

# IZMJENE I DOPUNE ZAKONA O RADU (NARODNE NOVINE BR. 151/22)

**Priručnik za polaznike/ice**

**Izrada obrazovnog materijala:**

Dubravka Srećec Fletko,  
Županijski sud u Rijeci  
privremeno upućena na rad u Vrhovni sud Republike Hrvatske

mr.sc. Iris Gović Penić,  
Županijski sud u Zagrebu

Zagreb, prosinac 2022.

Copyright 2022.

Pravosudna akademija

Maksimirska cesta 63, 10 000 Zagreb, Hrvatska

TEL +385 1 2357 626 WEB [www.pak.hr](http://www.pak.hr)

## Sadržaj

1. Uvod.....	5
2. Osnovna pitanja koja uređuje Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu 11	
3. Prenošnje novih direktiva .....	14
4. Ugovor o radu na određeno vrijeme .....	14
5. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme	19
6. Oblik ugovora o radu.....	20
7. Sadržaj ugovora o radu .....	20
8. Ugovor o radu za stalne sezonske poslove .....	22
9. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu.....	24
10. Upućivanje radnika u inozemstvo.....	28
11. Dodatan rad radnika .....	29
12. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika .....	31
13. Dodatna prava vezana uz očinski dopust.....	33
14. Privremeno zapošljavanje.....	34
15. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad .....	38
16. Radno vrijeme .....	41
17. Odsutnost s posla .....	49
18. Mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora za određene kategorije radnika.....	49
19. Plaća, primici radnika temeljem radnog odnosa, način određivanja plaće, jednakost plaća muškaraca i žena, isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću, isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor, pravo na povećanu plaću, naknada plaće .....	50
20. Prestanak ugovora o radu.....	57
21. Brisanje čl. 118. ZR-a o mogućnosti redovitog otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme.....	57
22. Otkazni rok .....	58
23. Otpremnina .....	60
24. Brisanje čl. 129. ZR-a o posebnim pravima radnika upućenih na rad u inozemstvo .....	61
25. Dostava .....	61
26. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa .....	62
27. Zaštita dostojanstva radnika .....	62
28. Teret dokazivanja .....	62

<b>29. Obveza obavješćivanja .....</b>	<b>63</b>
<b>30. Obveza savjetovanja.....</b>	<b>64</b>
<b>31. Suodlučivanje.....</b>	<b>64</b>
<b>32. Predmet kolektivnog ugovora.....</b>	<b>64</b>
<b>33. Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu.....</b>	<b>65</b>
<b>34. Rad putem digitalnih radnih platformi.....</b>	<b>66</b>
<b>35. Zaključak.....</b>	<b>78</b>
<b>Pravni propisi .....</b>	<b>80</b>
<b>Popis literature.....</b>	<b>80</b>

\*Dubravka Srećec Fletko je autor poglavlja 14., 15., 16. i 34.

\*\*Iris Gović Penić je autor poglavlja 1. – 13., 17. – 33. i 35.

## 1. Uvod

Zakon o radu, kao opći propis radnog prava kojim se uređuju radni odnosi stupio je na snagu 7. kolovoza 2014. („Narodne novine“, br. 93/14., dalje u tekstu: ZR), a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 28. prosinca 2017. („Narodne novine“, br. 127/17.) te Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 1. siječnja 2020. („Narodne novine“, br. 98/19).

No, imajući u vidu 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, važeći opći propis o radu u Republici Hrvatskoj, odnosno ZR, bilo 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.

Nadalje, 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 plaće*, a u okviru kojega je naglašeno da je cilj, u dogovoru sa socijalnim partnerima, stvoriti kvalitetan okvir koji će maksimalno štiti radnike i poduzetnike, odnosno poticati poduzetničke aktivnosti, kao i zapošljavanje i rad uz zajamčene dostojanstvene uvjete rada.

ZR bilo je potrebno uskladiti s novim EU direktivama i to, Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji te Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Ujedno, ZR-om bilo je potrebno provesti i mjere utvrđene Nacionalnom razvojnom strategijom do 2030. kao hijerarhijski najvišim nacionalnim aktom strateškog planiranja, a nastavno na koji je donesen i Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje 2021.-2027. te koji kao srednjoročni akt strateškog planiranja, također, sadrži mjere koje se provode putem ZR-a.

Pri tome se posebna pažnja posvećuje i provedbi ciljeva zadanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., kao važnom strateškom dokumentu koji Republiku Hrvatsku obvezuje na unaprjeđenje radnog zakonodavstva. Nacionalni plan oporavka i otpornosti 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 C 4. 1. R 4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva koja polazi od činjenica da su se tijekom 2020. i 2021., 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, nije postojao 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.

Zbog svega navedenoga pristupilo se izmjenama i dopunama ZR-a.

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 htio riješiti izmjenama i dopunama važećeg ZR-a 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. 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 2020. imala 15,2% privremenih ugovora, što je značajno više od prosjeka EU 27 koji je iznosio 13,5%. Podaci objavljeni za 2020. 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 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 ZR 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. 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 7.000 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 epidemijom, 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., 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. spomenuti udio od 3% narastao na čak 34% koji su se izjasnili da su isključivo radili od kuće. Pritom valja imati na umu 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. 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, ZR nije uzimao 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 bilo 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 ogledao 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, 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 ZR nije sadržavao 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 je opći propis o radu trebalo povezati i s takvim propisima te pojam plaće u smislu ZR-a 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. Ranija zakonska odredba propisivala je računanje



naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (osim ako nije drukčije ugovoreno). Stoga je bilo 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 za mandatno razdoblje od 2020. do 2024. istaknuto je i posebno izdvojeno područje socijalnog dijaloga te se Vlada obvezala na osluškivanje zahtjeva sindikata i potreba poslodavaca. Sindikalne središnjice su u okviru preliminarnih konzultacija o ZR-u 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%. Hrvatska se s takvim udjelom svrstala u donji dio ljestvice EU država prema broju radnika na koje se primjenjuju kolektivni ugovori.

Stoga je ocijenjeno potrebnim, a na to je obvezivao i Nacionalni plan oporavka i otpornosti (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.), isti se ukazao 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, ZR, 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. Dakle, mogućnost ostanka u radnom odnosu nakon precizirane životne dobi ovisi o volji obje ugovorne strane. Iako je odredba usklađena sa Zakonom o mirovinskom osiguranju koji iste uvjete navodi kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa predstavljao je 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.

Ujedno, navedeno je bilo u neskladu su s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu i nakon stjecanja uvjeta za mirovinu. Naime, službeni podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje ukazivali su 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. proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Slijedom navedenih razloga ukazalo se potrebnim redefinirati sporne zakonske odredbe općeg propisa o radu, 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) te 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. 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, moglo se zaključiti da je postojeće stanje iziskivalo reformske promjene općeg propisa o radu.

Nakon postupka konzultacija te zajedničkog rada u Radnoj skupini, sa socijalnim partnerima je postignut dogovor o izradi Nacrta prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Donošenjem toga Zakona, realizirala se prva faza u postupku redefiniranja radnoga zakonodavstva u Republici Hrvatskoj.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Narodne novine" br. 151/22 (dalje utekstu: ZID ZR) je stupio na snagu 1. siječnja 2023.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ZID ZR-a, dovršit će se po odredbama ZR-a („Narodne novine“ br. 93/14., 127/17. i 98/19.), dakle zakonu po kojemu su započeti.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ZID ZR-a u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ZID ZR-a. Dakle, do 30. lipnja 2023.

## **2. Osnovna pitanja koja uređuje Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu**

Osnovna pitanja koja je trebao urediti ZID ZR-om, 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 opravdan određenim rokom, 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 najviše do 16 sati tjedno na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju koje nije duže od četiri mjeseca); 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

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

Jačanje sindikalnog djelovanja:

- propisivanje odredbi koje uspostavljaju ravnotežu između financijskih obveza članova sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora i ugovoreni 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)

ZR 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

### **3. Prenošnje novih direktiva**

ZR-om dodatno su prenesene još neke direktive Europske unije koje su u međuvremenu, od donošenja ZR-a, stupile na snagu.

To su:

- 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.), daljnjem tekstu: Direktiva (EU) 2019/1152)
- 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.), u daljnjem tekstu: Direktiva (EU) 2019/1158).

### **4. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

Poseban problem koji se nastojao riješiti izmjenama i dopunama važećeg ZR-a 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., 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 Eurostat-a Hrvatska je 2020. imala 15,2 % privremenih ugovora, što je značajno više od prosjeka EU 27 koji je iznosio 13,5 %. Podaci objavljeni 2021. 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 Eurostat-ovim 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.

Prema novom zakonskom uređenju ugovor o radu i dalje se može (samo) iznimno sklopiti na određeno vrijeme, i to za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Taj ugovor o radu i nadalje se može sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine.

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.

Dakle, kada je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen (ugovoren) jer je potreba za obavljanjem posla privremena, objektivni razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme mogu biti:

ili zamjena privremeno nenazočnog radnika

ili obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno

- rokom ili
- nastupanjem određenog događaja.

Ono što treba posebno naglasiti jest da je za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme najvažnije postojanje privremene potrebe za obavljanjem nekog posla. Isto tako, ta privremenost treba biti opravdana objektivnim razlogom. Objektivni razlog je (uvijek) zamjena privremeno nenazočnog radnika, ali može biti i postojanje posla koje traje do nekog roka ili do nastupa nekog događaja. Rok može biti određen ili odrediv, a nastup nekog događaja može biti i dovršetak nekog posla.

Nadalje, prema novom zakonskom uređenju s istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine. Pri tome je pravno nevažno koji je razlog sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, zamjena ili privremena potreba za obavljanjem posla.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca<sup>1</sup>, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima. Pri tome razdoblje od 3 mjeseca treba računati sukladno Zakonu o obveznim odnosima („Narodne novine“ br. 38/05. i dr., dalje u tekstu: ZOO), i to čl. 300. st. 2., prema kojemu se rok određen u mjesecima završava onoga dana koji se po imenu i broju podudara s danom nastanka događaja od kojega rok počinje teći, a ako takva dana nema u posljednjem mjesecu, kraj roka pada na posljednji dan toga mjeseca.

Pod pojmom povezanih poslodavaca, 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 općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno, 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 3 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 ili kolektivnim ugovorom.

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.

Istekom roka od 3 godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 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 6 mjeseci. Dakle, ako je prvi ugovor o radu trajao 3 godine i duže, ili su sklopljena barem dva (uzastopna) ugovora o radu na određeno vrijeme koja su trajala i kraće od 3 godine, u razdoblju od 3 mjeseca i jedan dan<sup>2</sup> pa do 6 mjeseci od prestanka radnog odnosa poslodavac i radnik ne smiju sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme. *Argumentum a contrario*, novi ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti bez da postoji zabrana sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme unutar 6 mjeseci od prestanka ugovora o radu u situaciji kada

---

<sup>1</sup> Dakle, da bi bila riječ o prekidu potrebno je da postoji prekid od najmanje 3 mjeseca i 1 dan.

