: „Zaštita određenih kategorija radnika“.

Članak 68. mijenja se i glasi:

„(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditelj i roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu

pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada,

razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka, te mu u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu kojeg je utvrdio poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka najkasnije u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva.“.

Članak 29.

Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:

„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika

Članak 68.a

(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14

godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:

1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana

-

2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika.

(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“

Stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.

<p>Članak 9.</p> <p>Noćni rad</p> <p>1.(a) Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c) donose potrebne mjere kako bi zabranile dječji rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro.</p> <p>(b) Države članice donose potrebne mjere kako bi zabranile rad mladeži ili između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro ili između 23 sata uvečer i 7 sati ujutro.</p> <p>2.(a) Države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti rad mladeži u posebnim područjima aktivnosti tijekom razdoblja u kojem je noćni rad zabranjen kako je navedeno u stavku 1. točki (b).</p> <p>U tom slučaju, države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da mladež nadzire odrasla osoba kada je takav nadzor potreban za zaštitu mladeži.</p> <p>(b) Ako se primjenjuje točka (a), rad se i dalje zabranjuje između ponoći i 4 sata ujutro.</p> <p>Međutim, države članice mogu zakonskom ili regulatornom odredbom odobriti rad mladeži tijekom razdoblja u kojem je noćni rad zabranjen u sljedećim</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 69. , članak 70. i članak 72.</p> <p>Napomena: Stavak 1. točke a) i b)- članak 69. i članak 70. Stavak 2. uz: Članak 70. Stavak 3. uz :članak 72.</p>
---	--	----------------------	---

<p>slučajevima, kada postoje objektivni razlozi za to i pod uvjetom da je mladeži dozvoljeno vrijeme odmora i da ciljevi iz članka 1. nisu dovedeni u pitanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> —rad koji se obavlja u brodarstvu ili ribarstvu, —rad koji se obavlja u okviru oružanih snaga ili policije, —rad koji se obavlja u bolnicama ili sličnim ustanovama, —kulturne, umjetničke, sportske ili oglašivačke aktivnosti. <p>3. Prije svakog upućivanja na noćni rad i u redovitim razmacima nakon toga mladež ima pravo na besplatnu procjenu njihovog zdravlja i sposobnosti, osim ako je rad koji obavljaju tijekom razdoblja u kojem je rad zabranjen iznimne prirode.</p>			
<p>Članak 10.</p> <p>Odmor</p> <p>1.(a) Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c) donose potrebne mjere kako bi osigurale da za svako razdoblje od 24 sata djeca imaju pravo na odmor od najmanje 14 uzastopnih sati.</p>	<p>Napomena: <u>Stavak 2. i 3. preuzeto člankom 29. ZID ZOR</u></p> <p>Članak 29.</p> <p>Iza članka 68. dodaje se članak 68.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p><i>„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika</i></p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 75. stavak 2. uz Stavak 1. Dir (b):</p>

<p>(b) Države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da za svako razdoblje od 24 sata, mladež ima pravo na odmor od najmanje 12 uzastopnih sati.</p> <p>2. Države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da za svako razdoblje od sedam dana:</p> <p>— djeca, za koju su koristili mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c), i</p> <p>— mladež</p> <p>imaju pravo na odmor od najmanje dva dana koji će po mogućnosti biti uzastopni.</p> <p>Ako je opravdano iz tehničkih ili organizacijskih razloga, najkraći odmor može se skratiti, ali nipošto ne smije biti kraći od 36 uzastopnih sati.</p> <p>Najkraći odmor iz prvog i drugog podstavka u načelu uključuje nedjelju.</p> <p>3. Države članice mogu zakonodavnom ili regulatornom odredbom osigurati da se najkraći odmor iz stavaka 1. i 2. prekine u slučaju aktivnosti koje uključuju razdoblja rada koja su raspodijeljena tijekom dana ili su kratkotrajna.</p>	<p>Članak 68.a</p> <p>(1) U okviru učenja temeljenog na radu, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(2) U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije obavljati poslove duže od:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana - 2. dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika. <p>(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. točka 1. ovoga članka, povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada</p>		
---	--	--	--

<p>4. Države članice mogu donijeti zakonodavnu ili regulatornu odredbu za odstupanja od stavka 1. točke (b) i stavka 2. za mladež u sljedećim slučajevima, kada postoje objektivni razlozi za to i pod uvjetom da im se omogući odgovarajući odmor i da se ciljevi iz članka 1. ne dovedu u pitanje:</p> <p>(a) rad koji se obavlja u sektorima brodarstva ili ribarstva;</p> <p>(b) rad koji se obavlja u okviru oružanih snaga ili policije;</p> <p>(c) rad koji se obavlja u bolnicama ili sličnim ustanovama;</p> <p>(d) rad koji se obavlja u poljoprivredi;</p> <p>(e) rad koji se obavlja u industriji turizma ili u hotelima i ugostiteljstvu;</p> <p>(f) aktivnosti koje uključuju razdoblja rada raspodijeljena tijekom dana.</p>	<p>maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.</p> <p>(4) Osoba iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.</p> <p>(5) Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika člankom 73. i 75. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.</p> <p>(6) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika člankom 69. i 70. ovoga Zakona, na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.“.</p>		
<p>Članak 11.</p> <p>Godišnji odmor</p> <p>Države članice koje koriste mogućnost iz članka 4. stavka 2. točke (b) ili (c) uređuju da je u školske praznike djece koja su na obveznom redovitom</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 76. i 77.</p>

<p>školovanju u skladu s nacionalnim pravom koliko god je moguće uključeno razdoblje u kojem se ne obavlja nikakav rad.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) članak/članci Članak 29. stavak 3.</p>
<p>Članak 12.</p> <p>Stanke</p> <p>Države članice donose potrebne mjere kako bi osigurale da, ako je dnevno radno vrijeme dulje od četiri i pol sata, mladi ljudi imaju pravo na stanku od najmanje 30 minuta, po mogućnosti uzastopnih.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 73. stavak 2.</p>
<p>Članak 13.</p> <p>Rad mladeži u slučaju više sile</p> <p>Države članice mogu zakonodavnom ili regulatornom odredbom odobriti odstupanja od članka 8. stavka 2., članka 9. stavka 1. točke (b), članka 10. stavka 1. točke (b) i, u slučaju mladeži, članka 12. za rad pod okolnostima iz članka 5. stavka 4., Direktive 89/391/EEZ, pod uvjetom da je takav rad privremene naravi i da se mora obaviti odmah, da odrasli radnici nisu dostupni i da se</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 70.</p> <p>Napomena: Zakonom propisano odstupanje u odnosu na noćni rad (članak 9. stavak 1. točka (b) DIR.)</p>

<p>mladeži dozvoli istovrijedna nadoknada odmora unutar sljedeća tri tjedna.</p> <p>DIO IV.</p>			
<p>Članak 14.</p> <p>Mjere</p> <p>Svaka država članica donosi sve potrebne mjere koje se primjenjuju u slučaju nepoštovanja odredaba donesenih radi provedbe ove Direktive; takve mjere moraju biti učinkovite i proporcionalne.</p>	<p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <p>1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

2. radniku omogućí upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)

3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)

4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)

5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)

6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)

7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (članak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (članak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen

iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje

obavlja i trajanju radnog odnosa
(članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka
radnog odnosa vrati sve njegove
isprave i primjerak odjave s
obveznoga mirovinskog i
zdravstvenog osiguranja, ili mu
izda potvrdu o vrsti poslova koje je
obavljao i trajanju radnog odnosa
(stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim
njega ovlaštena primati i rješavati
pritužbe vezane za zaštitu
dostojanstva radnika te o
imenovanju obavijesti radnike
(članak 134. stavak 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)

36. radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.1 stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.1 stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove

obavlja kod matičnog poslodavca
(članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili
osobe s 15 i starije od 15, a mlađe
od 18 godina koja pohađa obvezno
osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i
maloljetnika u aktivnostima
protivno posebnoj zaštiti (članak
19.a, stavak 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili
maloljetnikom osobi koja je
pravomoćno osuđena ili protiv koje
se vodi kazneni postupak za neko
od kaznenih djela protiv spolne

slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3. i 4.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog

liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)

8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (ćlanak 64. stavak 3.)

9. prekovremeni rad maloljetnika (ćlanak 65. stavak 5.)

10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)

12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga

Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

18. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“

Članak 57.

Članak 227. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 1.320,00 do 3.980,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga (članak 53. stavak 3.)

2. ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom (članak 54. stavak 4.)

3. ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga (članak 57.).

(2) Novčanom kaznom od 130,00 do 390,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“

Članak 58.

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od

tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)

2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)

3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim

zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

5. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavak 1. i 6.)

6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)

7. ako radnika nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne

ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)

8. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)

9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje

ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)

10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)

11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)

14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)

15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)

16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)

17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

18. ako radniku ne omogućí korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)

19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)

21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)

28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge ili javne ustanove (članak 164.)

29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)

32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)

33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)

34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)

35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke

koje ne smije prikupljati (članak 221.j)

36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)

37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)

38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)

39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi

podatke u evidenciju ministarstva
(članak 221.p stavak 7.)

(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)

4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i

zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)

5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)

6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)

7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati

tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)

13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)

14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka (članak 19.b. stavak 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez pisanog ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja

tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 20. stavak 1. i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

17. ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)

27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži

prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži

od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektorima rada (članak 67. stavak 2.)

33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje

rodiljna i roditeljska prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog

vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)

40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)

43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom

obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)

50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod

uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)

51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).

(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih

natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (ćlanak 19.a stavak 5.).

(5) Novćanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. toćke 1. ovoga ćlanka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (ćlanak 45. stavak 5.).

(6) Novćanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizićka osoba koji ne vodi

evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i

istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam

sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigurana propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako

posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od

odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.

<p>Članak 15.</p> <p>Prilagodba Priloga</p> <p>Prilagodbe Priloga koje su strogo tehničke prirode s obzirom na tehnički napredak, promjene međunarodnih propisa ili specifikacija i napredak u znanju u području na koje se odnosi ova Direktiva donose se u skladu s postupkom predviđenim člankom 17. Direktive 89/391/EEZ.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Obzirom na prirodu odredbe preuzimanje nije potrebno</p>
<p>Članak 16.</p> <p>Klauzula o nesmanjivanju</p> <p>Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da s obzirom na promjenjive okolnosti razviju različite odredbe o zaštiti mladih ljudi, sve dok se poštuju minimalni zahtjevi predviđeni ovom Direktivom, provedba ove Direktive ne predstavlja valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koju dobivaju mladi ljudi.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci Članak 1. Članak 9.</p>

<p>Članak 17.</p> <p>Završne odredbe</p> <p>1.(a) Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s odredbama ove Direktive najkasnije do 22. lipnja 1996. ili osiguravaju, najkasnije do tog datuma, da socijalni partneri uvedu zahtijevane odredbe u kolektivne ugovore, pri čemu su države članice dužne donijeti sve potrebne odredbe kako bi osigurale da u svakom trenutku jamče rezultate predviđene ovom Direktivom.</p> <p>(b) Ujedinjena Kraljevina se može suzdržati od provođenja članka 8. stavka 1. točke (b) prve alineje s obzirom na odredbu koja se odnosi na najdulje tjedno radno vrijeme kao i članka 8. stavka 2. i članka 9. stavka 1. točke (b) i stavka 2. na razdoblje od četiri godine od datuma navedenog u točki (a).</p> <p>Komisija podnosi izvješće o učincima ove odredbe.</p> <p>Vijeće, postupajući u skladu s uvjetima predviđenima Ugovorom, odlučuje treba li to razdoblje produljiti.</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	--	------------------------------	--

<p>(c) Države članice o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Kada države članice donose mjere iz stavka 1., te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje su već donijele ili donesu u području koje uređuje ova Direktiva.</p> <p>4. Države članice svakih pet godina izvješćuju Komisiju o provedbi odredaba ove Direktive u praksi, navodeći stajališta socijalnih partnera.</p> <p>Komisija o tome obavješćuje Europski parlament, Vijeće i Gospodarski i socijalni odbor.</p> <p>5. Komisija periodično podnosi izvješće Europskom parlamentu, Vijeću i Gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni ove Direktive, uzimajući u obzir stavke 1., 2., 3. i 4.</p>	<p>1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)</p> <p>– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)</p> <p>– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)</p> <p>– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)</p>		
--	--	--	--

- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje

poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

– Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

	<p>- Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ i Direktive (EU) 2019/1158, u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 18.</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba</p>