<sup>2</sup> Jer se za 3 mjeseca i manje od 3 mjeseca prekida između dva ugovora o radu na određeno vrijeme smatra da su ugovori o radu na određeno vrijeme uzastopni u smislu čl. 12. ZR-a.



je prestao prvi ugovor o radu koji je trajao kraće od tri godine. Naime, tada još nije isteklo razdoblje od (ukupno) 3 godine, a prvi ugovor ne predstavlja uzastopno sklopljeni ugovor.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZR-a ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s čl. 16. st. 2. ZR-a, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, ne primjenjuju se odredbe ZR-a koje propisuju:

- da ugovor može najduže trajati 3 godine,

- da se s istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme,

- da istekom roka od 3 godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 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 6 mjeseci.

Ovdje je potrebno naglasiti da, kada se uspoređi prethodno i novo uređenje ugovora o radu na određeno vrijeme, najznačajnije novine koje su uvedene na područje ugovora o radu na određeno vrijeme su te da s istim radnikom poslodavac smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, dok ranije ograničenja u pogledu broja sklopljenih ugovora nije bilo.

Iznimke u pogledu ukupnog trajanja ugovora, osim kada je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika i kada je to propisano zakonom ili kolektivnim ugovorom (koje iznimke su i do sada postojale), su i situacije kada je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

Može se primijetiti da više nije moguće sklopiti prvi ugovor o radu na određeno vrijeme koji bi trajao duže od 3 godine.

Posebno važna novina jest i ta da istekom roka od 3 godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, poslodavac (kao i do sada) s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, ali pod (novim) uvjetom da je od prestanka radnog odnosa kod toga ili povezanog poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci. Ovakvih ograničenja ranije nije bilo.

Ovo vremensko ograničenje od 6 mjeseci ne bi se trebalo primjenjivati ako se s istim radnikom sklopi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ovdje je dana i definicija povezanih poslodavaca, a ograničenja o broju i trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme ne primjenjuju se na posao koji se obavlja sezonski kao niti na agencijsko zapošljavanje.

U pogledu definicije povezanih poslodavaca treba primijetiti da se ova definicija znatno razlikuje od definicije povezanih poslodavaca iz čl. 10. ZR-a koji uređuje privremeno ustupanje radnika povezanom poslodavcu.

U čl. 10. ZR-a propisuje se mogućnost da poslodavac privremeno ustupi svog radnika u s njim povezanim društvom u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima što bi značilo da je povezani poslodavac (samo) trgovačko društvo koje je s poslodavcem povezano sukladno propisima o trgovačkim društvima, prije svega Zakonu o trgovačkim društvima („Narodne novine“ br. 111/93. i dr., dalje u tekstu: ZTD).

No, u smislu sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, osim osoba koje su s poslodavcem povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, povezani poslodavac je i 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.

Dakle, osim ZTD-a, za ocjenu predstavlja li poslodavac s kojim je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme povezanog poslodavca u smislu novog čl. 12. ZR-a, potrebno je primijeniti i porezne propise koji uređuju tko se smatra povezanom osobom. Riječ je o Općem poreznom zakonu („Narodne novine“ br. 115/16., 106/18., 121/19., 32/20., 42/20., 114/22.).

Konačno, da ne bi bila riječ o uzastopno sklopljenim ugovorima o radu, potrebno je da između dva ugovora o radu postoji prekid duži od 3 mjeseca, a ne 2 kao do sada, s tim da se u obzir uzimaju i ugovori o radu sklopljeni s povezanim poslodavcima, što do sada nije bio slučaj.

Vežano uz izmjene i dopune treba imati u vidu i prekršajne odredbe iz čl. 228. ZR-a.

No, isto tako, važno je znati da se na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu ZID ZR-a nisu prestali, neće se primjenjivati odredba izmijenjenog čl. 12. ZR-a do isteka vremena na koje su sklopljeni.

ZID ZR stupa na snagu 1. siječnja 2023. pa se novi čl. 12. ZR-a ne primjenjuje na sve ugovore o radu na određeno vrijeme koji su ranije sklopljeni, a nisu prestali na dan 1. siječnja 2023.

No, u pogledu ukupnog trajanja i broja ugovora o radu treba uzeti u obzir i sva prethodna trajanja i broj sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme neovisno o tome kada su sklopljeni i jesu li sklopljeni s radnikovim poslodavcem ili s njim povezanim poslodavcem.

S druge strane, iako se nova odredba primjenjuje na sve novosklopljene ugovore o radu na određeno vrijeme, u situacijama kada su do 31. prosinca 2022. prekidi između dva ugovora o radu na određeno vrijeme bili duži od 2 mjeseca, a kraći od 3 mjeseca, pri sklapanju novog ugovora nakon 1. siječnja 2023., ugovori kod kojih je postojao prekid između 2 i 3 mjeseca, ne bi se trebali smatrati uzastopnima. Naime, u vrijeme kada je ostvaren taj prekid isti je proizveo pravne učinke (da nije riječ o uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme), pa ih sada ne bi trebalo tretirati kao uzastopne ugovore.

## **5. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme**

U čl. 13. ZR-a iza stavka 4. dodani su stavci 5., 6., 7. i 8.

Prema dodanim stavcima radnik koji najmanje 6 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.

Iz navedenoga proizlazi da je uvjet za stjecanje prava traženja sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme da je prošlo najmanje 6 mjeseci kako radnik radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme kod istog poslodavca, ali i da mu je istekao probni rad.

Dakle, ako je u radnom odnosu kod istog poslodavca i dulje od 6 mjeseci, ali mu još nije istekao probni rad, radnik nema pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme sukladno čl. 13. ZR-a.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Dakle, poslodavac nema obvezu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme već samo obvezu dostaviti pisani obrazloženi odgovor.

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 6 mjeseci. Dakle, ako je radnik već zatražio sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a nije prošlo 6 mjeseci od prethodnog traženja, poslodavac može odgovoriti radniku, ali nije dužan to učiniti. Ipak, ako prijedlog nije sličan, tada navedeno ne bi vrijedilo.

Iznimno, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Dakle, razlika između „malih poslodavaca“ (koji zapošljavaju manje od 20 radnika) i „velikih poslodavaca“ (ostali) je samo u roku za odgovor.

Ne ispuni li poslodavaca svoju zakonsku obvezu i ne dostavi pisani obrazloženi odgovor, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (čl. 226. st. 1. t. 4. ZR-a)

Ova novina predstavlja usklađivanje ZR-a s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja.

## **6. Oblik ugovora o radu**

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 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Do sada je bilo propisano samo to da je poslodavac dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu, dakle ne i (prije početka rada) primjerak ugovora o radu (ako je sklopljen u pisanom obliku).

U ovom članku (čl. 14. ZR-a) dodana je i odredba da ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, da je dužan u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.

Ovdje treba istaknuti da prema čl. 226. ZR-a, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radnika pisano obavijesti o nazivu tijela kojem se vrše uplate dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, ako sudjeluje u plaćanju.

Isto tako, prema čl. 226. ZR-a, novčanom kaznom kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ako radniku u propisanim rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Ove izmjene i dopune rezultat su potrebe usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom se određuju rokovi i načini pružanja informacija.

## **7. Sadržaj ugovora o radu**

Odredba čl. 15. ZR-a, koja uređuje sadržaj ugovora o radu, u potpunosti je izmijenjena kako bi se uskladila s obvezom pružanja informacija iz Direktive (EU) 2019/1152 kao i s odredbama ZR-a kojima se uređuje plaća.

Novine u odnosu na prethodno uređenje obveznog sadržaja ugovora o radu su da je sada OIB obvezni sadržaj ugovora o radu.

Umjesto mjesta rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, u pogledu sadržaja ugovora o radu odnosno potvrde sada je propisano da „ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo“, ugovor odnosno potvrda mora sadržavati podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati. Cilj ove izmjene je da radnik unaprijed bude upoznat i da unaprijed pristane na mjesto rada i da se ograniči pretjerana autonomija i samovolja poslodavca u pogledu određivanja mjesta rada.

Umjesto podataka o nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova, propisano je da ugovor o radu odnosno potvrda mora sadržavati podatke o nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova.

Umjesto danu početka rada, u ugovoru o radu odnosno potvrda mora biti naznačen datum sklapanja ugovora o radu i datum početka rada.

Umjesto podataka o očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovor odnosno potvrda moraju sadržavati podatke o 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.

U pogledu otkaznih rokova, moraju biti sadržani još i podaci o postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu.

Umjesto podataka o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, propisano je da ugovor odnosno potvrda moraju sadržavati podatke o brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo.

U pogledu podataka o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna novina je da ti podaci moraju biti izraženi u satima.

Novina je i da ugovor odnosno potvrda moraju još sadržavati i podatke o tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme, kao i o pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl 54. ZR-a te trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka o trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja trajanja toga odmora, postupku u slučaju otkazivanja

ugovora o radu te o otkaznim rokovima odnosno načinu određivanja otkaznih rokova, brutoplaći i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa, trajanju radnog dana ili tjedna u satima i pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. ZR-a, ako ono postoji, trajanju i uvjetima ugovorenog probnog rada, 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.

Novina je i da je u odredbi koja uređuje sadržaj ugovora odnosno potvrde propisano da iznimno, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Ove nove odredbe o sadržaju ugovora o radu odnosno potvrde poslodavca primjenjuju se od 1. siječnja 2023. Dakle, ranije sklopljeni ugovori o radu ne moraju se mijenjati kako bi se u pogledu obveznog sadržaja uskladili s izmjenama i dopunama ZR-a. Samo novosklopljeni ugovori odnosno izdane potvrde (sklopljeni odnosno izdani od 1. siječnja 2023. pa nadalje) moraju biti usklađeni.

Prema čl. 226. ZR-a, u provedbi inspeksijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radniku s kojim je sklopio pisani ugovor o radu koji ne sadrži sve sastojke propisane ZR-om, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ZR-om.

## **8. Ugovor o radu za stalne sezonske poslove**

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove uređuje čl. 16. ZR-a.

Prema odredbama iz tog članka poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

Pod poslom koji se obavlja sezonski smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže 9 mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

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.

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.

Iznimno, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ni 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.

Osim podataka iz čl. 15. st. 1. ZR-a 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 prethodno navedenoj ponudi, a koji ne može biti kraći od 8 dana
4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

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 uplaćivao.

Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu u kojoj je opseg prava i obveza jednak ili veći u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

Umjesto podatka o uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje i podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Dakle, ovom novom odredbom 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.

Radi sprječavanja moguće zlouporabe sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, u cilju izbjegavanja ograničenja koja su propisana za ugovore o radu koji se sklapaju na određeno vrijeme, propisuje se da se takva vrsta ugovora može sklopiti samo ako godišnja razdoblja povećane potrebe za poslom koji se obavlja kao sezonski posao, u određenim dijelovima kalendarske godine ne traju duže od ukupno 9 mjeseci.

Prema čl. 228. ZR-a, novčanom kaznom kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, koji se u određenim dijelovima kalendarske godine obavljaju u godišnjim razdobljima s ukupnim trajanjem dužim od 9 mjeseci.

## **9. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**

Do sada je postojala samo jedna zakonska odredba koja se odnosila na uređenje rada od kuće.