<p>PRILOG</p> <p>Netaksativan popis agensa, postupaka i poslova</p> <p>(Članak 7. stavak 2. drugi podstavak)</p> <p>I.Agensi</p> <p>1.Fizikalni agensi</p> <p>(a) Ionizirajuće zračenje; (b) Poslovi u povišenom atmosferskom tlaku, npr. u posudama pod tlakom, ronjenje.</p> <p>2.Biološki agensi</p> <p>(a) Biološki agensi koji spadaju u skupine 3. i 4. u smislu članka 2. točke (d) Direktive Vijeća 90/679/EEZ od 26. studenoga 1990. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem biološkim agensima na radu (Sedma pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) <u>(1)</u>.</p> <p>3.Kemijski agensi</p> <p>(a) Tvari i pripravci razvrstani prema Direktivi Vijeća 67/548/EEZ od 27. lipnja 1967. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na razvrstavanje, pakiranje i označivanje opasnih tvari <u>(2)</u> s</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15 94/16) članak/članci Preuzeto u Prilog I i II
---	--	---------------	--

<p>izmjenama i Direktivi Vijeća 88/379/EEZ od 7. lipnja 1988. o usklađivanju zakona i drugih propisa država članica u odnosu na razvrstavanje, pakiranje i označivanje opasnih pripravaka (3) kao otrovnih (T) vrlo otrovnih (Tx), nagrizajućih (C) ili eksplozivnih (E);</p> <p>(b) Tvari i pripravci razvrstani prema Direktivama 67/548/EEZ i 88/379/EEZ kao štetni (Xn) i s jednom ili više sljedećih oznaka upozorenja:</p> <ul style="list-style-type: none"> — opasnost od vrlo teških trajnih oštećenja (R39), — moguća opasnost od trajnih oštećenja (R40), — udisanje može izazvati preosjetljivost (R42), — u dodiru s kožom može izazvati preosjetljivost (R43), — može izazvati rak (R45), — može izazvati nasljedna genetska oštećenja (R46), — opasnost od teških oštećenja zdravlja pri duljem izlaganju (R48), — može smanjiti plodnost (R60), — može štetno djelovati na plod (R61); <p>(c) Tvari i pripravci razvrstani prema Direktivama 67/548/EEZ i</p>			
--	--	--	--

<p>88/379/EEZ kao nadražujući (Xi) i s jednom ili više sljedećih oznaka upozorenja:</p> <ul style="list-style-type: none"> — vrlo lako zapaljivo (R12), —udisanje može izazvati preosjetljivost (R42), —u dodiru s kožom može izazvati preosjetljivost (R43); <p>(d)Tvari i pripravci iz članka 2. točke (c) Direktive Vijeća 90/394/EEZ od 28. lipnja 1990. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem karcinogenim tvarima na radu (Šesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (4);</p> <p>(e)Olovo i njegovi spojevi, ako dotične agense ljudski organizam upija;</p> <p>(f) Azbest.</p> <p>II.Postupci i rad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Postupci na radu iz Priloga I. Direktivi 90/394/EEZ. 2.Proizvodnja i rukovanje napravama, pirotehničkim sredstvima ili drugim predmetima koji sadrže eksplozive. 3.Rad s divljim ili otrovnim životinjama. 4. Industrijsko klanje životinja. 5.Rad koji uključuje rukovanje opremom za proizvodnju, skladištenje ili primjenu stlačenih, tekućih ili otopljenih plinova. 			
---	--	--	--

<p>6.Rad s bačvama, cisternama, spremnicima ili pletenkama koji sadrže kemijske agense iz točke 1.3.</p> <p>7.Rad koji uključuje opasnost od rušenja.</p> <p>8.Rad koji uključuje opasnosti od visokog električnog napona.</p> <p>9.Rad čiji tempo određuju strojevi i koji uključuje plaćanje po učinku.</p>			
---	--	--	--

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA 2008/104/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Područje primjene</p> <p>1. Ova se Direktiva primjenjuje na radnike s ugovorom o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.</p> <p>2. Ova se Direktiva primjenjuje na javna i privatna poduzeća koja su poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici koji obavljaju gospodarske djelatnosti, bez obzira na to posluju li s ciljem ostvarenja dobiti ili ne.</p> <p>3. Države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti da se ova Direktiva ne primjenjuje na ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima sklopljene u okviru posebnog državnog ili državno potpomognutog programa strukovnog usavršavanja, integracije ili prekvalifikacije.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 4. i članak 44.
--	--	---------------	---

<p>Članak 2.</p> <p>Cilj</p> <p>Svrha ove Direktive je osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja, kako je utvrđeno u članku 5., na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Opća odredba Direktive
<p>Članak 3.</p> <p>Definicije</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive:</p> <p>(a) „radnik” znači svaka osoba koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao radnik na temelju nacionalnog prava o zapošljavanju;</p>	<p>Stavak 1. točka (f) Direktive</p> <p>Članak 17.</p> <p>Članak 46. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 4. stavak 1. uz stavak 1. točka (a) Direktive članak 44. stavak 1. uz stavak 1. točka (b) Direktive članak 44. stavak 2. uz stavak 1. točka (c) Direktive članak 44. stavak 1. i članak 50. stavak 1. uz stavak 1. točka (d) Direktive

<p>(b) „poduzeće za privremeno zapošljavanje” znači svaka fizička ili pravna osoba koja u skladu s nacionalnim pravom sklapa ugovor o zapošljavanju ili radnim odnosima s radnicima zaposlenim kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi ih ustupila poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;</p> <p>(c) „radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje” znači radnik koji ima ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje s ciljem da bude ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;</p> <p>(d) „poduzeće korisnik” znači svaka fizička ili pravna osoba za koju i pod čijim nadzorom i rukovodstvom radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje privremeno radi;</p> <p>(e) „ustupanje” znači razdoblje tijekom kojega je radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ustupljen poduzeću korisniku za rad na određeno vrijeme pod njegovim nadzorom i rukovodstvom;</p> <p>(f) „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” znači uvjeti rada i zapošljavanja utvrđeni zakonodavstvom, uredbama,</p>	<p>sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.</p> <p>(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika 2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen. 		<p>članak 45. uz stavak 1. točka (e) Direktive članak 9. stavak 1. i 3. uz stavak 1. točka (f) Direktive članak 1., članak 4. stavak 1. i članak 9. stavak 1. i 3. uz stavak 2. Direktive</p>
---	---	--	---

<p>administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama važećim u poduzeću korisniku koji se odnose na:</p> <p>i. trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmori, noćni rad, dopuste i državne praznike;</p> <p>ii. plaću.</p> <p>2. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu određivanja plaće, ugovora o zapošljavanju, radnog odnosa ili radnika.</p> <p>Država članica ne isključuje iz područja primjene ove Direktive radnike, ugovore o zapošljavanju ili radnim odnosima samo zato što se oni odnose na radnike s nepunim radnim vremenom, radnike s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme ili osobe koje imaju ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje.</p>	<p>(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. do 9. ovoga Zakona:</p> <p>1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku</p> <p>2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>-</p> <p>(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.</p> <p>(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju</p>		
--	--	--	--

biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(8) Kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje

	<p>obavlja ustupljeni radnik, osim uvjeta iz stavka 6. i 7. ovoga članka.</p> <p>(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.</p>		
<p>Članak 4.</p> <p>Preispitivanje ograničenja ili zabrana</p> <p>1. Ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje opravdani su samo ako se temelje na općem interesu posebno u pogledu zaštite radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, zahtjeva za sigurnost i zdravlje na radu ili potrebe da se osigura ispravno funkcioniranje tržišta rada i sprečavanje zloporaba.</p> <p>2. Do 5. prosinca 2011. države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom, preispituju sva ograničenja ili zabrane primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje kako bi</p>	<p>Stavak 3. 4. i 5. Direktive</p> <p>Članak 18.</p> <p>Članak 48. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:</p> <p>1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika</p> <p>2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 45. stavak 4. uz stavak 1. i 2. Direktive članak 44. i članak 52. uz stavak 4. Direktive</p>

<p>provjerile jesu li opravdani na temeljima spomenutim u stavku 1.</p> <p>3. Ako su takva ograničenja ili zabrane utvrđeni kolektivnim ugovorima, preispitivanje iz stavka 2. mogu provesti socijalni partneri koji su pregovarali o dotičnom ugovoru.</p> <p>4. Stavcima 1., 2. i 3. ne dovode se u pitanje nacionalni zahtjevi u pogledu registracije, izdavanja dozvola, certifikacije, financijskih jamstava ili praćenja poduzeća za privremeno zapošljavanje.</p> <p>5. Države članice obavješćuju Komisiju o rezultatima preispitivanja iz stavaka 2. i 3. do 5. prosinca 2011.</p> <p>POGLAVLJE II.</p> <p>UVJETI ZAPOŠLJAVANJA I RADNI UVJETI</p>	<p>uključuje financiranje iz fondova Europske unije</p> <p>3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).</p> <p>(2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.“.</p> <p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p>		
---	---	--	--

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)

- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)

- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)

- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o

Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)

– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)

– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)

– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)

– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova

poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)

– Direktiva 2002/14/EZ
Europskog parlamenta i Vijeća od
11. ožujka 2002. o uspostavljanju
općeg okvira za obavješćivanje i
savjetovanje s radnicima u
Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3.
2002.)

– Direktiva Vijeća
2000/78/EZ od 27. studenoga
2000. o uspostavi općeg okvira za
jednako postupanje pri
zapošljavanju i obavljanju
zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)

– Direktiva Vijeća
92/85/EEZ od 19. listopada 1992.
o uvođenju mjera za poticanje
poboljšanja sigurnosti i zdravlja na
radu trudnih radnica te radnica
koje su nedavno rodile ili doje
(deseta pojedinačna direktiva u
smislu članka 16. stavka 1.
Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348,
28. 11. 1992.)

– Direktiva Vijeća
91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o
dopunama mjera za poticanje
poboljšanja sigurnosti i zdravlja na
radu radnika u radnom odnosu na

određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi

	Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.		
<p>Članak 5.</p> <p>Načelo jednakog postupanja</p> <p>1. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.</p> <p>Za potrebe primjene prvog podstavka, važeća pravila u poduzeću korisniku o:</p> <p>(a) zaštititi trudnica i majki dojilja te zaštititi djece i mladih; i</p> <p>(b) jednakom postupanju za muškarce i žene te svakoj mjeri za suzbijanje svake diskriminacije na temelju spola, rase ili etničkog podrijetla, religije,</p>	<p>stavak 1. podstavak 1. Direktive stavak 2. Direktive</p> <p>ČČlanak 17.</p> <p>Članak 46. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.</p> <p>(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 50. uz stavak 1. podstavak (a) i (b) članak 203. stavak 1. i 2. uz stavak 4. podstavak 1. Direktive članak 9. stavak 1. i 3. uz stavak 4. podstavak 2. Direktive

<p>vjerovanja, tjelesne invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije moraju se poštovati kako je utvrđeno zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama.</p> <p>2. U pogledu plaće, države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela utvrđenog u stavku 1. kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.</p> <p>3. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvrde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.</p>	<p>(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:</p> <p>1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika</p> <p>2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.</p> <p>(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. do 9. ovoga Zakona:</p> <p>1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku</p>		
--	---	--	--

<p>4. Uz uvjet da je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana odgovarajuća razina zaštite, države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenljivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i na temelju ugovora sklopljenog između njih utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja koje odstupaju od načela utvrđenih u stavku 1. Takvim se odredbama može predvidjeti rok za ispunjavanje uvjeta za načelo jednakog tretmana.</p> <p>Odredbe iz ovog stavka u skladu su sa zakonodavstvom Zajednice i dovoljno su precizne i dostupne da dotičnim sektorima i tvrtkama da omoguće utvrde svoje obveze i da se s njima usklade. Države članice primjenom članka 3. stavka 2. posebno utvrđuju jesu li sustavi profesionalne socijalne sigurnosti, uključujući mirovinu, ili sustavi financijske participacije uključeni u osnovne uvjete rada i zapošljavanja iz stavka 1. Ni tim se odredbama ne dovode u pitanje ugovori na nacionalnoj,</p>	<p>2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>-</p> <p>(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.</p> <p>(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.</p>		
--	---	--	--

<p>regionalnoj, lokalnoj ili sektorskoj razini koji su povoljniji za radnike.</p> <p>5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom s ciljem sprečavanja zlorabe u primjeni ovog članka, a posebno s ciljem sprečavanja uzastopnih ustupanja s namjerom izbjegavanja odredaba ove Direktive. One o takvim mjerama obavješćuju Komisiju.</p>	<p>(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.</p> <p>(8) Kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, osim uvjeta iz stavka 6. i 7. ovoga članka.</p> <p>(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“.</p>		
--	--	--	--

Stavak 5. Direktive

Članak 18.

Članak 48. mijenja se i glasi:

„(1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).