S druge strane, prema istraživanju koje je proveo EUROFOUND, proizlazi da je 2019., dakle u predpandemijskoj godini, 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. spomenuti udio od 3 % narastao na čak 34 % onih koji su se izjasnili da su isključivo radili od kuće.

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 Eurofound-a 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. stvarno obavljalo).



ZR sada detaljnije uređuje rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu. I to kroz postojeću, ali izmijenjenu, odredbu čl. 17. ZR-a, kao i kroz nove odredbe čl. 17.a, čl. 17.b, čl. 17.c ZR-a.

Naslov iznad čl. 17. ZR-a, umjesto „Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada“, sada glasi: „Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu“. Prema odredbama iz čl. 17. ZR-a, rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja:

- od kuće ili
- u drugom prostoru slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisno o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu može se obavljati kao:

- stalan,
- privremen ili
- povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su ZR-om ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno 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 niti radom na daljinu.

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 na izdvojenom mjestu rada.

U tom slučaju, ako bi rad 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.

Čl. 17. a ZR-a propisuje obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu.

Prema čl. 17.a st. 1. ZR-a, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz čl. 15. st. 1. ZR-a, 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 ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 7 radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
6. trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz čl. 15. st. 1. ZR-a
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
3. podatke iz st. 1. čl. 17. a ZR-a, osim točaka 3. i 4. (sredstva rada i troškovi rada), čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe ZR-a o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno ZR-om, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Čl. 17. b ZR-a propisuje obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu.

Prema tim odredbama, plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru 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.

Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, 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.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada (od kuće ili iz drugog prostora koji nije prostor poslodavca) nadoknaditi troškove iz čl. 17.a st. 1. točke 4. ZR-a (troškove nastale zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 7 radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije), u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor 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.

Dakle, poslodavac može ući u prostor doma radnika ili drugi prostor gdje se rad odvija samo iz ova dva prethodno navedena razloga (radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika). To mora biti ugovoreno, a vrijeme se mora dogovoriti s radnikom.

Povrijedi li radnik ugovorenu obvezu ili neki zakon time što, iz neopravdanog razloga, odbija ulazak poslodavca može se govoriti o povredi obveze iz radnog odnosa, a i o pravu poslodavca na nakandu štete.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada (od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor poslodavca) dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku koji radi na daljinu (putem informacijsko komunikacijske tehnologije) dužan osigurati zaštitu privatnosti, te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Čl. 17. c ZR-a propisuje obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada.

Prema odredbama iz tog članka radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada (od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor poslodavca), dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

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

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

Radnik navedeno može zatražiti, ali poslodavac nije dužan udovoljiti traženju radnika.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju ugovaranja izmjene ugovora o radu privremenog trajanja, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije

rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor. Dakle, poslodavac je dužan razmotriti ovaj zahtjev, ali niti njemu nije dužan udovoljiti.

Ako poslodavac prihvati taj zahtjev, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

Vezano uz rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu ZR propisuje mnoge upravne mjere i prekršaje.

Oni su sadržani u čl. 226., 228. i 229. ZR-a.

Ovdje je potrebno još ukazati na (novi) stavak 6. u čl. 135. ZR-a prema kojemu je teret dokazivanja dogovora poslodavca i radnika o radu na izdvojenom mjestu rada na poslodavcu. Dakle, ako poslodavac taj dogovor ne dokaže smatra se da dogovor nije postignut.

## **10. Upućivanje radnika u inozemstvo**

Čl. 18. ZR-a, a koji glasi: „Upućivanje radnika u inozemstvo“, propisuje da poslodavac može u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

Ako u slučaju upućivanja rad radnika traje duže od 4 uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz čl. 15. st. 1. ZR-a, mora sadržavati i određene dodatne podatke.

Ranije je referentno razdoblje za ugovor ili pisanu potvrdu s dodatnim sadržajem bilo razdoblje duže od 30 dana, a ne 4 tjedna.

Zatim, sada u dodatnom sadržaju morala biti naznačena država u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu i poveznica na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje. To ranije nije moralo biti sadržano u ugovoru odnosno u potvrdi, dok je s druge strane ranije trebala biti sadržana odredba o trajanju rada u inozemstvu koja sada ne mora biti.

Prema novoj odredbi, umjesto podataka o rasporedu radnog vremena, neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće, novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu, 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.

U slučaju upućivanja radnika na rok kraći od 4 uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži prehodno navedene podatke.

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

Za vrijeme trajanja upućivanja radnika u povezano društvo u smislu propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ZR-a i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

U ovom dijelu, ranije je bilo propisano da 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.

Vežano uz upućivanje radnika u inozemstvo propisane su brojne upravne mjere i prekršaji koji su propisani u čl. 226., čl. 228. i 229. ZR-a.

## **11. Dodatan rad radnika**

Radi usklađivanja s kretanjima na tržištu rada i stvarnim potrebama za radom i pravom radnika na dodatno zaposlenje dodatan rad radnika znatno je izmijenjen. To je učinjeno kroz čl. 18. a, čl. 18. b i čl. 18. c ZR-a.

Prema čl. 18. a ZR-a, 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. 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 čl. 64. ZR-a 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.

Radnik koji radi u dodatnom radu dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog (svog) matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Dakle, više ne treba njegovu suglasnost.

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. Dakle, razlozi zbog kojih poslodavac može zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatni rad navedeni su samo primjerice pa poslodavac to može tražiti i iz drugih opravdanih razloga čija se opravdanost ocjenjuje prema okolnostima svakog pojedinog slučaja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući način se primjenjuju odredbe ZR-a koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja (čl. 101. ZR-a). To znači da poslodavac radniku može (i) izvanredno otkazati ugovor o radu zbog povrede zakonske zabrane natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od 3 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

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.

Dakle, poslodavac kod kojega radnik radi u dodatnom radu dužan se u pogledu godišnjeg odmora prilagoditi matičnom poslodavcu. Ne smije neomogućiti korištenje godišnjeg odmora kada je radnik na godišnjem odmoru kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu, mora sadržavati podatke iz čl. 15. st. 1. ZR-a.

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

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe čl. 12. ZR-a koje inače uređuju ugovor o radu na određeno vrijeme. Dakle, niti odredba o ograničenju broja ugovora, ukupnom trajanju ugovora, pretvaranju u ugovor o radu na neodređeno vrijeme...

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ZR-om dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu 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.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 8 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ZR-om dozvoljen. To razdoblje može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 mjeseca, odnosno 6 mjeseci.

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 8 sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od 8 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice. Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali ovu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od 8 sati tjedno.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe čl. 66. st. 7., 8. i 9. ZR-a koje odredbe uređuju pitanja vezana uz nejednak raspored radnog vremena. Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe čl. 67. ZR-a koje odredbe uređuju preraspodjelu radnog vremena.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, trebaju se smatrati radom u punom radnom vremenu.

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

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca se, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način primjenjuje odredba čl. 63. st. 1., 2. i 3. ZR-a o uvjetima radnika koji rade u nepunom radnom vremenu.

Prema čl. 65. st. 7. i 8. ZR-a 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, a poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

## **12. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika**

Iza čl. 19. ZR-a dodani su članci 19.a i 19.b kojima se uređuje posebna zaštita djeteta i maloljetnika.

Prema odredbama iz tih članaka djetete je, u smislu ZR-a, osoba koja je mlađa od 15 godina.

Maloljetnik je, u smislu ZR-a, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje. Ova zabrana rada, 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.

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.

Odobrenje, tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Zahtjev za odobrenje zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 dana prije početka njegovog sudjelovanja u aktivnostima, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi je o zahtjevu dužno riješiti u roku od 10 dana od dana njegova podnošenja.

Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti, 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 čl. 68.a ZR-a.

Poslodavac koji zapošljava maloljetnika 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 s čl. 19.a ZR-a, dužan je 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 prethodno navedenih kaznenih djela.

U svrhu ispunjavanja svojih dužnosti, poslodavac je ovlašten:

1. uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen
2. od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za prethodno navedeno kazneno djelo.



Poslodavac koji zapošljava maloljetnika 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 u pogledu prethodno navedenih kaznenih osuda ili kaznenog postupka kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

U čl. 21. ZR-a sada je propisano da poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Ministar, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom propisuje prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika.

Ovi članci 19.a i 19.b dodani su zbog uvažavanja zahtjeva Direktive Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu.

Prema čl. 226. ZR-a provedbi inspeksijskog nadzora u području rada, inspektor usmenim rješenjem može zabraniti rad maloljetnika, a prema čl. 229. ZR-a poslodavac čini i prekršaje ako se ne pridržava obveza iz čl. 19., 19.a i 19. b ZR-a.

### **13. Dodatna prava vezana uz očinski dopust**

U člancima 32., 34., 35. i 36. ZR-a proširene su kategorije zaštićenih radnika i u njih sada potpadaju i radnici koji se koriste pravom na očinski dopust. Time se ZR usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1158.

Tako, ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja, između ostalih, i razdoblje očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Za vrijeme, između ostaloga, i korištenja očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, i u roku od 15 dana od prestanka korištenja tog prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu osobi koja se koristi tim pravom.

Radnik koji koristi, između ostaloga, i pravo na očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Nakon isteka, između ostaloga, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, radnik koji je koristio to pravo ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, za razliku od ostalih kategorija zaštićenih radnika, o namjeri povratka na rad ne mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana ranije.

Naime, ostale kategorije zaštićenih radnika da o namjeri povratka na rad poslodavca moraju obavijesti najmanje 30 dana ranije.

## **14. Privremeno zapošljavanje**

Odredbe ZR-a kojima je regulirano privremeno zapošljavanje sadržane su u toč. 6. pod naslovom: „Privremeno zapošljavanje“ Članci 44.-52., a ZID ZR-om su obuhvaćene odredbe čl. 46., 48. i 49 ZR-a.

U obrazloženju prijedloga izmjena ovih odredbi Vlada RH<sup>3</sup> je navela da, imajući u vidu specifičnost sezonskih poslova (koji se obavljaju sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme), a koji se zbog obilježja stalnosti kao i zbog činjenice neprekidnosti staža osiguranja zapravo približavaju ugovorima o radu na neodređeno vrijeme, ocjenjuju da je i za sezonske poslove potrebno otvoriti mogućnost sklapanja ugovora trajne naravi, uz uvažavanje potreba poslodavca za specifičnom organizacijom radi i interesa radnika koji na ovaj način rade.

Slijedom navedenog **člankom 17. ZID ZR-a** izmijenjen je **čl. 46. ZR-a** (uz neizmijenjen naslov „Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova“) tako da isti sada 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 4. 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. naznaku vrste poslova za čije će se obavljanje radniku stupati**

**3. 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**

---

<sup>3</sup> Predlagatelj zakona.

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 niti nepovoljniji od 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 propisom o suzbijanju diskriminacije.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavicima 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.“<sup>4</sup>

Usporedbom sadržaja čl. 46. ZR-a i čl. 17. ZID ZR-a (kojim je izmijenjen i dopunjen čl. 46. ZR-a) proizlazi da su izmjenom i dopunom obuhvaćeni stavci 2. (koji je dodan i do sada nije postojao), dosadašnji drugi stavak je postao stavak treći i u skladu sa time došlo je do promjene oznaka stavaka, a novina je i da se više ne mogu iznimno ugovarati nepovoljniji drugi uvjeti rada (raniji st.7.).

Ovim izmjenama čl. 46. ZR-a je usklađen sa čl. 4. Direktive EU 2019/1152 na način da je propisan nužan sadržaj ugovora o radu, a u svrhu ostvarivanja prava radnika na informacije o ključnim aspektima radnog odnosa<sup>5</sup>.

Nadalje, člankom 18. ZID ZR-a u cijelosti je izmijenjen čl. 48. ZR-a tako da isti sada 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 ili kolektivnim ugovorom.

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

---

<sup>4</sup> Izmijenjeni sadržaj odredbe je obilježen fontom **bold**, a na isti način i sve daljnje izmjene

<sup>5</sup> Čl. 4. st. 1. Direktive EU 2019/1152

Iz sadržaja izmijenjene odredbe proizlazi da je ograničenje vremena ustupanja radnika propisano ne samo za korisnika (kako je bilo prema dosadašnjem čl. 47. ZR-a) već je propisana zabrana ugovaranja korištenja rada istog ustupljenog radnika agenciji i korisniku za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, dodana je iznimka od ovog ograničenja u odnosu na potrebu dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije (st. 1. toč. 3.), dok je stavkom drugim produljen rok prekida za koji se ne smatra prekidom razdoblja od 3 godine iz stavka prvog (sa dosadašnjih 2 mjeseca na 3 mjeseca).

**Člankom 19. ZID ZR-a** u potpunosti je izmijenjen **čl. 49. ZR-a** tako da sada naslov izad članka glasi: „**Obveze agencije**“<sup>6</sup> a tekst članka glasi:

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

- 1. nazivu, sjedištu i osobnom identifikacijskom broju korisnika**
- 2. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati**
- 3. trajanju ustupanja.**

**(2) Prije ustupanja radnika korisniku agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza na temelju 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 obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće“.**

Stavak 4. je sadržajno ostao isti, dok su obveze korisnika i obveze agencije u odnosu na prethodni sadržaj čl. 49. ZR-a drugačije određene pa tako sada obveza upoznavanja radnika sa procjenama rizika pada na teret korisnika dok je prethodno bila propisana agenciji.

Ovom izmjenom ZR-a se i dalje prati sadržaj propisanih obveza čl. 4. Direktive EU 2019/1152 u smislu pružanja informacija radniku, kao i propisanog sadržaja ugovora o radu u smislu podataka o poslodavcu, te je propisana obveza agenciji na isplatu plaće i u situacijama kada korisnik nije agenciji ispostavio obračun za isplatu plaće.

S obzirom da ZID ZR ovim odredbama u nacionalno zakonodavstvo implemetira sadržaj Direktive EU 2019/1152, a kako je istom propisana obveza država članica na utvrđivanje pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu sa Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, a koje moraju biti

---

<sup>6</sup> Umjesto dosadašnjeg „Obveze agencije prema ustupljenom radniku“

učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće<sup>7</sup>, u odnosu na naprijed propisane načine postupanja čl. 226. ZR-a propisane su određene upravne mjere kojima su propisane ovlasti inspektora rada radi otklanjanja nedostataka utvrđenih inspekcijskim nadzorom.

Članak 57. ZID ZR-a je u potpunosti izmijenio čl. 226. ZR-a, a u odnosu na ovo poglavlje izmjene su propisane čl. 226. st. 1. toč. 19.-23. ZR-a na način da će inspektor rada poslodavcu odrediti rok u kojem treba ispraviti propuste prilikom postupanja u skladu sa navedenim propisima i to da:

- u propisanom sadržaju, načinu i roku, ministarstvu dostavi statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja radnika (čl. 44. st. 7.)
- 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 (čl. 45. st. 2.)
- 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 (čl. 46. st. 3. i 5.)
- uputnicu ustupljenog radnika koja ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, dopuni nedostajućim podacima (čl. 49. st. 1.)
- 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 (čl. 50. st. 3.)

Stavkom drugim istoga članka toč. 8. je propisana ovlast inspektora rada da usmenim rješenjem zabrani agenciji obavljanje poslova ustupanja radnika korisnicima, ako nije registrirana prema posebnom propisu, odnosno upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (čl. 44. st. 3.).

Člankom 59. ZID ZR-a je izmijenjen čl. 228. ZR-a (kojim su propisani teži prekršaji poslodavca) i propisana je novčana kazna pravnoj osobi poslodavcu od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaje koji se odnose na odredbu čl. 48. st. 1. ZR-a, dakle ako korisniku ustupi istog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima, te 52. st. 4 - ako u pravnom prometu, poslovnim ispravama, na svakom dopisu ili ugovoru ne navede broj pod kojim je agencija upisana u evidenciju ministarstva, time da za ove prekršaje poslodavac pravna osoba odgovara i uslučaju ako ne postoji prekršajna odgovornost odgovorne osobe<sup>8</sup>, dok je st. 5. istoga članka propisano da ako su prekršaji iz stavka prvog počinjeni u odnosu na maloljetnika da se iznos novčane kazne uvećava dvostruko.

U odnosu na najteže prekršaje poslodavca čl. 229. ZR-a st. 1. ovoga članka je za prekršaje koji se odnose na čl. 44. st. 3. (ako kao poslodavac obavlja poslove ustupanja radnika korisnicima, a nije kao agencija upisan u evidenciju ministarstva<sup>9</sup>), 5. i 6. (ako

---

<sup>7</sup> Čl. 19. Direktive EU 2019/1152

<sup>8</sup> St. 6. istoga članka.

<sup>9</sup> Čl. 229. st. 1. toč. 20. ZR-a.

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<sup>10</sup>) i 45. st. 1. i 4. (ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti<sup>11</sup>) propisana novčana kazna od 8.090,00 do 13.270,00 eura. Nadalje, stavkom drugim istoga članka propisana je novčana kazna od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. istoga članka za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe. Zatim, stavcima 7. i 9. istoga članka propisana je novčana kazna za korisnike pravne osobe 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 (čl. 45. st. 5.), te, ako pri sklapanju ugovora iz čl. 45. ZR-a, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (čl. 50. st. 2.), dok su stavcima 8. i 10. istoga članka za ove prekršaje propisane novčane kazne od 920,00 do 1.320,00 eura za korisnike fizičke osobe, dok je st. 15. istoga članka propisano da će se kazna uvećati dvostruko ako se koji od naprijed navedenih prekršaja počini u odnosu na maloljetnika.

## **15. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad**

U prijedlogu ZID ZR-a Vlada RH kao jedan od zadanih ciljeva navela je potpuniju zakonsku regulativu probnog rada i uvjeta njegovog trajanja i mogućnost produženja trajanja probnog rada.

Prema čl. 8. Direktive EU 2019/1152 proizlazi da je probni rad ograničen u smislu njegovog maksimalnog trajanja i mogućnosti produljivanja samo pod određenim transparentno i objektivno utvrđenim okolnostima. Na ovaj način dodatno se regulira osnovno pravilo propisano čl. 1. kojim je navedeno da je svrha te Direktive poboljšanje radnih uvjeta promicanjem transparentnih i predvidljivih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada, kao i da se istom utvrđuju 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<sup>12</sup>.

Tako je čl. 8. st. 1. Direktive EU 2019/1152 propisano da ako radni odnos podliježe probnom radu, kako je utvrđeno nacionalnim pravom ili praksom, da razdoblje probnog rada ne smije biti dulje od 6 mjeseci, dok je st. 2. istoga članka propisano da u okolnostima sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme razdoblje probnog rada treba biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla, kao i da u slučaju obnove ugovora o radu na istoj funkciji i s istim zadaćama radni odnos ne podliježe novom razdoblju probnog rada.

---

<sup>10</sup> Čl. 229. st. 1. toč. 21. ZR-a.

<sup>11</sup> Čl. 229. st. 1. toč. 22. ZR-a.

<sup>12</sup> Sud Europske unije

Iz sadržaja citirane odredbe proizlazi da je državama članicama ostavljena određena zakonodavna autonomija u pogledu određivanja probnog rada u smislu za koje poslove se isti može ugovoriti, no ne i u pogledu duljine trajanja istog.

**Člankom 20. ZID ZR-a izmijenjen je čl. 53. ZR-a koji sada 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 Zakona.**

**(3) Probni rad izstavka 1. ovoga članka ne smijetrajati duže od šest mjeseci.**

**(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova 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 koji 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 njegova 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.”**

Dakle, mogućnost ugovaranja probnog rada (st. 1.) i njegovog trajanja (st. 3.) je ostala neizmijenjena, dok je dodatno ograničeno ugovaranje probnog rada na način da se isti ne može ugovoriti u situacijama sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima propisanim čl. 123. ZR-a.

Naime, ovom odredbom se regulira otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu pri kojem poslodavac donosi odluku o otkazu ugovora o radu i istodobno predloži radniku

sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, pa je očekivano da poslodavac smatra da je radnik u stanju obavljati poslove za koje mu nudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu i da stoga nije potrebno, a niti dopušteno, ugovaranje probnog rada kojim bi se radnik stavio u nepovoljniju situaciju (jer prema prethodnom – otkazanom ugovoru o radu nije imao ugovoren probni rad ili je isti već istekao). Na ovaj način ZID ZR implementira odredbu čl. 8. st. 2. Direktive EU 2019/1152.

Stavkom 4. je propisana mogućnost duljeg trajanja probnog rada u situacijama kada je radnik iz opravdanih razloga bio odsutan (privremena nesposobnost za rad, rodiljni dopust i dr.) zbog čega se nije ispunila svrha ugovorenog probnog rada, dok je st. 5. naveden rok do kojeg se takvo produljenje probnog rada može izvesti, na koji način se prihvaćaju rješenja propisana čl. 8. st. 3. Direktive EU 2019/1152.

Nadalje, st. 6. je propisano ograničenje trajanja probnog rada prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme i isto je ograničeno na način da mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja, dok je st. 7. zabranjeno ugovaranje novog probnog rada nakon isteka ugovora o radu za koji je bio ugovoren probni rad (sadržano u čl. 8. st. 2. Direktive EU 2019/1152).

Krajnji rok do kada se radniku može otkazati ugovor o radu zbog neispunjavanja probnog rada (najkasnije do zadnjeg dana ugovorenog probnog rada) određen je st. 8., dok je u preostalom dijelu prethodna odredba ostala sadržajno ista, a st. 10. je otkazni rok kod ugovorenog probnog rada umjesto dosadašnjih 7 dana propisan u trajanju od jednog tjedna.

Stavkom 9. je propisano da se na otkazivanje ugovora o radu primjenjuju samo odredbe ZR-a koje se odnose na oblik, obrazloženje i dostavu otkaza (čl. 120. ZR-a), otkazni rok (čl. 121. st. 1. ZR-a – da otkazni rok počinje danom dostave otkaza ugovora o radu) i sudski raskid ugovora o radu (čl. 125. ZR-a)

Člankom 21. ZID ZR-a je u čl. 54. iza st. 3. dodan st. 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.“**

Odredbom čl. 54. ZR-a je propisana obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad. Izmjenama odredaba iz čl. 54. ZR-a dodatno je regulirano pitanje naknade troškova osposobljavanja, kao i da se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme radnika i po mogućnosti odvija unutar radnog vremena, a na koji način ovo zakonsko rješenje odgovara sadržaju čl. 13. Direktive EU 2019/1152.