	(2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.“.		
<p>Članak 6.</p> <p>Pristup zapošljavanju, kolektivne pogodnosti i strukovno osposobljavanje</p> <p>1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju biti obaviješteni o svim upražnjenim radnim mjestima u poduzeću korisniku čime im se daje ista prilika kao i ostalim radnicima u tom poduzeću da nađu zaposlenje na neodređeno vrijeme. Te se obavijesti mogu pružiti u obliku općeg oglasa postavljenog na odgovarajućem mjestu u poduzeću za koje i pod čijim nadzorom radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje rade.</p> <p>2. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da odredbe o zabrani ili odredbe s učinkom sprečavanja sklapanja ugovora o zapošljavanju ili radnom odnosu između poduzeća korisnika i radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno</p>	<p>stavak 4. Direktive</p> <p>Članak 17.</p> <p>Članak 46. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.</p> <p>(2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme, ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15.</p>	Djelomično preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 50. stavak 2. uz stavak 1. Direktive članak 10. stavak 1. i članak 8. uz stavak 4. Direktive uz stavak 2. podstavak 1. Direktive članak 45. stavak 1. i 2. uz stavak 4. Direktive uz stavak 2. podstavak 2. Direktive članak 44. stavak 6. uz stavak 3. Direktive

<p>zapošljavanje nakon što je isti ustupljen postaju ništavne ili mogu biti proglašene ništavnim.</p> <p>Ovim se stavkom ne dovode u pitanje odredbe prema kojima poduzeća za privremeno zapošljavanje primaju odgovarajuću naknadu za usluge koje pružaju poduzećima korisnicima kod odabira, zapošljavanja i usavršavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za zapošljavanje.</p> <p>3. Poduzeća za privremeno zapošljavanje ne smiju radnicima zaračunavati naknade u zamjenu za to što su im pronašle zaposlenje kod poduzeća korisnika ni za sklapanje ugovora o zapošljavanju ili radnom odnosu s poduzećem korisnikom nakon izvršenja posla za koji je ustupljen tom poduzeću.</p> <p>4. Ne dovodeći u pitanje članak 5. stavak 1., radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pristup prednostima ili kolektivnim pogodnostima u poduzeću korisniku, posebno za prehranu, skrb za djecu i usluge prijevoza, uz iste uvjete kao i radnici koje to poduzeće izravno zapošljava, osim ako je razlika u</p>	<p>stavka 1. točke 1. i točke 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:</p> <p>1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika</p> <p>2. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.</p> <p>(4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. do 9. ovoga Zakona:</p> <p>1. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, u razdoblju kada nije ustupljen korisniku</p> <p>2. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije</p>		
---	---	--	--

<p>tretmanu opravdana objektivnim razlozima.</p> <p>5. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere ili promiču dijalog između socijalnih partnera u skladu sa svojim nacionalnim tradicijama i praksom, s ciljem:</p> <p>(a)boljeg pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje usavršavanju i pogodnostima za skrb za djecu u poduzećima za privremeno zapošljavanje, čak i u vremenu između dva ustupanja, radi unapređenja razvoja njihovih karijera i zaposlenosti;</p> <p>(b)boljeg pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje usavršavanju namijenjenom radnicima poduzeća korisnika.</p>	<p>isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.</p> <p>-</p> <p>(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.</p> <p>(6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.</p> <p>(7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za</p>		
--	--	--	--

koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(8) Kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, osim uvjeta iz stavka 6. i 7. ovoga članka.

(9) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavkom 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“

stavak 5. točka (a) i (b) Direktive

Članak 19.

Naslov iznad članka 49. mijenja se i glasi: „*Obveze agencije*“.

Članak 49. mijenja se i glasi:

„(1) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati sljedeće podatke:

-

1. naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj korisnika

2. naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati

3. o trajanju ustupanja.

(2) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza temeljem posebnih propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim

	<p>ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.</p> <p>(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.“.</p>		
<p>Članak 7.</p> <p>Zastupanje radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje</p> <p>1. Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju se u obzir, uz uvjete koje države članice utvrde, za potrebe izračuna gornje granice predviđene pravom Zajednice i nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima, iznad koje u poduzeću za privremeno zapošljavanje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike.</p> <p>2. Države članice mogu predvidjeti da se, uz uvjete koje same utvrde, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje uzimaju u obzir u svrhu izračuna gornje granice predviđene pravom Zajednice i nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima iznad koje u poduzeću za privremeno zapošljavanje treba osnivati tijela koja predstavljaju radnike na isti način kao da su radnici</p>		Nije preuzeto	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 4. stavak 1. i članak 44. uz stavak 1.</p> <p>Direktive članak 140. i članak 141. uz stavak 1. i 2. Direktive</p>

<p>koje je na isti rok izravno zaposlilo poduzeće korisnik.</p> <p>3. One države članice koje iskoriste mogućnost predviđenu stavkom 2. nisu obvezne provoditi odredbe stavka 1.</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Informacije o predstavnicima radnika</p> <p>Ne dovodeći u pitanje nacionalne odredbe i odredbe Zajednice o informiranju i savjetovanju koje su strože i/ili konkretnije, a posebno Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje zaposlenika u Europskoj zajednici <u>(7)</u>, kad tijelima koja zastupaju radnike koja su osnovana u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i zakonodavstvom Zajednice pruža informacije o stanju zapošljavanja u tom poduzeću, poduzeće korisnik mora pružiti odgovarajuće informacije o primjeni rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.</p> <p>POGLAVLJE III.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 50. stavak 3. i članak 149. stavak 5.</p>

<p>Članak 9.</p> <p>Minimalni zahtjevi</p> <p>1. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje pravo država članica da primijene ili uvedu zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje su za radnike povoljnije ili da promiču ili dozvoljavaju sklapanje onih kolektivnih ugovora između socijalnih partnera koji su za radnike povoljniji.</p> <p>2. Provedba ove Direktive ni u kojim okolnostima ne predstavlja opravdani razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom. Time se ne dovode u pitanje prava država članica i/ili socijalnih partnera da u svjetlu okolnosti koje se mijenjaju utvrde zakonodavne, regulatorne ili administrativne odredbe koje se razlikuju od onih koje važe u vrijeme donošenja ove Direktive, uvijek</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 9.

<p>uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom.</p>			
<p>Članak 10.</p> <p>Kazne</p> <p>1. Države članice predviđaju odgovarajuće mjere u slučaju da poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnici ne poštuju ovu Direktivu. One osiguravaju da posebno odgovarajući administrativni i sudski postupci budu dostupni kako bi omogućili izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.</p> <p>2. Države članice utvrđuju pravila o kaznama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredaba o provedbi ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice o tim odredbama obavješćuju Komisiju do 5. prosinca 2011. Države članice pravovremeno obavješćuju Komisiju o svim naknadnim izmjenama tih odredaba. One posebno</p>	<p>stavak 2. Direktive</p> <p>Članak 56.</p> <p>Članak 226. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:</p> <p>1. tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, na način, u sadržaju i u roku, u elektroničku bazu dostavi podatke o radniku ili promjene do kojih je došlo tijekom trajanja radnog odnosa (članak 6. stavak 2.)</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 47. stavak 5. i članak 133. uz stavak 1. Direktive</p>

<p>osiguravaju da radnici i/ili njihovi predstavnici imaju na raspolaganju odgovarajuće postupke u svrhu izvršavanja obveza predviđenih ovom Direktivom.</p>	<p>2. radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (članak 8. stavak 2.)</p> <p>3. propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu te kolektivni ugovor i pravilnik o radu učini na prikladan način dostupnima radnicima (članak 8. stavak 3.)</p> <p>4. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (članak 13. stavak 6., 7. i 8.)</p> <p>5. radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju (članak 14. stavak 6.)</p> <p>6. pri nadležnom upravnom tijelu registrira ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima (članak 14. stavak 7.)</p> <p>7. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati</p>		
--	---	--	--

nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 15.)

8. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 16. stavak 7.)

9. radniku s kojim je dogovorio rad od kuće bez izmjene ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (članak 17. stavak 7.)

10. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja

ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 17.a stavak 1.)

11. radnika upozna sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigura potrebne pisane upute odnosno dostavi ih radniku prilikom promjene (članak 17.b stavak 6.)

12. radniku dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor (članak 17.c stavak 4.)

13. radniku s kojim je sklopio ugovor ili mu je izdao potvrdu o privremenom upućivanju na rad u inozemstvo, a koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke,

odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ili radniku uruči primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje prije upućivanja na rad u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati (članak 18. stavak 2. i 7.)

14. radniku u slučaju upućivanja u inozemstvo, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, prije početka upućivanja dostavi pisanu informaciju koja sadrži propisane podatke (članak 18. stavak 4.)

15. radniku s kojim je sklopio ugovor o dodatnom radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 18.b stavak 1.)

16. maloljetnika uputi na pregled ovlaštenom liječniku, ako su maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjali da poslovi koje obavlja, ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj i podnijeli zahtjev poslodavcu da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (ćlanak 22. stavak 1.)

17. maloljetniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova kada je to dužan učiniti na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenoga liječnika (ćlanak 22. stavak 3.)

18. donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (ćlanak 26. stavak 1.)

19. u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statistićeke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (ćlanak 44. stavak 7.)

20. korisnik i agencija koji su sklopili ugovor o ustupanju radnika, koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, izmijene ugovor koji će sadržavati nedostajuće sastojke (članak 45. stavak 2.)

21. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, koji ne sadrži sve podatke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom (članak 46. stavak 3. i 5.)

22. uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (članak 49. stavak 1.)

23. radničko vijeće obavijesti o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, ili da ustupljene radnike obavijesti o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete (članak 50. stavak 3.)

24. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (članak 63. stavak 6., 7. i 8.)

25. radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (članak 68. stavak 5. i 7.)

26. utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Zakonom ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

27. radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (članak 91. stavak 6.)

28. dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem (članak 93. stavak 1. i 4.)

29. dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

30. radniku, na njegov zahtjev, izda potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa (članak 130. stavak 1.)

31. radniku nakon prestanka radnog odnosa vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa (stavak 130. stavak 2.)

32. imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu

dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike (članak 134. stavak 2. i 4.)

33. pisano i potpuno obavijesti radničko vijeće ili sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca (članak 137. stavak 6. i 7.)

34. radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku (članak 201. stavak 4.)

35. kolektivni ugovor objavi na propisani način (članak 202. stavak 1. i 2.)

36. radniku omogući da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika i ocjenjivati njegov rad, te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za

sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (članak 221.g stavak 2. i 3.)

37. radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (članak 221.g stavak 5.)

38. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 1.)

39. radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ovim Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ovim Zakonom (članak 221.l stavak 2.)

40. kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (članak 221.p stavak 7.).

(2) U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

1. dodatni rad radnika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu ili na poslovima u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona ili radnika kojem se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ako takve poslove obavlja kod matičnog poslodavca (članak 18.a stavak 2.)

2. rad osobe mlađe od 15 godina ili osobe s 15 i starije od 15, a mlađe od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19.)

3. rad i sudjelovanje djeteta i maloljetnika u aktivnostima protivno posebnoj zaštiti (članak 19.a, stavak 3., 5. i 8.)

4. kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta (članak 19.b stavak 3.)

5. rad maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)

6. rad maloljetnika na poslovima na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, ako mu ta sposobnost nije prethodno utvrđena (članak 21. stavak 3. i 4.)

7. obavljanje poslova maloljetnika ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 22. stavak 1.)

8. rad radnika na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije

moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, a koji je duži od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

9. prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

10. prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 65. stavak 6.)

11. prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu, ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7. i 8.)

12. rad maloljetnika koji traje duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

13. rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 68. stavak 2.)

14. obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima (članak 68.a)

15. rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

16. noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom

naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od 24 sata (članak 69. stavak 7.)

17. noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ovoga Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70.)

18. noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (članak 71. stavak 3.).

Članak 58.

Članak 228. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako s istim radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog odnosno ako u tom ugovoru ili u

pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine (članak 12. stavak 1., 2. i 3.)

2. ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavak 4. i 6.)

3. ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 23.)

4. ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 25. stavak 1.)

5. ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavak 1. i 6.)

6. ako traži podatke o trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 30. stavak 2.)

7. ako radnika nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 posebnim propisom, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 36. stavak 1. i 3.)

8. ako radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti ne vrati na poslove na kojima je prethodno radio, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (članak 40.)

9. ako radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz

preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, u pisanom obliku ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, a u mogućnosti je radniku osigurati obavljanje takvih poslova (članak 41.)

10. ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.)

11. ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva (članak 52. stavak 4.)

12. ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi

ugovor u pisanom obliku (članak 59. stavak 5.)

13. ako radniku ne omogući korištenje stanke na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 73.)