Na tragu ovog novog uređenja pravnog područja obrazovanja i osposobljavanja jest i mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva od 18. listopada 2019. prema kojemu, kada poslodavac svojom odlukom upućuje radnika na edukaciju, stručnu radionicu i sl. u dane tjednog odmora, radnik bi ostvarivao pravo na zamjenski tjedni odmor na način i u trajanju propisanim ZR-om. Ako bi pri tome obavljao određene



poslove po nalogu poslodavca i radio duže od ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena (npr. sudjelovao u svojstvu predavača), ostvarivao bi pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad i rad nedjeljom. Međutim, ukoliko je takva vrsta usavršavanja rezultat zahtjeva radnika, radnik ne bi ostvarivao niti pravo na navedena uvećanja plaće niti pravo na zamjenski tjedni odmor, bez obzira na činjenicu što je poslodavac snosio troškove takvog usavršavanja.

S obzirom da su i ove izmjene ZR-a svojim sadržajem usko povezane sa Direktivom EU 2019/1152, i u odnosu na ove izmjene ZR-a, sa istom svrhom (učinkovitosti, proporcionalnosti i odvratajućeg učinka – čl. 19., Direktive EU 2019/1152) izvršene su izmjene prekršajnih odredbi ZR-a kako slijedi.

Člankom 58. ZID ZR-a izmijenjen je čl. 227. ZR-a kojim su propisani lakši prekršaji poslodavca za koje je propisana novčana kazna od 1.320,00 do 3.980,00 eura poslodavcu koji u odnosu na odredbe kojima se regulira radno vrijeme predviđaju kao lakši prekršaj kršenje odredbi čl. 53. st. 1. (ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od Zakonom dopuštenoga), 54. st. 4. (ako radniku ne omogući osposobljavanje na način propisan ovim Zakonom) i 57. (ako sklopi ugovor o radu u kojem je pripravnički staž ugovoren u trajanju dužem od Zakonom propisanoga) time da je st. 3. propisano da u situaciji kada je prekršaj počinjen na štetu maloljetnika da će se novčana kazna uvećati dvostruko.

Člankom 59. ZID ZR-a je izmijenjen čl. 228. ZR-a (kojim su propisani teži prekršaji poslodavca) i propisana je novčana kazna pravnoj osobi poslodavcu od 4.110,00 do 7.960,00 eura za prekršaje koji se odnose na odredbu čl. 59. st. 5. ZR-a - ako s osobom koja se stručno osposobljava za rad ne sklopi ugovor u pisanom obliku (čl. 228. st. 1. toč. 12-14. ZR), dok je stavkom drugim istoga članka propisano da će se novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. toga članka kazniti poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe, a stavkom 5. je propisano da će se u slučaju da je koji od navedenih prekršaja počinjen u odnosu na maloljetnika kazna uvećati za dvostruko.

## **16. Radno vrijeme**

U pogledu odredbi koja se mijenjaju odredbe ZR-a, a koje se odnose na radno vrijeme, u prijedlogu ZID ZR-a je navedeno da je cilj bio regulirati vidove organizacije radnog vremena, odrediti minimalnu predvidivost rada, jednak i nejednak raspored, zaštitu određenih kategorija radnika i njihovo pravo na fleksibilno uređenje radnog vremena (roditelji s djecom do 8 godina života, radnik koji pruža skrb članu obitelji).

Člankom 22. ZID ZR-a je iza čl. 60. dodan naslov iznad članka i čl. 60.a koji glasi:

### **„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 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.

(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.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.“

Prema obrazloženju ovoga članka svrha je definirati raspored radnog vremena kao trajanje rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje poslova u tim danima započinje i završava i usklađuje se s definicijom rasporeda rada iz Direktive (EU) 2019/1152<sup>13</sup>.

Sadržaj ove odredbe na određen način propisuje ograničenje poslovne komunikacije izvan radnog vremena radnika, a u svrhu poštovanja njegovog privatnog i obiteljskog života. Odstupanja su propisana u situacijama prijeko potrebe poslovnih procesa i predviđeno je da se posebno reguliraju kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Svrha ove odredbe je sprečavanje povreda prava radnika na slobodno vrijeme nakon obavljenog rada bez opravdanog (prijeko potrebnog, hitnog) razloga, kao i poštivanje prava na privatni (obiteljski) život.

**Člankom 23. ZID ZR-a je brisan st. 3. čl. 61. ZR-a** kojim je bilo propisano ograničenje sklapanja ugovora o radu radniku koji radi u punom radnom vremenu s drugim poslodavcem, a pretpostavke koje su bile propisane tom odredbom su regulirane čl. 24. ZID ZR-a kojom je izmjenjen **čl. 62. st. 2. ZR-a** koji sada glasi:

---

<sup>13</sup> Čl. 2. st. 1. (a) prema kojem se „raspored rada“ definira kao raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava

**„(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.**

Ovom izmjenom ZR-a sadržajno je prihvaćena obveza RH kao države članice EU propisana čl. 9. Direktive EU 2019/1152 prema kojem države članice trebaju osigurati da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca izvan rasporeda rada utvrđenog s tim poslodavcem, niti zbog toga nepovoljno postupati prema radniku. Također je u smislu st. 2. istoga članka propisano ograničenje no samo u odnosu na ukupan broj radnih sati koje bi radnik obavljao kod oba poslodavca.

Člankom **25. ZID ZR-a** u čl. **63. ZR-a** iza st. 4. dodani su 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 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.“**

Ovom izmjenom ZR-a implementirana je odredba čl. 12. Direktive EU 2019/1152 – kako u pogledu prava radnika da nakon isteka rada kod istog poslodavca u trajanju od najmanje šest mjeseci ima pravo od tog poslodavca tražiti za sebe oblik zaposlenja koji mu je s obzirom na sigurnost uvjeta rada i predvidljivost povoljniji, tako i obvezu poslodavca da na taj zahtjev radnika u razumnom roku odgovori (mjesec dana).

Člankom **26. ZID ZR-a** izmijenjen je **st. 6. čl. 65. ZR-a** koji glasi:

**„(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, 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.“**

Prema sadržaju ovih odredbi propisano je ograničenje prekovremenog rada za posebne (zaštićene) kategorije radnika (trudnice, roditelji s djetetom do osam godina života, te radnici koji rade u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca) i to samo temeljem dobrovoljnog pristanka u formi pisane izjave, a u nedostatku iste, samo u situaciji više sile.

Člankom 27. ZID ZR-a izmijenjen je naslov iznad čl. 66. ZR-a tako da isti sada 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.“**

Ovom izmjenom se zakonom regulira nejednaki raspored radnog vremena i razdoblje njegovog maksimalnog trajanja u skladu sa obvezom pružanja informacija propisanom čl. 4. Direktive EU 2019/1152.

**Čl. 28. ZID ZR-a** mijenja se naslov iznad **čl. 68. ZR-a** 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 punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, 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 razumnom roku, a najkasnije 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 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 koji 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 u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.“.**

Ovom izmjenom se pruža posebna zaštita određenim skupinama radnika – na način da se područje primjene pojama „zaštićenih radnika“ proširuje i na radnike s djetetom do osme godine života, te radnika koji pruža osobnu skrb, a koji je kod poslodavca proveo 6 mjeseci bez obzira je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme. Takvom radniku je pruženo pravo da se obrati poslodavcu sa zahtjevom za izmjenom ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme na nepuno radno

vrijeme, odnosno da zatraži promjenu/prilagodbu rasporeda radnog vremena a ujedno je propisana obveza poslodavca da razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu i radniku dostavi u propisanom roku obrazloženi odgovor.

Ovom odredbom je ZR usklađen sa Direktivom EU 2019/1158 kojom su definirani „fleksibilni radni uvjeti“ kao mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati (čl. 3. st. 1. (f) Direktive EU 2019/1158).

Čl. 29. ZID ZR-a iza čl. 68. dodan je naslov iznad članka i čl. 68.a koji glase:

**„Ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika“**

**Članak 68.a**

**(1) U okviru učenja temeljenog na radu u skladu s propisom o strukovnom obrazovanju, 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 propisom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno, za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana.**

**(3) Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. 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“**

Ovom odredbom su detaljnije propisana ograničenja koja se odnose na rad maloljetnika i djeteta koje se školuje i ista je usklađena sa Direktivom 94/33/EZ<sup>14</sup>.

U odnosu na naprijed propisane načine postupanja čl. 226. ZR-a propisane su određene upravne mjere kojima su propisane ovlasti inspektora rada radi otklanjanja nedostataka utvrđenih inspekcijskim nadzorom. Članak 57. ZID ZR-a je u potpunosti izmijenio čl. 226. ZR-a, a u odnosu na ovo poglavlje izmjene su propisane čl. 226. st. 1. toč. 24. i 25. na način da će inspektor rada poslodavcu odrediti rok u kojem treba ispraviti propuste prilikom postupanja u skladu sa navedenim propisima i tako da 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 (čl. 50. st. 3.), da radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme (čl. 63. st. 6., 7. i 8.), te da radniku dostavi pisani i obrazloženi

<sup>14</sup> Direktiva vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu.

odgovor o mogućnosti izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena (čl. 68. st. 5. i 7.).

Stavkom drugim istoga članka (toč. 9.-19.) je propisana ovlast inspektora rada da usmenim rješenjem zabrani poslodavcu postupanja propisana odredbama čl. 64. st. 3. (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), 65. st. 5. (prekovremeni rad maloljetnika), 65. st. 6. (prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, 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), 65. st. 7. i 8. (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), 68. st. 1. (rad maloljetnika koji traje duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata) i 2. (rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, rad roditelja koji radi s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, rad 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), 68.a (obavljanje posla i aktivnosti djeteta i maloljetnika protivno propisanim ograničenjima), 69. st. 6. (rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu, radi duže od prosječnih 8 sati tijekom svakih 24 sata) i 7. (noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, noćni rad duži od 8 sati u razdoblju od 24 sata), 70. (noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama ZR-a, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe), i 71. st. 3. ZR-a (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), dok je st. 3. propisano da žalba protiv tog rješenje ne zadržava njegovu ovrhu.