14. ako radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 74.)

15. ako radniku ne omogući korištenje tjednog odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 75.)

16. ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članak 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.)

17. ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 86.)

18. ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom (članak 87.)

19. ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (članak 96. stavak 1.)

20. ako prije isteka roka od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno

uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 5. i 6.)

21. ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima (članak 134. stavak 10.)

22. ako onemogući radnike u izboru radničkog vijeća (članak 141.)

23. ako ne dostavi podatak o utemeljenju radničkog vijeća, ili ga ne dostavi u propisanom roku i na propisani način (članak 146. stavak 3.)

24. ako ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan ovim Zakonom (članak 149.)

25. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ovim Zakonom (članak 150.)

26. ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.)

27. ako ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća (članak 156.)

28. ako ne omogući imenovanom, odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruga ili javne ustanove (članak 164.)

29. ako pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem i djelovanjem

sindikata ili udruge sindikata više razine (članak 183. stavak 1.)

30. ako ne obračuna, ne ustegne ili ne uplati sindikalnu članarinu (članak 189.)

31. ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu ili ga ne dostavi u propisanom roku (članak 201. stavak 1.)

32. ako odbije sudjelovati u postupku mirenja predviđenim ovim Zakonom (članak 206. stavak 1.)

33. ako radnika koji je organizirao ili sudjelovao u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, stavi u nepovoljniji položaj od drugih radnika (članak 215. stavak 2.)

34. ako na zahtjev predstavnika radnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (članak 221.g stavak 6.)

35. ako pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme, obrađuje podatke koje ne smije obrađivati ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (članak 221.j)

36. ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (članak 221.k)

37. ako s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovora rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (članak 221.l stavak 2. i 4.)

38. ako digitalna radna platforma ili agregator ne izvrši provjeru na propisani način i u propisanim rokovima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (članak 221.n stavak 2., 3. i 5.)

39. ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 4.)

40. ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (članak 221.p stavak 7.)

(2) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaj iz

stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(4) Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik fizička osoba koji je koristio rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima (članak 48. stavak 1.).

(5) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(6) Za prekršaje iz stavka 1. točke 28. ovoga članka, poslodavac pravna osoba odgovara i u slučaju

ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe.“.

Članak 59.

Članak 229. mijenja se i glasi:

(1) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)

2. ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)

3. ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (članak 14. stavak 3.)

4. ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (članak 14. stavak 5.)

5. ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 5.)

6. ako svog radnika, kojeg u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, upućuje na rad u inozemstvo u društvo koje je s njim povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima bez pisane suglasnosti radnika (članak 18. stavak 5.)

7. ako radniku prije odlaska u inozemstvo ne dostavi primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu (članak 18. stavak 7.)

8. ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

9. ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.)

10. ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad, utvrdi rad duži od osam sati tjedno, ili ako radniku ne utvrdi nejednaki raspored radnog vremena, a utvrdio je rad duži od osam sati tjedno, ali ne duži od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ili ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad utvrdi rad duži od 16 sati tjedno (članak 18.b stavak 5.)

11. ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.)

12. ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada, ne dostavi popis radnika koji su dali pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku

	<p>na takav rad (članak 18.b stavak 10. i 12.)</p> <p>13. ako zaposli osobu mlađu od 15 godina ili osobu s 15 i stariju od 15, a mlađu od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako dozvoli rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje (članak 19. i članak 19.a stavak 3.)</p> <p>14. ako na poslovima vezanima za rad i provođenje aktivnosti s djetetom i maloljetnikom ili kod omogućavanja provedbe učenja temeljenog na radu maloljetnika, zaposli osobu koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom ili se protiv nje vodi kazneni postupak za navedena djela, ili ne onemogući kontakt s djetetom ili maloljetnikom osobi za koju ima</p>		
--	---	--	--

saznanja da postoji zapreka
(članak 19.b. stavak 1. i 3.)

15. ako zaposli maloljetnika bez
pisanog ovlaštenja njegova
zakonskog zastupnika ili odobrenja
tijela nadležnog za poslove
socijalne skrbi (članak 20. stavak 1.
i 2.)

16. ako zaposli maloljetnika na
poslovima koji mogu ugroziti
njegovu sigurnost, zdravlje,
ćudoređe ili razvoj (članak 21.
stavak 1.)

17. ako zbog trudnoće odbije
zaposliti ženu ili joj, protivno
odredbama ovoga Zakona, zbog
trudnoće, rođenja ili dojenja
djeteta u smislu posebnog propisa
ponudi sklapanje izmijenjenog
ugovora o radu pod nepovoljnijim
uvjetima (članak 30. stavak 1.)

18. ako za vrijeme trudnoće,
korištenja rodiljnog, roditeljskog,

posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

19. ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

20. ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva (članak 44. stavak 3.)

21. ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavak 5. i 6.)

22. ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavak 1. i 4.)

23. ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatak o radnom vremenu radnika iskazanom u danima i satima, odnosno danima, tjednima i mjesecima, najmanje tjedan dana unaprijed (članak 60.a stavak 5. i 6.)

24. ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od Zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

25. ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

26. ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavak 3. i 4.)

27. ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

28. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska i roditeljska prava te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.)

29. ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)

30. ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži

prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)

31. ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavak 2., 3. i 6.)

32. ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele

prethodno ne dostavi inspektoru rada (članak 67. stavak 2.)

33. ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavak 4., 5. i 8.)

34. ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)

35. ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata (članak 68. stavak 1.)

36. ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljna i roditeljska

prava, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

37. ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih 24 sata (članak 69. stavak 6.)

38. ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)

39. ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni

rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)

40. ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)

41. ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)

42. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje

istih poslova izvan noćnog rada
(članak 72. stavak 6.)

43. ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)

44. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)

45. ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 90.b stavak 1.)

46. ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće ili otpremnine, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavak 4. ovoga Zakona (članak 93. stavak 2. i 4.)

47. ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)

48. ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo

	<p>sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)</p> <p>49. ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.)</p> <p>50. ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, ne upiše se u evidenciju ministarstva (članak 221.c stavak 4.)</p> <p>51. ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (članak 221.c stavak 6.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se</p>		
--	--	--	--

poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19.a stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja organizira sudjelovanje djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje uz naplatu, u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili

sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj bez prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (ćlanak 19.a stavak 5.).

(5) Novćanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura za prekršaj iz stavka 1. toćke 1. ovoga ćlanka kaznit će se korisnik pravna osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o ustupanju radnika i odgovorna osoba pravne osobe (ćlanak 45. stavak 5.).

(6) Novćanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kuna kaznit će se korisnik fizićka osoba koji ne vodi evidenciju radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, ako je takvu obvezu preuzeo ugovorom o

ustupanju radnika (članak 45. stavak 5.).

(7) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(8) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(9) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba kod koje, u okviru

provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršениh 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(10) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba kod koje, u okviru provedbe učenja temeljenog na radu poslove obavlja duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, ili kod koje u okviru obavljanja povremenog rada redovitog

učenika u skladu s posebnim propisom, dijete s navršenih 14 godina koje ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslove obavlja duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno na poslovima koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana ili duže od dva sata dnevno na dan školske nastave izvan vremena određenog za pohađanje nastave i 12 sati tjedno za poslove koji se obavljaju tijekom školskih praznika, odnosno osam sati dnevno i 40 sati tjedno ako posao obavlja maloljetnik, ili ako im noćni rad i odmori ne osigura na propisani način i u propisanom trajanju (članak 68.a).

(11) Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(12) Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator, ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u javnom prometu (članak 221.o stavak 2.).

(13) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.(3) Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odgađa njegovo izvršenje.“.a maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.“.

<p>Članak 11.</p> <p>Provedba</p> <p>1. Države članice donose i objavljuju zakone i druge propise potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom do 5. prosinca 2011. ili osiguravaju da socijalni partneri putem ugovora uvedu potrebne odredbe, pri čemu države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi oni u svako doba mogli jamčiti da se ciljevi ove Direktive ostvaruju. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>2. Kad države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p>	<p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <p>– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)</p> <p>– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju,</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	--	------------------------------	--

označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.)

– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)

– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)

– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)

– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)

- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)

- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)

- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)

- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje

poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

– Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

– Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

	<p>– Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).</p> <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive (EU) 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“</p>		
<p>Članak 12.</p> <p>Preispitivanje od strane Komisije</p> <p>Do 5. prosinca 2013. Komisija uz savjetovanje s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Zajednice preispituje primjenu ove Direktive radi predlaganja potrebnih izmjena kad je to primjereno.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završne odredbe Direktive</p>

<p>Članak 13.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završne odredbe Direktive</p>
<p>Članak 14.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završne odredbe Direktive</p>

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA 2003/88/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Svrha i opseg</p> <p>1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.</p> <p>2. Ova se Direktiva primjenjuje na:</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. - uz stavak 1. i 2. Direktive
<p>(a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najveći broj radnih sati tjedno; i</p> <p>(b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.</p> <p>3. Ova se Direktiva primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne, u smislu članka 2. Direktive 89/391/EEZ, ne dovodeći u pitanje članke 14., 17., 18. i 19. ove Direktive.</p> <p>Ova se Direktiva ne primjenjuje na pomorce, kako je utvrđeno u Direktivi 1999/63/EZ, ne dovodeći u pitanje članak 2. stavak 8. ove Direktive.</p> <p>4. Odredbe Direktive 89/391/EEZ u cijelosti se primjenjuju na pitanja iz stavka 2., ne dovodeći u pitanje strože i/ili posebije odredbe ove Direktive.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pomorski zakonik (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19) članak/članci članak 125. - uz stavak 3. Direktive

<p>Članak 2.</p> <p>Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:</p> <p>1. „radno vrijeme” je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom;</p> <p>2. „vrijeme odmora” je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;</p> <p>3. „radno vrijeme noću” je vremensko razdoblje od najmanje sedam sati prema definiciji u nacionalnom pravu, a u koje je obvezno uključeno razdoblje između ponoći i pet sati ujutro;</p> <p>4. „radnik koji radi noću” znači:</p> <p>(a) s jedne strane, svakog radnika koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata od svog svakodnevnog radnog vremena; i</p> <p>(b) s druge strane, svakog radnika koji tijekom noći odradi jedan dio svoga godišnjeg radnog vremena, koje je</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 60. - uz stavak 1. točka 1. Direktive članak 74., članak 75., članak 76. - uz stavak 1. točka 2. Direktive članak 69. stavak 1. - uz stavak 1. točka 3. Direktive članak 69. stavak 5. - uz stavak 1. točka 4. (a) i (b) Direktive članak 71. stavak 1. - uz stavak 1. točka 5. Direktive članak 71. stavak 2. - uz stavak 1. točka 6. Direktive članak 1. - uz stavak 1. točka 7. Direktive članak 89. stavak 1. - uz stavak 1. točka 8. Direktive članak 73., 74., 75., 76. - uz stavak 1. točka 9. Direktive
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17) članak/članci članak 4. - uz stavak 1. točka 7. Direktive

<p>utvrđeno po izboru dotične države članice:</p> <p>i.nacionalnim zakonodavstvom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima; ili</p> <p>ii.kolektivnim ugovorima ili sporazumima koje su socijalni partneri sklopili na državnoj ili regionalnoj razini;</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020) članak/članici članak 104. - uz stavak 1. točka 7. Direktive
<p>5.„rad u smjenama” je svaki oblik organizacije rada u smjenama, pri čemu se radnici smjenjuju na istom radnom mjestu prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacijski raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tijekom određenog dnevnog ili tjednog razdoblja;</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14) članak/članici članak 2. - uz stavak 1. točka 7. Direktive
<p>6.„radnik koji radi u smjenama” je svaki radnik čiji je raspored radnih sati sastavni dio rada u smjenama;</p> <p>7.„mobilni radnik” je svaki radnik zaposlen kao član osoblja koje u okviru posla putuje ili leti u okviru poduzeća koje pruža usluge prijevoza putnika ili robe cestom, zrakom ili kontinentalnim plovnim putem;</p> <p>8.„rad na objektu na moru” je rad koji se obavlja uglavnom ili na samim objektima na moru ili sa njih (uključujući naftne platforme), izravno ili neizravno povezan s traženjem, vađenjem i iskorištavanjem rudnih</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021) članak/članici članak 70.