U odnosu na najteže prekršaje poslodavca (čl. 229. ZR-a)<sup>15</sup> st. 1. ovoga članka za prekršaje koji se odnose na čl. 60.a st. 5. ZR-a (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), čl. 61. st. 1. ZR-a (ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno utrajanju dužem od Zakonom dopuštenog), 64. st. 3. ZR-a (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), 65. st. 3.-8. ZR-a (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, ako naredi prekovremeni rad maloljetnika, ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez

---

<sup>15</sup> Izmijenjen čl. 60. ZID ZR-a.

njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile, 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, ako radniku koji kod njega obavlja dodatni rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile) 66. st. 2., 3., 4. i 6. ZR-a (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 4 uzastopna mjeseca, odnosno 6 mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad), 67. st. 2. ZR-a (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) 4., 5., 7. i 8. (ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog, ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu), 68. st. 1. (ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata) i 2. (ako trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punog radnog vremena ili radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, 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), 69. st. 6. (ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od 4 mjeseca rad duži od prosječno 8 sati tijekom svakih 24 sata) i 7. (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 8 sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću), 70. st. 1. i 2. ZR-a (ako protivno odredbama ZR-a maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe), 71. st. 3. ZR-a (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), 72. st. 3. ZR-a (ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom), 6. (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) i 7. (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), ZR propisana novčana kazna od 8.090,00 do 13.270,00 eura, time da je st. 15. istoga članka propisano da ukoliko je prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika da se iznos novčane kazne uvećava dvostruko.



Nadalje visoke novčane kazne predviđene su za pravnu osobu koja postupa suprotno čl. 68.a ZR-a (8.090,00 – 13.270,00 eura), dok je za fizičku osobu ta kazna predviđena u iznosu od 920,00 do 1.320 eura.

Iz sadržaja ovih prekršajnih odredbi razvidna je namjera zakonodavca da putem sankcija i njihovim učinkovitim proporcionalnim i odvraćajućim učinkom (na koji način postupa u skladu sa čl.13. Direktive (EU) 2019/1158) odvratiti poslodavce od kršenja ovih zakonskih odredbi kojima se prvenstveno štite temeljna prava radnika u svezi ravnoteže između njihovog poslovnog i privatnog života kao roditelja i pružatelja skrbi te zaštite maloljetnika koji obavljaju rad u sklopu svog obrazovanja.

## **17. Odsutnost s posla**

Odsutnost s posla uređena je novim člankom (čl. 87. a ZR-a).

Prema tom članku radnik ima tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, i to jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

Duže trajanje odsutnosti, kao i naknada plaće za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prema čl. 228. ZR-a, novčanom kaznom kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako radniku ne omogući pravo na odsutnost s posla u skladu s ZR-om.

I pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.

## **18. Mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora za određene kategorije radnika**

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.), 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, kao i Pravilnikom o brodicama, čamcima i jahtama ("Narodne novine" br. 13/20. i 52/20.) kojim se uređuju uvjeti za plovidbu, u čl. 88. ZR-a sada je propisano da se na pomorce, stručne i druge radnike na pomorskim objektima, uključujući i pomorske objekte s obilježjima javnog broda u smislu propisa o pomorstvu, te na radnike na pomorskim

ribarskim plovilima u smislu propisa o morskom ribarstvu ne primjenjuju odredbe ZR-a 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.

## **19. Plaća, primici radnika temeljem radnog odnosa, način određivanja plaće, jednakost plaća muškaraca i žena, isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću, isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor, pravo na povećanu plaću, naknada plaće**

### **Plaća**

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.

Tako, prema odredbama iz čl. 90. ZR-a, plaća, u smislu ZR-a, je primitak radnika, koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Plaća se može sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Dodaci, u smislu ZR-a, 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 određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (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.).

Dakle, dodaci su novčani primici koji se ostvaruju:

- a) razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima,
- b) neovisno o efektivnom radu
- c) ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti.

Poslodavac je dužan dodatke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz čl. 94. st. 1. ZR-a<sup>16</sup> ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima. Taj propis je Zakon o minimalnoj plaći („Narodne novine“ br. 118/18. i 120/22).

Ostali primici radnika, u smislu ZR-a, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

Plaća je plaća u bruto iznosu, koji se sastoji od:

- a) iznosa za isplatu radniku i
- b) javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće, u smislu ZR-a, je

- a) trošak plaće koji se sastoji od:
  - 1) iznosa za isplatu radniku i
  - 2) javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima,
- b) uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

### **Primici radnika na temelju radnog odnosa**

Odredbama iz (novog) čl. 90.a ZR-a, definiraju se primici koje radnik ostvaruje temeljem činjenice zasnovanog radnog odnosa (primici radnikana temelju radnog odnosa).

Primici koje radnik može ostvariti na temelju 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, regres, božićnica 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.

Primici, u smislu ZR-a, ne smatraju se plaćom iz čl. 90. ZR-a.

### **Način određivanja plaće**

U čl. 90.b ZR-a propisan je način određivanja plaće.

Tako, plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

---

<sup>16</sup> Čl. 94. st. 1. ZR-a uređuje pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom.

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.

Ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

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.

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 protivna prethodno navedenom, ništeta je.

### **Jednakost plaća muškaraca i žena**

U čl. 91. ZR-a 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 ZR-a, ne smatraju plaćom.

Ujedno je propisana obveza poslodavca da radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostavi podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Naime, prema odredbama iz čl. 91. ZR-a, poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad 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.

Rad jednake vrijednosti, 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.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, koji obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa u skladu s čl. 90.a ZR-a.

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno obvezi isplate jednake plaće radnicama i radnicima za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti, ništeta je.

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.

### **Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću**

U odredbi koja uređuje pitanja isplate plaće (čl. 92. ZR-a), i nadalje se propisuje isplata u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ali se pri tome određuje krajnji rok.

Prema odredbama iz tog (izmijenjenog) članka, plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od odredbe da se plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun, novom odredbom je propisano da se iznos ostalih primitaka (primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu,) i primitaka radnika na temelju radnog odnosa (primici koje poslodavac isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa i primici koje poslodavac isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška) može isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

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.

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.

Ovom odredbom se izričito propisuje da radnik zbog neisplate plaće može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Isto tako, nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće. Navedeno znači da, ako se radnik i odrekne prava na isplatu plaće, on ima pravo potraživati plaću jer odricanje ne proizvodi pravne učinke.

### **Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor**

U odredbi koja uređuje isprave vezane uz materijalne tražbine iz radnog odnosa (čl. 93. ZR-a), u cilju učinkovitije provedbe inspeksijskog nadzora, redefinirana 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 je i nadalje 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.

Odredbom je uvedena obveza poslodavca da radniku dostavi i obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor koju radnik ostvaruje u slučaju kada mu kod poslodavca prestaje radni odnos, a godišnji odmor nije iskoristio ili ga nije iskoristio u cijelosti.

Obračun neisplaćene naknade je također ovršna isprava, čime se postiže lakše ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnika odnosno ostvarivanje prava bez vođenja sudskog spora.

Naime, prema odredbama iz izmijenjenog čl. 93. ZR-a, poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor 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, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz čl. 82. ZR-a.

Poslodavac je dužan u obračunu isplaćene plaće ili naknade plaće, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s čl. 90.a ZR-a, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni neisplaćene plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, su ovršne isprave, a ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna

isplaćene i neisplaćene plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Ministar treba u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ZID ZR-a, donijeti taj pravilnik, dakle, do 1. srpnja 2023., a do tada na snazi ostaje Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“ br. 32/15., 102/15. i 35/17.).

## **Pravo na povećanu plaću**

Čl. 94. ZR-a u cijelosti je izmijenjen. Prema odredbama iz tog članka, za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%.

Otežani uvjeti rada, u smislu ZR-a, 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.

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.

Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na prethodno navedeni način, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

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.

Dakle, 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.

Zbog omogućavanja radniku dostojanstvene plaće za rad koji obavlja nedjeljom, propisuje se minimalno zakonsko povećanje plaće za takav rad.

## **Naknada plaće**

Odredba o naknadi plaće odnosno o njezinom utvrđivanju je detaljnije uređena, uz propisani izuzetak za utvrđivanje njezine visine u nižem iznosu odnosno iznosu od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno, i to samo kada je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Time se nastoji postići veća otpornost poslodavca na neočekivane i nepredvidive događaje koji su uzrokovali prekid rada, a radniku jamči veća mogućnost zadržavanja radnog odnosa u razdoblju krize te primjereno primanje za vrijeme u kojem ne radi.

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

Prema izmijenjenom čl. 95. ZR-a, koji članak uređuje naknadu plaće, 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.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

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.

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.

Visina naknade plaće utvrđuje se ZR-om 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 3 mjeseca.

Ako radnik u prethodna 3 mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno, 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 3 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.



Naknada plaće je, u smislu ZR-a, naknada plaće u brutoiznosu, koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ZR-a, prethodno navedeni trošak naknade plaće, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

## **20. Prestanak ugovora o radu**

Prestanak ugovora o radu uređuje čl. 112. ZR-a.

U tom članku sada je došlo do nekih promjena. Naime, sada je propisano da ugovor o radu prestaje smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta, zatim prestaje prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom<sup>17</sup> i danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

Isto tako, propisano je da ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Ova odredba o načinima prestanka ugovora o radu sada je horizontalno usklađena s posebnim propisima, odnosno Zakonom o obrtu („Narodne novine“ br. 143/13., 127/19. i 41/20.) i ZTD-om.

Umjesto da ugovor o radu prestane dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, sada je propisano da prestaje danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti. Riječ je o „popravku“ zakonske odredbe koja do sada nije bila provediva na način kako je ona glasila.

## **21. Brisanje čl. 118. ZR-a o mogućnosti redovitog otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme**

U ZR-u izbrisana je odredba čl. 118. 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.

---

<sup>17</sup> Do sada je bilo propisano da ugovor o radu sklopljen s poslodavcem fizičkom osobom prestaje smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima.

Cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom ZR-a kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

## **22. Otkazni rok**

Prema čl. 121. ZR-a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Dakle, ne danom dostave, već od prvog sljedećeg dana.

Pri tome nije bitno je li taj prvi sljedeći dan radni ili ne.

Navedeno predstavlja usklađivanje računanja rokova 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.

Iznimno, 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. Dakle, otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik u trenutku dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad. Pri tome nije odlučno kada je odluka o otkazu donesena već kada je dostavljena radniku.

Zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, određuje se dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust ili dopust koji je u skladu s posebnim propisom, po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust.

Tako, otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim 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.

Iznimno, 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 propisom o trgovačkim društvima.

Ovime se omogućava poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno ZTD-om provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tjeka

otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad („bolovanja“).

Iznimno, 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.

Dakle, samo ako je poslodavac prije početka „bolovanja“ otkazao ugovor o radu i odlukom o otkazu, dakle, odmah, radnika oslobodio od obveze rada, otkazni rok će teći i za vrijeme „bolovanja“, pod dodatnim uvjetom da kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno da otkazni rok ipak neće teći.

Kada radnik koji je odlukom o otkazu oslobođen od obveze rada ode na „bolovanje“ tijekom otkaznog roka tada će otkazni rok ipak teći, ako ništa povoljnije za radnika nije određeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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 6 mjeseci od dana početka tijekom otkaznoga roka.

Vežano uz otkazni rok treba istaknuti da iako radni odnos i dalje prestaje kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, prema dodanom st. 8. čl. 122. ZR-a, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

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. U čl. 126. ZR-a ovim osobama ukinuto je i pravo na otpremninu.

ZR, 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 obaju ugovornih strana.

U prijedlogu ZID ZR-a navodi se da, 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 objiju ugovornih strana i tako doista omogućio dulji ostanak radnika u svijetu rada. Naime, uzimajući u obzir odredbe Zakona o izmjenama i dopunama zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, br. 119/22.) 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“, br. 115/18.) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2019. te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, br. 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 te odredbu o suodlučivanju radničkog vijeća u slučaju otkaza ugovora o radu radniku starijem od 60 godina, a koje destimuliraju poslodavce da zadrže radnika u radnom odnosu nakon navršenih 65 godina života.

## **23.      Otpremnina**

ZR u čl. 126. definira pojam otpremnine.

Otpremnina 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.

Iznimno, 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 navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Naime, 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, naš zakonodavac smatra da nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu.

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 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **24.      Brisanje čl. 129. ZR-a o posebnim pravima radnika upućenih na rad u inozemstvo**

Članak 129. ZR-a (pod nazivom Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo) izbrisan je.

Odredbom je, zbog usklađivanja s odredbom o upućivanju radnika u inozemstvo, brisan ovaj članak. Postao je suvišan.

## **25.      Dostava**

Prema novom čl. 132. ZR-a dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. ZR-a (postupcima povodom zahtijeva radnika za ostvarenje prava koje mu je povrijedio poslodavac) te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Ako dostava tih odluka nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, dakle Zakon o parničnom postupku („Narodne novine“ br. 53/92. i dr.).

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Ova nova odredba o dostavi predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Njome se propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani, a ne, kao do sada, samo za odluke o otkazu i odluke u povodu zahtjeva za zaštitu prava.

## **26. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

U čl. 133. ZR-a, a koji uređuje sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa, iza stavka 6. dodan se stavak 7.

Prema njemu radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ZR-om, 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.

Ova odredba predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152.

## **27. Zaštita dostojanstva radnika**

U čl. 134. ZR-a koji uređuje zaštitu dostojanstva radnika stavak 2. je izmijenjen.

Prema njemu, 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. dodani se novi stavci 3. i 4. Prema tim stavcima osobe za primanje u rješavanje pritužbi mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od 8 dana od dana imenovanja tih osoba, o imenovanju obavijestiti radnike.

Prema čl. 226. ZR-a, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike.

## **28. Teret dokazivanja**

U čl. 135. ZR-a koji uređuje teret dokazivanja, iza stavka 4. dodani se stavci 5. i 6.

Prema njima u slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem ZR-a, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na

poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj iz tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.

Odredba je dopunjena u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, kojom se propisuje zaštita od stavljanja u nepovoljniji položaj radnika te određuje teret dokazivanja u slučaju spora, ukoliko radnik smatra da je stavljen u nepovoljniji položaj iz razloga što je podnio zahtjev za ostvarivanjem jednog od zakonom propisanih prava. Da bi teret dokazivanja prešao na poslodavca, radnik treba učiniti vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga.

Također, obzirom da je u izvanrednim okolnostima omogućen dogovor radnika i poslodavca o privremenom radu od kuće bez izmjene ugovora o radu u pisanom obliku, u slučaju spora o postojanju takvog dogovora propisuje se da je teret dokaza na strani poslodavca.

## **29. Obveza obavješćivanja**

U čl. 149. ZR-a koji uređuje obvezu obavješćivanja u stavku 1. točke 5. i 6. su izmijenjene.

Prema izmijenjenim odredbama poslodavac je dužan najmanje svaka 3 mjeseca obavijestiti radničko vijeće, između ostaloga, o broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, 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, broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Novine u pogledu obavješćivanja su obveze obavješćivanja u pogledu o broju radnika zaposlenih na daljinu, broju noćnih radnika i strukturi zaposlenosti po spolu (primjenom Direktive 2006/54/EZ).

Isto tako, 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. Ranije je poslodavac morao radničko vijeće obavješćivati o broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad.

## **30. Obveza savjetovanja**

U čl. 150. ZR-a koji uređuje obvezu savjetovanja u stavku 3. iza točke 10. dodana je točka 11. prema kojoj 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 i u pogledu odluke o imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

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.

Prema čl. 228. ZR-a novčanom kaznom kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan ZR-om.

## **31. Suodlučivanje**

Izmjenom čl. 151. ZR-a koji uređuje suodlučivanje isključena je obveza suodlučivanja radničkog vijeća u odnosu na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Time se dodatno potiče poslodavce na zadržavanje u radnom odnosu osoba koje su stekle uvjete za starosnu mirovinu.

## **32. Predmet kolektivnog ugovora**

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

„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 su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

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 pregovarali o kolektivnom ugovoru.

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



Dakle, veći opseg prava može se ugovoriti kolektivnim ugovorom. Veći opseg prava temeljem kolektivnog ugovora mogu imati samo članovi sindikata koji je pregovarao o kolektivnom ugovoru i o kojima je sindikat obavijestio poslodavca. Ta prava mogu biti samo ona koja ne uređuje ZR, a od onih koja uređuje ZR to mogu biti su primici radnika temeljem radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica, naknada troška...).

Predlagatelj ZID ZR-a navodi da je ova odredba rezultat ispunjavanja obveze iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti, a svrha joj je uspostavljanje ravnoteže između financijskih obveza članova sindikata koji aktivno doprinose ugovaranju povoljnijih prava od zakonskih za sve radnike i ugovorenih prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici.

Programom Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024. istaknuto je i posebno izdvojeno područje socijalnog dijaloga te se Vlada obvezala na osluškivanje zahtjeva sindikata i potreba poslodavaca. Sindikalne središnjice su u okviru preliminarnih konzultacija o ZR-u 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.), isti se ukazuje kao najpogodniji način ispravljanja položaja pripadnika jedne skupine radnika (koja financijski i stručnim radom i angažmanom doprinosi kolektivnom pregovaranju) u odnosu na drugu (koja ne doprinosi, ali koristi ugovorena prava).

### **33. Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu**

Prema izmijenjenom čl. 201. ZR-a svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se dostaviti ministarstvu u roku od 15 dana od dana sklapanja ili nastanka promjene kolektivnog ugovora.

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

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.

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.

Ministar je dužan do 1. siječnja 2024. donijeti pravilnik iz čl. 201. ZR-a, a do tada ostaje na snazi Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“ br. 32/15. i 13/20.).

Dakle, ovom izmjenom 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 financiranih iz fondova Europske unije, utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora.

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

U čl. 226., čl. 228., čl. 230. i čl. 231. ZR-a propisane su upravne mjere i prekršaji vezani uz prethodno izložene obveze poslodavca.

## **34. Rad putem digitalnih radnih platformi**

Prepoznajući promjene na tržištu rada Europska komisija je u prosincu 2021. predložila Direktivu o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem radnih platformi<sup>18</sup> kojom se nudi popis kriterija uz pomoć kojih bi se trebalo utvrditi je li određena platforma poslodavac, te u situacijama kad ispunjava potrebne kriterije da se predmjeva da jest poslodavac. Na ovaj korak Europska komisija se odlučila, nakon što je izvršena procjena prihoda od digitalne ekonomije koji su u Europskoj uniji 2020. iznosili oko 20 milijardi eura, a imajući u vidu da samo u Europskoj uniji postoji više od 500 digitalnih radnih platformi i više od 28 milijuna radnika koji putem istih rade.<sup>19</sup>

S obzirom da digitalne platforme radnike koji rade putem njih gotovo uvijek klasificiraju kao samozaposlene osobe, za posljedicu to u većini pravnih sustava u Europi znači da nemaju nikakav ili imaju ograničen pristup socijalnoj zaštiti (poput kolektivnih prava na pregovaranje, zaštitu zdravlja i sigurnosti, te sustava socijalnog osiguranja), a također zapošljavanje i prihodi su određeni algoritmom koji je izvan kontrole radnika, radni uvjeti

---

<sup>18</sup> Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi COM (2021) 762; dalje: Prijedlog Direktive COM (2021) 762.

<sup>19</sup> Izvor: EURES, službene internetske stranice Europske unije.

razlikuju se ovisno o vrsti platforme, prirodi zadataka i razini vještina potrebnih za njihovo obavljanje.

Svrha predložene direktive EU-a o poboljšanju radnih uvjeta o radu putem platformi je da se između 1,7-4,1 milijun ljudi ubuduće kvalificira kao radnike, što bi za njih značilo pravo na pristup zajamčenom razdoblju odmora i plaćenog godišnjeg odmora, barem državnoj ili sektorskoj minimalnoj plaći, zaštiti sigurnosti i zdravlja, naknadama za nezaposlene, naknadama za vrijeme bolovanja i zdravstvenom osiguranju, roditeljskom dopustu, mirovinskim pravima, naknadama o vezi s nesrecama na radu i profesionalnim bolestima.

Komisija<sup>20</sup> navodi da predloženom direktivom također nastoji povećati transparentnost u upotrebi algoritama na platformama, a u koju svrhu da se novim pravilima od platformi zahtjeva da nacionalnim tijelima dostave određene informacije o svojim aktivnostima i osobama koje rade putem njih.

O prijedlogu direktive očitovao se Hrvatski Sabor, Odbor za Europske poslove 15. veljače 2022. načelno podržavajući prijedlog direktive ocjenjujući da je isti u skladu i sa nacionalnim ciljevima koje je RH postavila za naredno razdoblje i na koje se obvezala strateškim dokumentima kao što je nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021.-2026.

U istom očitovanju iznijeta su i sporna pitanja za RH i to u smislu da su potrebna dodatna pojašnjenja oko primjene kriterija za utvrđivanje radnog statusa kao i potrebu da se Direktivom utvrde samo okvirni kriteriji kojima se treba voditi, a da se državama članicama ostavi mogućnost da ostvarivanje ciljeva Direktive prilagodi specifičnostima nacionalnih pravnih sustava.

Također se kao lošim rješenjem ocjenjuje što je u prijedlogu Direktive potpuno izostala obveza javnog registriranja platformi, što će biti od utjecaja na transparentnost rada putem platformi.

Prema čl. 67. ZID ZR-a stupa na snagu 1. siječnja 2023., međutim čl. 56. ZID ZR-a kojim je reguliran rad putem digitalnih radnih platformi stupa na snagu 1. siječnja 2024. Nadalje, prema čl. 65. st. 5. ZID ZR-a u roku od šest mjeseci od stupanja na snagu čl. 56. ZID ZR-a (dakle od stupanja na snagu odredbi ZID ZR-a kojima se regulira rad putem digitalnih radnih platformi) propisano je da će Ministar donijeti pravilnik iz čl. 221.n st. 6. (kojim se uređuju načini i rokovi provođenja uvida i provjere iz st. 2. i 3. istoga članka (provjere kod sustava ePorezna, o isplaćenim primicima za rad obavljen putem digitalnih radnih platformi), a uz suglasnost ministra nadležnog za financije, a u istom roku je propisano da će donijeti i pravilnik iz čl. 221.p st. 8. ZR-a – koji se odnosi na evidenciju o radu korištenjem digitalnih radnih platformi.

U odnosu na poslodavce koji zapošljavaju radnike putem digitalnih radnih platformi propisana je obveza za usklađivanjem njihovog poslovanja u roku od 6 mjeseci od

---

<sup>20</sup> Europska komisija.

stupanja na snagu pravilnika koje je prema stavku 5. čl. 65. ZID ZR-a dužan donijeti ministar.