<p>bogatstava, uključujući ugljikovodike, te ronjenje povezano s takvim djelatnostima, bilo da se obavlja s objekta na moru ili iz plovila;</p> <p>9. „odgovarajući odmor” znači da radnici imaju redovito razdoblje odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji je dovoljno dug i neprekinut kako radnici zbog umora ili nepravilnog radnog rasporeda ne bi ozlijedili sebe, svoje suradnike ili druge osobe, i kako ne bi kratkoročno ni dugoročno naškodili svome zdravlju.</p> <p>POGLAVLJE 2.</p> <p>NAJKRAĆE TRAJANJE ODMORA – OSTALI VIDOVI RASPOREDA RADNOG VREMENA</p>			
<p>Članak 3.</p> <p>Dnevni odmor</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 74.</p>

<p>Članak 4.</p> <p>Stanke</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanika za odmor, a pojedinci o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanika daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako tog nema, nacionalnim propisima.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 73.
<p>Članak 5.</p> <p>Tjedni odmor</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3.</p> <p>Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 75.

<p>Članak 6.</p> <p>Najdulje tjedno radno vrijeme</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika:</p> <p>(a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera;</p> <p>(b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48.</p>	<p>Članak 27.</p> <p>Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „<i>Nejednaki raspored radnog vremena</i>“.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.</p> <p>(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 61., članak 65. stavak 1., 3. i 4., članak 67. stavak 4.</p>
---	---	----------------------------	---

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može

se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad

ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka.“.

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:

„Dodatan rad radnika

Članak 18.a

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite

na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog

postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 5 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.“.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. ovoga Zakona.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

(13) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuje se odredba članka 66. i 67. ovoga Zakona.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.c

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno

trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Radnik koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci).“.

Članak 24.

	<p>U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:</p> <p>„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
<p>Članak 7.</p> <p>Godišnji odmor</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 76., članak 77., članak 78., članak 79., članak 80. i članak 82.</p>

<p>2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.</p> <p>POGLAVLJE 3.</p> <p>NOĆNI RAD - RAD U SMJENAMA - RADNI RASPORED</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Trajanje noćnog rada</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:</p> <p>(a) uobičajen broj radnih sati noću ne bude veći od prosječnih osam sati unutar 24-satnog razdoblja;</p> <p>(b) radnici koji rade noću koji su u radu izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne rade više od osam sati unutar svakog 24-satnog razdoblja u kojem rade noću.</p> <p>Za potrebe točke (b), nacionalnim se propisima i/ili praksom ili pak kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera određuje koji rad uključuje osobite opasnosti ili teški fizički ili mentalni napor, uzimajući u</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 69. - uz stavak 1. točka (a) i (b)</p> <p>Direktive</p> <p>članak 13. i članak 18. - uz stavak 2.</p> <p>Direktive</p>

<p>obzir posebne posljedice i opasnosti noćnog rada.</p>			
<p>Članak 9.</p> <p>Zdravstveni pregled i preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad</p> <p>1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:</p> <p>(a) radnici koji rade noću imaju pravo na besplatan zdravstveni pregled prije samog početka noćnog rada, a zatim u pravilnim vremenskim razmacima;</p> <p>(b) radnici koji rade noću, a koji imaju zdravstvenih problema zbog noćnog rada budu, kad je to moguće, premješteni na dnevni posao koji su sposobni obavljati.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 72. stavak 3. i 8. - uz stavak 1. točka (a) Direktive članak 72. stavak 3. i 6. - uz stavak 1. točka (b) Direktive članak 72. stavak 3. i 5. - uz stavak 3. Direktive</p>
		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenog pregleda noćnih radnika (NN 122/13) članak/članci cijeli Pravilnik - uz stavak 1. točka (a) Direktive</p>

<p>2. Besplatni zdravstveni pregled iz stavka 1. točke (a) podliježe liječničkoj tajni.</p> <p>3. Besplatni zdravstveni pregled iz stavka 1. točke (a) može se obaviti unutar nacionalnog zdravstvenog sustava.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o liječništvu (NN 121/03, 117/08) članak/članci članak 21. - uz stavak 2. Direktive
<p>Članak 10.</p> <p>Jamstva za noćni rad</p> <p>Države članice mogu za rad određenih kategorija radnika koji rade noću, čija su sigurnost i zdravlje u opasnosti zbog noćnog rada, predvidjeti određena jamstva, pod uvjetima određenima nacionalnim propisima i/ili praksom.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 69. stavak 2., 3. i 7., članak 70.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) članak/članci članak 20. stavak 6.

<p>Članak 11.</p> <p>Obavještanje o redovnom upošljavanju radnika koji rade noću</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji redovito zapošljava radnike koji rade noću o tome obavijesti nadležna tijela na njihovo traženje.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 69. stavak 2., 3. i 7. članak 150. stavak 3. točka 8.
<p>Članak 12.</p> <p>Sigurnost i zdravstvena zaštita</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:</p> <p>(a) radnici koji rade noću i radnici u smjenama imaju sigurnost i zdravstvenu zaštitu prilagođenu prirodi njihovog rada;</p> <p>(b) odgovarajuće usluge ili sredstva zaštite i prevencije, koja se tiču sigurnosti i zdravlja radnika koji rade noću i radnika u smjenama, odgovaraju onima koja se primjenjuju na ostale radnike i da su dostupna u svako doba.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 72. stavak 1., članak 71. stavak 3.

<p>Članak 13.</p> <p>Radni raspored</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji želi organizirati rad po određenom rasporedu vodi računa o općem načelu po kojem rad treba biti prilagođen radniku, kako bi se smanjio monoton ili automatski rad, ovisno o tipu djelatnosti te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima, posebno što se tiče stanki tijekom radnog vremena.</p> <p>POGLAVLJE 4.</p> <p>OSTALE ODREDBE</p>	<p>Članak 22.</p> <p>Iza članka 60. dodaje se članak 60.a s naslovom iznad njega, koji glasi:</p> <p style="text-align: center;"><i>„Raspored radnog vremena</i></p> <p style="text-align: center;">Članak 60.a</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p>(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.</p> <p>(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.</p> <p>(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 71. stavak 3., članak 72. stavak 1.</p>
---	--	----------------------------	--

vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavkom 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeka potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje

	promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.“.		
<p>Članak 14.</p> <p>Posebne odredbe Zajednice</p> <p>Ova se Direktiva ne primjenjuje kad drugi pravni akti Zajednice sadrže posebne uvjete u vezi s organizacijom radnog vremena za određena zanimanja ili djelatnosti vezane uz ta zanimanja.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1., članak 88. stavak 1. i 2.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o uvjetima i načinu održavanja straže te obavljanju drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja s brodova (NN 125/05) članak/članci cijeli Pravilnik
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17) članak/članci članak 1.

		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020) članak/članci članak 111.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021) članak/članci članak 84.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14) članak/članci članak 91.
<p>Članak 15.</p> <p>Povoljniji propisi</p> <p>Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno da olakšavaju ili dopuštaju</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 9.

<p>primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera povoljnijih za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika.</p>			
<p>Članak 16.</p> <p>Referentna razdoblja</p> <p>Države članice mogu odrediti:</p> <p>(a) za primjenu članka 5. (tjedni odmor) referentno razdoblje koje nije dulje od 14 dana;</p> <p>(b) za primjenu članka 6. (najveći broj radnih sati tjedno) referentno razdoblje koje nije dulje od četiri mjeseca.</p> <p>Plaćeni godišnji odmor, odobren u skladu s člankom 7., i bolovanje, nisu uključeni ili su neutralni pri izračunu prosjeka;</p> <p>(c) za primjenu članka 8. (trajanje noćnog rada) referentno razdoblje nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima ili na temelju kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini.</p>	<p><i>Stavak 2. Direktive</i></p> <p>Članak 27.</p> <p>Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „<i>Nejednaki raspored radnog vremena</i>“.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.</p> <p>(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 75. - uz stavak 1. točka (a) Direktive članak 61., članak 62., članak 67. - uz stavak 1. točka (b) Direktive članak 69. - uz stavak 1. točka (c) Direktive</p>

<p>Najkraći tjedni odmor od 24 sata utvrđen u članku 5. nije uključen u izračun prosjeka ako ulazi u referentno razdoblje.</p> <p>POGLAVLJE 5.</p> <p>ODSTUPANJA I IZNIMKE</p>	<p>tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.</p>		
--	--	--	--

(6) Razdoblje iz stavka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno

vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka.“

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. ovoga Zakona.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ugovor o dodatnom radu može se sklopiti u trajanju dužem

od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, pod uvjetom da je sklopljen na određeno vrijeme u trajanju koje nije duže od četiri mjeseca.

(6) Ako je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o dodatnom radu iz stavka 5. ovoga članka razdoblje između prestanka toga ugovora i sklapanja novog ugovora o dodatnom radu ne smije biti kraće od osam mjeseci.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“

	<p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
<p>Članak 17.</p> <p>Odstupanja</p> <p>1. Uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, države članice mogu odstupati od članka 3. do 6., članka 8. i 16. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici:</p> <p>(a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;</p> <p>(b) radnici koji su članovi obitelji; ili</p> <p>(c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama.</p> <p>2. Zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera mogu se predvidjeti odstupanja sukladno stavku</p>		<p>Nije preuzeto</p> <p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 88. stavak 3., članak 73. stavak 5., članak 74., 75. 89. - uz stavak 1. točke (a), (b) i (c) Direktive članak 73. stavak 1., članak 74. stavak 2. i 3. članak 75. stavak 3., 4. i 5. - uz stavak 2. Direktive članak 89. - uz stavak 3. Direktive članak 75., članak 89. stavak 2., 3. i 4. - uz stavak 4. točka (a) Direktive članak 74., članak 89. stavak 2., 3. i 4. - uz stavak 4. točka (b) Direktive članak 1. - uz stavak 5. Direktive</p>	
		<p>Nije preuzeto</p> <p>Preuzeto u: Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18) članak/članci članak 193. - uz stavak 5. Direktive</p>	

<p>3., 4. i 5., ako radnici dobiju odgovarajuća zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu.</p> <p>3. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16.:</p> <p>(a)u slučaju djelatnosti kod kojih su radnikovo radno mjesto i mjesto stanovanja međusobno udaljeni, uključujući rad na moru (offshore), ili kod kojih su radnikova različita radna mjesta međusobno udaljena;</p> <p>(b)u slučaju djelatnosti osiguranja i nadzora koja zahtijevaju stalnu prisutnost kako bi se zaštitila imovina i osobe, posebno u odnosu na zaštitare i kućepazitelje ili zaštitarske tvrtke;</p> <p>(c)kod djelatnosti koje zahtijevaju neprekidno pružanje usluga ili proizvodnju, što se posebno odnosi na:</p> <ul style="list-style-type: none"> i.usluge vezane uz prijem, liječenje i/ili njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama, uključujući djelatnosti liječnika na osposobljavanju, u domovima i u zatvorima; ii.radnike u lukama i zračnim lukama; iii.tisak, radio, televiziju, filmsku produkciju, poštanske i telekomunikacijske usluge, te 			
---	--	--	--

<p>službe hitne pomoći i vatrogasne i civilne zaštite;</p> <p>iv.proizvodnju, prijenos i distribuciju plina, vode i električne energije, odvoz kućnog otpada i spalionice;</p> <p>v.industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;</p> <p>vi.djelatnosti istraživanja i razvoja;</p> <p>vii. poljoprivredu;</p> <p>viii.radnike u javnom gradskom prijevozu;</p> <p>(d)kod djelatnosti za koje se može predvidjeti nagli skok aktivnosti, što se posebno odnosi na:</p> <p>i. poljoprivredu;</p> <p>ii. turizam;</p> <p>iii. poštanske usluge;</p> <p>(e)kod radnika u željezničkom prometu:</p> <p>i. čiji je rad neprekidan;</p> <p>ii.koji radno vrijeme provode u vlaku;</p> <p>iii.čiji je rad vezan uz vozni red i koji brinu da se promet odvija neprekinuto i redovno;</p> <p>(f)u okolnostima iz članka 5. stavka 4. Direktive 89/391/EEZ;</p> <p>(g)u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće.</p> <p>4. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3. i 5.:</p>			
--	--	--	--

<p>(a) kada radnik koji radi u smjenama mijenja smjenu i ne može iskoristiti dnevni i/ili tjedni odmor između kraja jedne i početka iduće smjene;</p> <p>(b) u slučaju poslova koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana, posebno posao čišćenja.</p> <p>5. Prema stavku 2. ovog članka, moguća su odstupanja od članka 6. i članka 16. točke (b) u slučaju liječnika na osposobljavanju, u skladu s odredbama utvrđenim u podstavcima dva do sedam ovog stavka.</p> <p>U slučaju iz članka 6., odstupanja iz prvog podstavka dopuštena su u petogodišnjem prijelaznom razdoblju počevši od 1. kolovoza 2004.</p> <p>Ako je potrebno, državi članici može biti odobreno dodatno razdoblje od najviše dvije godine imajući u vidu poteškoće pri provođenju odredbi o radnom vremenu vezano uz nadležnosti u pogledu organizacije i pružanja zdravstvenih usluga i medicinske skrbi.</p> <p>Najmanje šest mjeseci prije kraja prijelaznog razdoblja određena država članica obavješćuje o tome Komisiju i navodi razloge kako bi se Komisija nakon odgovarajućeg savjetovanja mogla</p>			
--	--	--	--

<p>očítovati u roku od tri mjeseca po primitku takve obavijesti.</p> <p>Ako država članica ne poštuje stajalište Komisije, mora svoju odluku obrazložiti. Obavijest, razlozi države članice i stajalište Komisije objavljuju se u Službenom listu Europske unije i prosljeđuju Europskom parlamentu.</p> <p>Ako je potrebno, države članice mogu dobiti dodatno razdoblje u trajanju do jedne godine uzimajući u obzir posebne teškoće pri izvršavanju obveza iz trećeg podstavka. Pritom se trebaju pridržavati postupka utvrđenoga u tom podstavku.</p> <p>Države članice osiguravaju da u prve tri godine prijelaznog razdoblja prosječan broj radnih sati tjedno ni u kom slučaju ne prelazi 58, u sljedeće dvije godine 56, a u preostalom razdoblju 52 sata.</p> <p>Poslodavac je dužan savjetovati se pravodobno s predstavnicima zaposlenika u svrhu postizanja sporazuma, kada je god to moguće, o pravilima koja se primjenjuju tijekom prijelaznog razdoblja. Unutar ograničenja postavljenih u petom podstavku, takav sporazum može pokrivati:</p> <p>(a) prosječan broj radnih sati tjedno tijekom prijelaznog razdoblja; i</p>			
--	--	--	--

<p>(b) mjere koje treba usvojiti kako bi se do kraja prijelaznog razdoblja prosječan broj radnih sati tjedno smanjio na 48.</p> <p>U slučaju članka 16. točke (b), odstupanja iz prvog podstavka dopuštaju se pod uvjetom da referentno razdoblje ne prelazi 12 mjeseci tijekom prvog dijela prijelaznog razdoblja utvrđenog u petom podstavku i šest mjeseci poslije toga.</p>			
<p>Članak 18.</p> <p>Odstupanja po kolektivnim ugovorima</p> <p>Od članka 3., 4., 5., 8. i 16. mogu odstupati kolektivni ugovori ili sporazumi između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini.</p> <p>Države članice u kojima ne postoje pravna pravila kojima bi se osiguravalo zaključenje kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini o pitanjima koja uređuje ova Direktiva, ili države članice koje za tu namjenu imaju poseban zakonski okvir, unutar njega i u ovu svrhu mogu, u skladu s nacionalnim</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 89., članak 67. stavak 8., članak 69., članak 73. stavak 5., članak 74. stavak 2. i 3., članak 75. stavak 3., 4. i 5.</p>

<p>propisima i/ili praksom dopustiti odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na odgovarajućoj kolektivnoj razini.</p> <p>Odstupanja predviđena prvim i drugim podstavkom dopuštena su pod uvjetom da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita.</p> <p>Države članice mogu predvidjeti:</p> <p>(a) da ovaj članak primjenjuju socijalni partneri; i</p> <p>(b) da se primjena odredaba kolektivnih ugovora ili sporazuma sklopljenih u skladu s ovim člankom proširi i na ostale radnike u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom.</p>			
<p>Članak 19.</p> <p>Ograničenja odstupanja od referentnih razdoblja</p> <p>Mogućnost odstupanja od članka 16. točke (b), utvrđena člankom 17. stavkom 3. i člankom 18., ne može imati za posljedicu utvrđivanje referentnog razdoblja duljeg od šest mjeseci.</p>	<p>Članak 27.</p> <p>Naslov iznad članka 66. mijenja se i glasi: „<i>Nejednaki raspored radnog vremena</i>“.</p> <p>Članak 66. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 67. stavak 1. i 8.</p>

<p>Međutim, države članice imaju mogućnost u skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, iz objektivnih ili tehničkih razloga, ili razloga vezanih uz organizaciju rada, kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera odrediti referentna razdoblja koja ni u kojem slučaju ne smiju biti dulja od 12 mjeseci.</p> <p>Prije 23. studenoga 2003., Vijeće na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvješća o ocjeni razmatra odredbe ovog članka te odlučuje o daljnjem postupanju.</p>	<p>takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.</p> <p>(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.</p> <p>(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.</p>		
--	---	--	--

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno

nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka.“.

Članak 10.

Iza članka 18. dodaju se članci 18.a, 18.b i 18.c s naslovima iznad njih koji glase:

„Dodatan rad radnika

Članak 18.a

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se

sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe ovoga Zakona koje

uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan u roku od 5 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.“.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 18.b

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke iz članka 15. ovoga Zakona.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora

odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz stavka 4. ovoga članka nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

(13) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuje se odredba članka 66. i 67. ovoga Zakona.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.c

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres,

božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Radnik koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci).“.

Članak 24.

U članku 62. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40

	<p>sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona.“.</p> <p>Stavak 3. briše se.</p> <p>Dosadašnji stavci 4. do 7. postaju stavci 3. do 6.</p>		
<p>Članak 20.</p> <p>Mobilni radnici i rad na moru (offshore)</p> <p>1. Članci 3., 4., 5. i 8. ne primjenjuju se na mobilne radnike.</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da mobilni radnici imaju pravo na odgovarajući odmor, osim u okolnostima iz članka 17. stavka 3. točke (f) i (g).</p> <p>2. U skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika i pod uvjetom da se predstavnici poslodavca i zaposlenika kojih se to tiče međusobno</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (NN 75/13 NN 36/15 NN 46/17) članak/članci članak 4.

<p>posavjetuju te da se potiču svi relevantni oblici socijalnog dijaloga, uključujući pregovore ako stranke to žele, države članice mogu, iz objektivnih ili tehničkih razloga ili razloga vezanih uz organizaciju rada, u slučaju radnika koji uglavnom obavljaju poslove na moru (offshore) produljiti referentno razdoblje iz članka 16. točka (b) na 12 mjeseci.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava (NN 63/2020) članak/članci članak 104.
<p>3. Najkasnije do 1. kolovoza 2005. Komisija će, nakon savjetovanja s državama članicama te radnicima na vodećim položajima i radnicima na europskoj razini, ispitati provedbu odredbi koje se odnose na radnike koji rade na moru (offshore) s obzirom na njihovu sigurnost i zdravlje, kako bi, prema potrebi, predložila odgovarajuće izmjene.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14) članak/članci članak 91.
		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o plovidbi i lukama unutarnjih voda (NN 144/2021) članak/članci članak 84.
<p>Članak 21. Radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1.

<p>1. Članci od 3. do 6. i 8. ne primjenjuju se na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavom države članice.</p> <p>Države članice poduzimaju, međutim, potrebne mjere kako bi se osiguralo da svaki radnik na ribarskom brodu duge plovidbe pod zastavom države članice ima pravo na odgovarajući odmor, te kako bi se ograničio prosječan broj radnih sati tjedno na 48, izračunan za referentno razdoblje koje ne prelazi 12 mjeseci.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pravilnik o uvjetima i načinu održavanja straže te obavljanju drugih poslova na brodu kojima se osigurava sigurna plovidba i zaštita mora od onečišćenja s brodova (NN 125/05) članak/članci članak 125.
<p>2. Unutar ograničenja iz stavka 1. drugog podstavka i stavaka 3. i 4., države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja tih radnika osiguralo:</p> <p>(a) da radno vrijeme bude ograničeno na najveći broj radnih sati koji se u određenom razdoblju ne smije prijeći; ili</p> <p>(b) da se predvidi najmanji broj sati odmora u određenom razdoblju.</p> <p>Najmanji broj radnih sati i najmanji broj sati odmora određuje se zakonom i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera.</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Pomorski zakonik (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19) članak/članci članak 125.

<p>3. Ograničeni broj radnih sati ili sati odmora jest:</p> <p>(a)ili maksimalan broj radnih sati koji ne smije prelaziti:</p> <p>i.14 sati u svakom 24-satnom razdoblju;</p> <p>ii.72 sata u svakom sedmodnevnom razdoblju;</p> <p>ili</p> <p>(b)najmanji broj sati odmora koji ne smije biti manji od:</p> <p>i.10 sati u svakom 24-satnom razdoblju; i</p> <p>ii.77 sati u svakom sedmodnevnom razdoblju.</p> <p>4. Vrijeme odmora može se podijeliti u najviše dva dijela, jedan u trajanju od najmanje šest sati, dok vremensko razdoblje između dva uzastopna odmora ne smije trajati dulje od 14 sati.</p> <p>5. U skladu s općim načelima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika država članica može iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada dopustiti iznimke, uključujući stvaranje referentnih razdoblja, unutar granica utvrđenih u stavku 1. drugom podstavku te stavcima 3. i 4.</p>			
---	--	--	--

<p>Ove iznimke trebaju u što većoj mjeri biti u skladu s utvrđenim standardima, ali u obzir se mogu uzeti češća ili dulja razdoblja za odmor radnika. Ove se iznimke mogu propisati:</p> <p>(a) zakonima i drugim propisima pod uvjetom da se kada je to moguće obave konzultacije između predstavnika poslodavaca i radnika, te da se učine naponi za poticanje svih oblika socijalnog dijaloga; ili</p> <p>(b) kolektivnim ugovorima ili ugovorima između socijalnih partnera.</p> <p>6. Kapetan ribarskog broda duge plovidbe ima pravo od radnika na brodu tražiti obavljanje onoliko sati rada koliko je to potrebno za izravnu sigurnost plovila, osoba na brodu ili tereta, ili u svrhu pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama na moru koje su u opasnosti.</p> <p>7. Države članice mogu predvidjeti da radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe, za koje nacionalno zakonodavstvo ili praksa uređuje da ti brodovi ne smiju biti u funkciji u određenim razdobljima tijekom kalendarske godine duljim od mjesec dana, imaju pravo koristiti godišnji odmor prema članku 7. unutar tog razdoblja.</p>			
---	--	--	--

<p>Članak 22.</p> <p>Ostale odredbe</p> <p>1. Država članica ima mogućnost ne primjenjivati članak 6. ako se pridržava općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je neophodnim mjerama osigurano da:</p> <p>(a) poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b), osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom;</p> <p>(b) ni jedan radnik nije pretrpio štetu od svog poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način;</p> <p>(c) poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad;</p> <p>(d) te se liste dostavljaju nadležnim tijelima koja zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ograničiti mogućnost</p>		Nije preuzeto	Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 67., članak 77. stavak 1., članak 81. i članak 80.

<p>prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno;</p> <p>(e)poslodavac nadležna tijela na njihov zahtjev izvještava koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunanog kao prosjek za referentno razdoblje iz članka 16. točke (b).</p> <p>Vijeće će prije 23. studenoga 2003., na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvještaja o ocjeni, razmotriti odredbe iz ovog stavka i donijeti odluku o daljnjem postupanju.</p> <p>2. Što se tiče primjene članka 7. države članice imaju na raspolaganju prijelazno razdoblje od najviše tri godine od 23. studenoga 1996. nadalje, pod uvjetom da tijekom tog prijelaznog razdoblja:</p> <p>(a)svaki radnik ima plaćeni godišnji odmor od najmanje tri tjedna prema uvjetima za stjecanje prava i odobravanje godišnjeg odmora, predviđenim nacionalnim propisima i/ili praksom; i</p> <p>(b)plaćeni godišnji odmor od tri tjedna ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.</p> <p>3. Ako države članice koriste mogućnosti utvrđene u ovom članku, o</p>			
---	--	--	--

<p>tome trebaju odmah obavijestiti Komisiju.</p> <p>POGLAVLJE 6.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p>			
<p>Članak 23.</p> <p>Razina zaštite</p> <p>Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da ovisno o promijenjenim okolnostima u pogledu radnog vremena stvaraju različite zakone i druge propise ili ugovorne odredbe, a uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi, provođenje ove Direktive ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika.</p>		<p>Nije preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/članci članak 1. i članak 9.</p>
<p>Članak 24.</p> <p>Izvješća</p> <p>1. Države članice Komisiji dostavljaju tekstove odredaba nacionalnog prava koje donose ili koje su već donijele u području koje uređuje ova Direktiva.</p> <p>2. Države članice Komisiji svakih pet godina podnose izvješće o primjeni</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>propisa iz ove Direktive u praksi, s time da pritom priopćavaju i stajalište socijalnih partnera.</p> <p>Komisija o tome izvještava Europski Parlament, Vijeće, Europski gospodarski i socijalni odbor i Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu.</p> <p>3. Poslije 23. studenoga 1996., Komisija Europskom Parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru svakih pet godina podnosi izvješće o primjeni ove Direktive uzimajući u obzir članke 22. i 23. i stavke 1. i 2. ovog članka.</p>	<p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.) – Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.) – Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno 		
--	--	--	--

zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)

– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)

– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)

– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)

– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)

– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o

usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)

– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)

– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.)

– Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.)

- Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)

- Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.).

	<p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ, Direktive (EU) 2019/1158 i Direktive (EU) 2019/1152 u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 25.</p> <p>Nadzor nad provođenjem odredbi za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe</p> <p>Najkasnije do 1. kolovoza 2009. Komisija, nakon savjetovanja s državama članicama, te poslodavcima i radnicima na europskoj razini, nadzire jesu li odredbe o radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe, posebno što se tiče zdravlja i sigurnosti, i dalje zadovoljavajuće, kako bi se prema potrebi predložile odgovarajuće izmjene.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba Direktive</p>

<p>Članak 26.</p> <p>Nadzor nad provođenjem odredbi za radnike koji se bave prijevozom putnika</p> <p>Najkasnije do 1. kolovoza 2005. Komisija, nakon konzultacija s državama članicama, te poslodavcima i radnicima na europskoj razini, nadzire provođenje odredbi za radnike koji rade u redovnom gradskom prijevozu putnika, s namjerom da se u slučaju potrebe predlože odgovarajuće izmjene, kako bi se osigurao usklađen i primjeren pristup ovom sektoru.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive
<p>Članak 27.</p> <p>Stavljanje izvan snage</p> <p>1. Direktiva 93/104/EZ, kako je izmijenjena Direktivom iz Priloga I. Dijela A, ne dovodeći u pitanje obveze država</p>		Nije potrebno preuzimanje	Završna odredba Direktive

<p>članica u odnosu na rokove za prenošenje, stavlja se izvan snage.</p> <p>2. Upućivanje na Direktivu stavljenju izvan snage smatra se upućivanjem na ovu Direktivu i tumači se u skladu s korelacijskom tablicom utvrđenom u Prilogu II.</p>			
<p>Članak 28.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu 2. kolovoza 2004.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba Direktive</p>
<p>Članak 29.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Završna odredba Direktive</p>

<p>PRILOG I.</p> <p>DIO A</p> <p>DIREKTIVE STAVLJENE IZVAN SNAGE I NJIHOVE IZMJENE</p> <p>(članak 27.)</p> <p>Direktiva Vijeća (SL L 307, 93/104/EZ 13.12.1993., str. 18.)</p> <p>Direktiva 2000/34/EZ (SL L 195, Europskog Parlamenta i Vijeća 1.8.2000., str. 41.)</p> <p>DIO B</p> <p>ROKOVI ZA PRENOŠENJE U NACIONALNO PRAVO</p> <p>(članak 27.)</p> <table data-bbox="91 973 604 1085"> <tr> <td>Direktiva</td> <td>Rok za prenošenje</td> </tr> <tr> <td>93/104/EZ</td> <td>23. studenoga 1996.</td> </tr> <tr> <td>2000/34/EZ</td> <td>1. kolovoza 2003. <u>(1)</u></td> </tr> </table> <hr/> <p><u>(1)</u> 1. kolovoza 2004. u slučaju liječnika na osposobljavanju. Vidjeti članak 2. Direktive 2000/34/EZ.</p>	Direktiva	Rok za prenošenje	93/104/EZ	23. studenoga 1996.	2000/34/EZ	1. kolovoza 2003. <u>(1)</u>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Prilog I. kao dio Završne odredbe Direktive</p>
Direktiva	Rok za prenošenje								
93/104/EZ	23. studenoga 1996.								
2000/34/EZ	1. kolovoza 2003. <u>(1)</u>								

<p>PRILOG II.</p> <p>KORELACIJSKA TABLICA</p> <p>Direktiva 93/104/EZ Ova Direktiva</p> <p>Članci 1. do 5. Članak 1. do 5.</p> <p>Članak 6., uvodne riječi Članak 6., uvodne riječi</p> <p>Članak 6. stavak 1. Članak 6. točka (a)</p> <p>Članak 6. stavak 2. Članak 6. točka (b)</p> <p>Članak 7. Članak 7.</p> <p>Članak 8, uvodne riječi Članak 8, uvodne riječi</p> <p>Članak 8. stavak 1. Članak 8. točka (a)</p> <p>Članak 8. stavak 2. Članak 8. točka (b)</p> <p>Članci 9., 10. i 11. Članci 9., 10. i 11.</p> <p>Članak 12., uvodne riječi Članak 12, uvodne riječi</p> <p>Članak 12. stavak 1. Članak 12. točka (a)</p> <p>Članak 12. stavak 2. Članak 12. točka (b)</p> <p>Članci 13., 14. i 15. Članci 13., 14. i 15.</p> <p>Članak 16., uvodne riječi Članak 16., uvodne riječi</p> <p>Članak 16. stavak 1. Članak 16. točka (a)</p> <p>Članak 16. stavak 2. Članak 16. točka (b)</p> <p>Članak 16. stavak 3. Članak 16. točka (c)</p> <p>Članak 17. stavak 1. Članak 17. stavak 1.</p> <p>Članak 17. stavak 2., uvodne riječi Članak 17. stavak 2.</p> <p>Članak 17. stavak 2. Članak 17. stavak 3.</p> <p>podstavak 1. točke od (a) do (e)</p> <p>Članak 17. stavak 2. Članak 17. stavak 3.</p> <p>podstavak 2. točke od (f) do (g)</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Prilog II. kao dio Završne odredbe Direktive</p>
--	--	----------------------------------	---

<p>Članak 17. stavak 2. podstavak 3.</p> <p>Članak 17. stavak 2. podstavak 4.</p> <p>Članak 17. stavak 3.</p> <p>Članak 17. stavak 4.</p> <p>Članak 17.a stavak 1.</p> <p>Članak 17.a stavak 2.</p> <p>Članak 17.a stavak 3.</p> <p>Članak 17.a stavak 4.</p> <p>Članak 17.b stavak 1.</p> <p>Članak 17.b stavak 2.</p> <p>Članak 17.b stavak 3.</p> <p>Članak 17.b stavak 4.</p> <p>Članak 17.b stavak 5.</p> <p>Članak 17.b stavak 6.</p> <p>Članak 17.b stavak 7.</p> <p>Članak 17.b stavak 8.</p> <p>Članak 18. stavak 1. točka (a)</p> <p>Članak 18. stavak 1. točka (b) podtočka i.</p> <p>Članak 18. stavak 1. točka (b) podtočka ii.</p> <p>Članak 18. stavak 1. točka (c)</p> <p>Članak 18. stavak 2.</p> <p>Članak 18. stavak 3.</p> <p>Članak 18. stavak 4.</p> <p>Članak 18. stavak 5.</p>	<p>Članak 17. stavak 4.</p> <p>Članak 17. stavak 5.</p> <p>Članak 18.</p> <p>Članak 19.</p> <p>Članak 20. stavak 1., prvi podstavak</p> <p>Članak 20. stavak 1. drugi podstavak</p> <p>Članak 20. stavak 2.</p> <p>Članak 20. stavak 3.</p> <p>Članak 21. stavak 1., prvi podstavak</p> <p>Članak 21. stavak 1., drugi podstavak</p> <p>Članak 21. stavak 2.</p> <p>Članak 21. stavak 3.</p> <p>Članak 21. stavak 4.</p> <p>Članak 21. stavak 5.</p> <p>Članak 21. stavak 6.</p> <p>Članak 21. stavak 7.</p> <p>—</p> <p>Članak 22. stavak 1.</p> <p>Članak 22. stavak 2.</p> <p>Članak 22. stavak 3.</p> <p>—</p> <p>Članak 23.</p> <p>Članak 24. stavak 1.</p> <p>Članak 24. stavak 2.</p>		
--	--	--	--

Članak 18. stavak 6.	Članak 24. stavak 3.			
—	Članak 25. <u>(1)</u>			
—	Članak 26. <u>(2)</u>			
—	Članak 27.			
—	Članak 28.			
Članak 19.	Članak 29.			
—	Prilog I.			
—	Prilog II.			

USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

1. Naziv propisa Europske unije

DIREKTIVA VIJEĆA 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP

2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu

3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u	Obrazložen je (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično

		odredbu prijedloga propisa?	preuzet u odredbu prijedloga propisa)
<p>Članak 1.</p> <p>Svrha je ove Direktive staviti na snagu Okvirni sporazum o ugovorima o radu na određeno vrijeme, zaključen 18. ožujka 1999. između općih međusektorskih organizacija (ETUC, UNICE i CEEP), koji je u Prilogu ovoj Direktivi.</p>		Nije potrebno preuzimanje	Uvodna odredba Direktive
<p>Članak 2.</p> <p>Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 10.</p>	<p>Članak 1.</p> <p>U Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članak 2. mijenja se i glasi:</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>srpnja 2001. ili osiguravaju da najkasnije do tog datuma poslodavci i radnici sporazumno uvedu potrebne mjere, dok se od država članica zahtijeva da poduzmu sve potrebne mjere, kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti ostvarivanje rezultata predviđenih ovom Direktivom. O tome odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>Ako je potrebno, a nakon savjetovanja s poslodavcima i radnicima, države članice imaju na raspolaganju dodatnih najduže godinu dana, u slučaju postojanja posebnih poteškoća ili provedbe putem kolektivnog ugovora. O ovim okolnostima</p>	<p>„(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.) – Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2014/27/EU od 26. veljače 2014. o izmjeni Direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.) – Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.) – Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.) – Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.) – Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.) – Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.) – Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.) – Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.) – Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000.) 		
---	---	--	--

<p>odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>Prilikom usvajanja odredaba iz prvog stavka, te odredbe sadrže uputu na ovu Direktivu ili se prilikom njihove službene objave uz njih navodi takva uputa. Države članice određuje načine tog upućivanja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.) - Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.) - Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.) - Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.) - Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.). <p>(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ, Direktive 92/85/EEZ i Direktive (EU) 2019/1158, u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.</p>		
<p>Članak 3.</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu na dan objave u Službenom listu Europskih zajednica.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Propisano stupanje na snagu</p>

<p>Članak 4.</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>Uvodna odredba Direktive</p>
<p>PRILOG</p> <p>ETUC-UNICE-CEEP</p> <p>Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme</p> <p>Preambula</p> <p>Ovaj Okvirni sporazum prikazuje koju ulogu mogu igrati socijalni partneri u Europskoj strategiji zapošljavanja, usvojenoj na izvanrednom sastanku na vrhu 1997. u Luxembourggu te, nakon Okvirnog sporazuma o radu u nepunom radnom</p>	<p>Svrha (članak 1.) Priloga DIR: Napomena: Stavak 1. točka b) preuzeto člankom 2. i člankom 3. Zid Zor-a</p> <p>Članak 2.</p> <p>Članak 12. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) 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.</p> <p>(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.</p> <p>(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 7. stavak 4. uz stavak 1. točka a)</p>

<p>vremenu, predstavlja daljnji doprinos u postizanju bolje ravnoteže između „fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika“.</p> <p>Stranke ovog Sporazuma priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika. One također priznaju da ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika.</p> <p>U ovom Sporazumu utvrđuju se opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno</p>	<p>koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). <p>(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.</p> <p>(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.</p> <p>(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.</p> <p>(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička</p>		
--	--	--	--

<p>vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike.</p> <p>Ovaj Sporazum primjenjuje se na radnike zaposlene na određeno vrijeme, izuzimajući one</p>	<p>osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.</p> <p>(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“.</p> <p>Članak 3.</p> <p>U članku 13. iza stavka 4. dodaju se stavci 5., 6., 7. i 8. koji glase:</p> <p>„(5) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.</p> <p>(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva.</p> <p>(7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.</p>		
---	--	--	--

<p>radnike koje je agencija za privremeno zapošljavanje stavila na raspolaganje korisničkom poduzeću. Namjera je stranaka razmotriti potrebu za sličnim sporazumom u pogledu privremenog zapošljavanja putem agencije.</p> <p>Ovaj Sporazum odnosi se na uvjete zapošljavanja radnika zaposlenih na određeno vrijeme, pri čemu se dopušta da o pitanjima koja se odnose na obvezno socijalno osiguranje odlučuju države članice. U tom pogledu socijalni partneri ističu Deklaraciju o zapošljavanju usvojenu na Europskom vijeću u</p>	<p>(8) Iznimno od stavka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 90 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“.</p>		
	<p>Područje primjene (članak 2.) Priloga DIR</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 1. i članak 4.</p>
	<p>Definicije (članak 3.) Priloga DIR:</p> <p>Članak 2. Napomena: Stavak 1. preuzeto u članak 2. Zid Zor</p> <p>Članak 2.</p> <p>Članak 12. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) 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.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 13. uz Stavak 2.</p>

<p>Dublinu 1996., u kojoj je, među ostalim, naglašena potreba razvoja sustava socijalne sigurnosti, koji su više naklonjeni zapošljavanju, putem „razvijanja sustava socijalne sigurnosti koji će se moći prilagoditi novim oblicima rada i koji će osobama koje obavljaju takav rad osigurati odgovarajuću zaštitu.” Stranke ovog Sporazuma ponavljaju gledište izraženo u Sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom iz 1997., prema kojem bi države članice trebale provesti ovu Deklaraciju bez odlaganja.</p> <p>Osim toga, utvrđeno je da su u profesionalnim</p>	<p>(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.</p> <p>(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). <p>(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.</p>		
---	---	--	--

<p>sustavima socijalne zaštite potrebne inovacije radi prilagodbe sadašnjim uvjetima, a posebno kako bi se predvidjela prenosivost prava.</p> <p>ETUC, UNICE i CEEP zahtijevaju od Komisije da podnese ovaj Okvirni sporazum Vijeću na odlučivanje, kako bi ovi zahtjevi postali obvezujući u državama članicama koje su stranke Sporazuma o socijalnoj politici, koji je priložen Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici uz Ugovor o osnivanju Europske zajednice.</p>	<p>(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.</p> <p>(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.</p> <p>(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.</p> <p>(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“</p>		
<p>Stranke ovog Sporazuma traže od Komisije da u svom prijedlogu za provedbu ovog Sporazuma od</p>	<p>Načelo nediskriminacije (članak 4.) Priloga DIR.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 13. i članak 7.</p>

<p>država članica zahtijeva da donesu zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s Odlukom Vijeća, u roku od dvije godine od njezinog donošenja ili da osiguraju (1) da socijalni partneri sporazumno uvedu potrebne mjere do kraja tog razdoblja. Ako je potrebno i nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, te kako bi povele računa o posebnim poteškoćama ili o provedbi putem kolektivnog ugovora, države članice imaju na raspolaganju najduže dodatnih godinu dana radi usklađivanja s ovom odredbom.</p>			
<p>Stranke ovog Sporazuma zahtijevaju da se države članice</p>	<p>Mjere za sprečavanje zlouporaba (članak 5.) Priloga DIR.</p> <p>Članak 2.</p> <p>Članak 12. mijenja se i glasi:</p> <p>„(1) 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.</p> <p>(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.</p> <p>(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>savjetuju sa socijalnim partnerima prije podnošenja bilo kojeg zakonskog ili drugog prijedloga, radi usklađivanja s ovim Sporazumom.</p> <p>Ne dovodeći u pitanje ulogu nacionalnih sudova i Suda, stranke ovog Sporazuma zahtijevaju da im Komisija uputi na mišljenje bilo koje pitanje, koje se odnosi na tumačenje ovog Sporazuma na europskoj razini.</p> <p>Opća razmatranja</p> <p>1. Uzimajući u obzir Sporazum o socijalnoj politici, priložen Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici uz Ugovor o osnivanju Europske zajednice te posebno članke</p>	<p>koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.</p> <p>(6) Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). <p>(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.</p> <p>(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.</p> <p>(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.</p> <p>(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička</p>		
--	--	--	--

<p>3., 4. i 4.2. tog Sporazuma. 2.Budući da članak 4.2. Sporazuma o socijalnoj politici predviđa da se sporazumi zaključeni na razini Zajednice mogu primijeniti na zajednički zahtjev stranaka potpisnica odlukom Vijeća na prijedlog Komisije.</p>	<p>osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.</p> <p>(11) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4., 8. i 10. ovoga članka.“.</p>		
<p>3.Budući da je u svom drugom dokumentu o savjetovanju o fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika Komisija najavila predlaganje pravno obvezujućih mjera Zajednice.</p>	<p>Obavješćivanje i mogućnosti za zapošljavanje (članak 6.) Priloga DIR</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 13.</p>
<p>4.Budući da je u svom mišljenju o prijedlogu Direktive o radu s nepunim radnim vremenom</p>	<p>Obavješćivanje i savjetovanje (članak 7.) Priloga DIR.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 4., 140., 141., 142., 145., i 149.</p>

<p>Europski parlament pozvao Komisiju da bez odgode podnese prijedloge direktiva o drugim oblicima fleksibilnog rada, kao što je rad na određeno vrijeme i privremeni rad putem agencije za zapošljavanje.</p> <p>5. Budući da je u svojim zaključcima s izvanrednog sastanka na vrhu o zapošljavanju, usvojenim u Luxembourg, Europsko vijeće pozvalo socijalne partnere da sklope sporazume o „modernizaciji organizacije rada, uključujući</p>	<p>Odredbe o provedbi (članak 8.) Priloga DIR.</p> <p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) članak/član ci Članak 1., članak 9., članak 133. Napomena: Stavak 1. uz članak i 9. Stavak 2. uz članak 1. Stavak 3. i 4. nije usporedivo i nije potrebno prenositi Stavak 5. uz članak 133.</p>
---	--	----------------------------	--

<p>fleksibilne oblike rada, s ciljem povećanja produktivnosti i konkurentnosti poduzeća te radi postizanja potrebne ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti”.</p> <p>6.Budući da su ugovori o radu na neodređeno vrijeme opći oblik radnog odnosa te da doprinose kakvoći života radnika te poboljšavaju učinak.</p> <p>7.Budući da je korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, utemeljeno na objektivnim razlozima, način sprečavanja zlouporaba.</p> <p>8.Budući da su ugovori o radu na određeno vrijeme svojstveni za</p>	<p>Odredbe o provedbi (članak 8.) Priloga DIR.</p> <p>Članak 48.</p> <p>U članku 133. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi:</p> <p>„(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, 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.“.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) članak/član ci Članak 13. uz Stavak 2.</p>
--	--	----------------------------	--

<p>zapošljavanje u pojedinim sektorima, zanimanjima i djelatnostima koji mogu odgovarati i poslodavcima i radnicima.</p> <p>9. Budući da više od polovice radnika koji rade na određeno vrijeme u Europskoj uniji čine žene te stoga ovaj Sporazum može doprinijeti poboljšanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca.</p> <p>10. Budući da se ovim Sporazumom od država članica i socijalnih partnera zahtijeva da sami urede primjenu njegovih općih načela, minimalnih zahtjeva i odredaba, kako bi se u obzir uzela situacija u svakoj</p>			
---	--	--	--

<p>pojedinom državi članici i prilike u pojedinim sektorima i zanimanjima, uključujući djelatnosti sezonske naravi.</p> <p>11. Budući da se ovim Sporazumom uzima u obzir potreba za poboljšanjem uvjeta socijalne politike, kako bi se povećala konkurentnost gospodarstva Zajednice te kako bi se izbjeglo nametanje administrativnih, financijskih i pravnih ograničenja na način koji bi priječio stvaranje i razvoj malih i srednjih poduzeća.</p> <p>12. Budući da su socijalni partneri u najboljem položaju da</p>			
--	--	--	--

<p>pronađu rješenja koja odgovaraju potrebama poslodavaca i radnika te im se stoga mora dodijeliti posebna uloga u provedbi i primjeni ovog Sporazuma,</p> <p>STRANKE POTPISNICE SPORAZUMJELE SU SE:</p> <p>Svrha (članak 1.)</p> <p>Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:</p> <p>(a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;</p> <p>(b) ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba, koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili</p>			
---	--	--	--

<p>radnih odnosa na određeno vrijeme.</p> <p>Područje primjene (članak 2.)</p> <p>1.Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.</p> <p>2.Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri, mogu odlučiti da se ovaj Sporazum ne primjenjuje na:</p> <p>(a)početno strukovno osposobljavanje</p>			
---	--	--	--

<p>i programe naukovanja; (b)ugovore o radu i radne odnose, koji su zaključeni u okviru posebnog obrazovanja na teret države ili obrazovanja koje subvencionira država, programa integracije i programa stručne prekvalifikacije.</p> <p>Definicije (članak 3.)</p> <p>1.U smislu ovog Sporazuma pojam „radnik zaposlen na određeno vrijeme” znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca</p>			
--	--	--	--

<p>i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.</p> <p>2U smislu ovog . Sporazuma pojam „usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme” znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine.</p>			
---	--	--	--

<p>U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.</p> <p>Načelo nediskriminacije (članak 4.)</p> <p>1.U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno</p>			
---	--	--	--

<p>vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.</p> <p>2.U slučajevima kada je to prikladno, primjenjuje se načelo pro rata temporis.</p> <p>3.Način primjene ovog člana utvrđuju države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i/ili socijalni partneri, uzimajući u obzir pravo Zajednice, nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.</p> <p>4.Vrijeme potrebno za stjecanje kvalifikacija, u vezi s posebnim uvjetima</p>			
--	--	--	--

<p>zapošljavanja, jednako je za radnike zaposlene na određeno vrijeme kao za radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim u slučaju kada su različite kvalifikacije, stečene za obavljanje rada u određenom vremenu, opravdane iz objektivnih razloga.</p> <p>Mjere za sprečavanje zlouporaba (članak 5.)</p> <p>1.Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim</p>			
--	--	--	--

<p>partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:</p> <p>(a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;</p> <p>(b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na</p>			
---	--	--	--

<p>određeno vrijeme; (c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.</p> <p>2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme</p> <p>(a) smatrati „uzastopnim“; (b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.</p> <p>Obavješćivanje i mogućnosti za zapošljavanje (članak 6.)</p> <p>1. Poslodavci obavješćuju radnike zaposlene na određeno</p>			
---	--	--	--

<p>vrijeme o slobodnim radnim mjestima koja se otvaraju u poduzeću ili pogonu, kako bi im osigurali jednaku mogućnost da se pobrinu za dobivanje stalnog radnog mjesta kao i ostalim radnicima. Takve informacije daju se putem općeg priopćenja na pogodnome mjestu u poduzeću ili pogonu.</p> <p>2.Poslodavci omogućuju radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u najvećoj mogućoj mjeri pristup odgovarajućim mogućnostima za osposobljavanje, kojima poboljšavaju svoju stručnost, razvijaju karijeru i profesionalnu mobilnost.</p>			
--	--	--	--

<p>Obavješćivanje i savjetovanje (članak 7.)</p> <p>1.Radnici zaposleni na određeno vrijeme uzimaju se u obzir pri izračunavanju praga iznad kojeg se predstavnička tijela radnika, predviđena nacionalnim pravom te pravom Zajednice, osnivaju u poduzeću na način na koji to zahtijevaju nacionalni propisi.</p> <p>2.Način primjene članka 7.1. definiraju države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i/ili socijalni partneri u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili</p>			
--	--	--	--

<p>praksom te uzimajući u obzir članak 4.1.</p> <p>3.Poslodavci moraju u najvećoj mogućoj mjeri pružiti odgovarajuće informacije o radu na određeno vrijeme u poduzeću predstavničkim tijelima radnika.</p> <p>Odredbe o provedbi (članak 8.)</p> <p>1.Države članice i/ili socijalni partneri mogu održati ili donijeti povoljnije odredbe za radnike od odredaba sadržanih u ovom Sporazumu.</p> <p>2.Ovaj Sporazum ne utječe na posebne odredbe Zajednice, a posebno odredbe Zajednice koje se odnose na jednako postupanje ili jednake</p>			
--	--	--	--

<p>mogućnosti za muškarce i žene.</p> <p>3. Provedba ovog Sporazuma nije valjana osnova za smanjivanje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području u kojemu se Sporazum primjenjuje.</p> <p>4. Ovaj Sporazum ne utječe na pravo socijalnih partnera da na odgovarajućoj razini, uključujući europsku, zaključuju sporazume kojima se prilagođavaju i/ili nadopunjuju odredbe ovog Sporazuma, tako da se uzimaju u obzir posebne potrebe uključenih socijalnih partnera.</p> <p>5. Sprečavanje i rješavanje sporova i radnih sporova koji proizlaze iz primjene ovog</p>			
--	--	--	--

<p>Sporazuma provodi se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i praksom.</p> <p>6.Stranke potpisnice provest će reviziju primjene ovog Sporazuma pet godina od datuma donošenja odluke Vijeća, ako to zatraži jedna od stranaka ovog Sporazuma.</p> <p>Fritz VERZETNITSCH</p> <p>Predsjednik ETUC-a Emilio GABAGLIO</p> <p>Glavni tajnik ETUC-a Georges JACOBS</p> <p>Predsjednik UNICE- a Dirk F. HUDIG</p> <p>Glavni tajnik UNICE- a</p>			
---	--	--	--

<p>Antonio CASTELLANO AUYANET</p> <p>Predsjednik CEEP-a Jytte FREDENSBORG</p> <p>Glavni tajnik CEEP-a</p> <p>18. ožujka 1999.</p>			
---	--	--	--