Imajući u vidu naprijed navedene odredbe ZID ZR-a proizlazi da se za ovo novo područje koje je regulirano odredbama ZR-a određuje odgovorni rok za stupanje na snagu ZID ZR-a, pa stoga i ove odredbe treba sagledavati imajući u vidu da iste stupaju na snagu tek godinu dana nakon što će preostale odredbe ZID ZR-a stupiti na snagu.

Člankom **56. ZID ZR-a** iza Glave IV. dodana je **Glava IV-a** s nazivom ispod nje „**1. Rad putem digitalnih radnih platformi**“, te poglavljima i nazivim i člancima **221.a do 221.p** i nazivima iznad njih.

Člankom **221.a** s naslovom „**Uređenje rada putem digitalne radne platforme**“ definirano je područje primjene ovih zakonskih odredbi na slijedeći način:

„**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**“

Opis rada koji se obavlja putem digitalne radne platforme sadržan je u čl. **221.b** ZR-a pod naslovom: „**Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme**“ koji glasi:

„**Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatan rad koji 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**“

Zakonska definicija pojma digitalne radne platforme sadržana je u čl. **221.c** ZR-a pod naslovom „**Digitalna radna platforma**“ a koji glasi:

**(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.**

**(7) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.**

Iz sadržaja ove odredbe razvidno je da je ZID ZR-om zakonodavac zasebno definirao digitalnu radnu platformu kao i da je posebno definirao agregatora kao fizičku ili pravnu osobu koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi (čl. 221.c st. 1. i 2. ZR-a). Također je st. 5. propisana zabrana obavljanja registrirane djelatnosti na tržištu digitalnim radnim platformama i agregatoru ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.

Na ovaj način zakonodavac je ostao dosljedan u odnosu na primjedbe koje je iznio na prijedlog Direktive COM (2021) 762.

Definicija poslodavca za kojeg se obavlja posao putem digitalne radne platforme sadržana je u čl. **221.d** ZR-a pod naslovom „**Poslodavac za kojega radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme**“ a koji glasi:

**„(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 se može osloboditi solidarne odgovornosti, ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je sklopila ugovor, uredno izvršava obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, da redovito podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug.**

**(4) U svrhu dokazivanja činjenica iz stavka 3. ovoga članka, digitalna radna platforma može prije sklapanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tijekom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti:**

**1. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora**

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

**3. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.“**

Iz naprijed citiranih odredbi proizlazi da je ZID ZR-a rad putem digitalnih radnih platformi reguliran kao trostrani odnos između poslodavca za kojeg radnik obavlja posao, agregatora koji je zastupnik ili posrednik prilikom ugovaranja rada između digitalne radne platforme i radnika. Pritom je moguće da i sam agregator bude poslodavac u kojem slučaju postoji solidarna odgovornost digitalne radne platforme za obveze agregatora prema radniku.

Izmjenama i dopunama ZR-a namjera je osigurati uvjete za održivi rast digitalnih radnih platformi, ali i stvoriti preduvjete za transparentnost rada putem istih, kao i osigurati prava radnika koji obavljaju rad putem digitalnih radnih platformi u smislu ostvarivanja njihovih prava koja proizlaze iz radnog odnosa, socijalnih prava, kao i prava radnika na potpunu informaciju o vrsti rada koji obavljaju, pravo na komunikaciju sa ostalim radnicima.

Člankom **221.e ZR-a** definiran je pojam radnika koji obavlja posao putem digitalne radne platforme pod naslovom „**Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme**“ a koji glasi:

**„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.“**

Na ovaj način definirano je koje se pretpostavke trebaju ostvariti da bi se u smislu odredbi ZR-a radnika smatralo radnikom koji obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme.

Člankom **221.f ZR-a** regulirane su druge osobe koje obavljaju rad putem digitalne radne platforme pod naslovom „**Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme**“ a koji glasi:

**„(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.“**

Način korištenja digitalne radne platforme reguliran je u 2. poglavlju (**2. Upotreba automatiziranog sustava upravljanja u organizaciji rada koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi**) a započinje čl. **221.g ZR-a** pod naslovom „**Prava i obveze poslodavca**“ i glasi:

**„(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obvezan 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 stavka 1. 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 stavka 1. 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.l 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.“**

Na ovaj način zakonodavac odredbama ZR-a propisuje koje podatke poslodavac mora učiniti radniku koji obavlja posao putem digitalne radne platforme dostupnima, a u svrhu transparentnosti njegovog rada. Stoga i u pogledu rada putem digitalnih radnih platformi ZID ZR implementira odredbe Direktive EU 2019/1152 (čl. 4.)

Člankom **221.h ZR-a** pod naslovom „**Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika**“ regulirana je obveza provođenja nadzora rada a isti glasi:

**„(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. 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 stavka 1. 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.“**

Ovom odredbom se daljnje osiguravaju prava radnika u odnosu na zaštitu njegovog fizičkog i mentalnog zdravlja prilikom obavljanja rada korištenjem digitalne radne platforme.

Člankom 221.i ZR-a pod naslovom „**Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja**“ je propisano:

„(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.“

Ovom odredbom je zajamčeno pravo radnika koji obavljaju posao putem digitalne radne platforme na zaštitu prava iz radnih odnosa u rokovima koji su propisani čl. 133. ZR-a.

Člankom 221.j ZR-a pod naslovom „**Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika koji rade korištenjem digitalne radne platforme**“ je propisano:

„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 propisom o zaštiti osobnih podataka
4. prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi“

Iz sadržaja ove odredbe proizlazi da se njome dodatno reguliraju prava radnika na privatnost na koji način i odredbama ZID ZR-a zakonodavac propisuje postupanja u skladu sa Općom uredbom o zaštiti podataka<sup>21</sup>.

Člankom 221.k ZR-a pod naslovom „**Obveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu**“ je propisano:

„Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. 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.“

---

<sup>21</sup> 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.



Treće Poglavlje (3. Prava radnika koji rad obavlja putem digitalnih radnih platformi) počinje čl. 221. I ZR-a pod naslovom „Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme“ koji glasi:

„(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 prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije
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 koji 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.“**

Odgovor na pitanje koje se pretpostavke trebaju ispuniti da bi u konkretnom slučaju mogli zaključiti da postoji ugovor o radu putem digitalne radne platforme sadržan je u čl. 221.m ZR-a pod naslovom „**Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme**“ kojim je propisano:

**„(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:**

- 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, 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.“**

Na ovaj način je u svrhu zaštite prava radnika propisana oboriva presumpcija (st. 1.) da je radnik sa digitalnom radnom platformom sklopio ugovor o radu, dok je st. 3. istoga članka propisano da je teret dokaza da ugovor o radu nije sklopljen na strani digitalne radne platforme ili agregatora koji to osporava.

Člankom 221.n ZR-a pod naslovom „**Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka**“ je propisano:

**„(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 mjesecne 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.“**

Člankom 221.o ZR-a pod naslovom „Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama“ je propisano:

„(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 prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije.**

**(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.“**

Četvrtim poglavljem („4. Transparentnost rada korištenjem digitalnih radnih platformi“) čl. 221.p ZR pod naslovom „Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi“ je propisano:

„(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. ime, prezime i osobni identifikacijski broj osobe 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 o sklopljenom ugovoru o posredovanju na tržištu s digitalnom radnom platformom, ako je zahtjev podnio agregator.**

**(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.“**

Imajući u vidu da je za obveze koje su propisane čl. 221.n i 221.p ZR-a predviđeno da će ministar posebnim pravilnikom regulirati način i rokove provođenja uvida i provjera (čl. 221.n st. 6. ZR-a), odnosno oblik, sadržaj i način vođenja evidencije o radu korištenjem digitalnih radnih platformi (čl. 221.p st. 8. ZR-a) do donošenja ovih pravilnika ove odredbe nemaju svoj potpuni pravni učinak.

U odnosu na prekršajne odredbe ZID ZR-a koje se odnose na zakonske odredbe kojima se regulira rad putem digitalnih radnih platformi čl. 226. st. 1. ZR-a<sup>22</sup> je propisano da će u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:

- 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 (čl. 221.g st. 2. i 3.)<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Izmijenjen čl. 57. ZID ZR-a.

<sup>23</sup> Čl. 226. st. 1. toč. 36.

- radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (čl. 221.g st. 5.)<sup>24</sup>
- radniku i osobama koje kod njega obavljaju poslove, osigura neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija u poslovnom procesu s ostalim sudionicima te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca (čl. 221.k)<sup>25</sup>
- radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme koji ne sadrži sve sastojke propisane ZR-om, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ZR-om (čl. 221.l st. 1.)<sup>26</sup>
- radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, ne sadrži sve sastojke propisane ZR-om, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane ZR-om (čl. 221.l st. 2.)<sup>27</sup>
- kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (čl. 221.p st. 7.)<sup>28</sup>

Odredbom čl. 228. st. 1. ZR-a<sup>29</sup> je za teže prekršaje poslodavca propisana novčana kazna od 4.110,00 eura do 7.960,00 eura i to:

- ako na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika i inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (čl. 221.g st. 6.)<sup>30</sup>
- 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 (čl. 221.j)<sup>31</sup>
- ako radi neometane profesionalne komunikacije, osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (čl. 221.k)<sup>32</sup>
- 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 (čl. 221.l st. 2. i 4.)<sup>33</sup>
- ako digitalna radna platforma ili agregator ne provede provjeru na propisani načini 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 zakonu je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u

---

<sup>24</sup> Čl. 226. st. 1. toč. 37.

<sup>25</sup> Čl. 226. st. 1. toč. 38.

<sup>26</sup> Čl. 226. st. 1. toč. 39.

<sup>27</sup> Čl. 226. st. 1. toč. 40.

<sup>28</sup> Čl. 226. st. 1. toč. 41.

<sup>29</sup> Izmjenjena čl. 59. ZID ZR-a.

<sup>30</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 37.

<sup>31</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 38.

<sup>32</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 39.

<sup>33</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 40.

pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (čl. 221.n st. 2., 3., 4. i 6.)<sup>34</sup>

- ako kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (čl. 221.p st. 4.)<sup>35</sup>
- ako kao digitalna radna platforma ili agregator, ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (čl. 221.p st. 7.)<sup>36</sup>

a stavkom drugim istoga članka je propisano da će se novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kazniti poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe, a stavkom 4. istoga članka je propisano da će se u situaciji da su naprijed nabrojani prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnike iznos novčane kazne uvećati dvostruko.

U odnosu na najteže prekršaje poslodavca (čl. 229. ZR-a je izmijenjen čl. 60. ZID ZR-a) te je st. 1. ovoga članka za prekršaje koji se odnose na čl. čl. 221.c st. 4. – ako se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom ne upiše u evidenciju Ministarstva i 6. – ako kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje ZR-a (propisana novčana kazna od 8.090,00 do 13.270,00 eura), a stavkom drugim istoga članka je propisano da će se novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz prvog stavka kazniti poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

Također predviđena je novčana kazna od 8.900,00 do 13. 270,00 eura pravnoj osobi koja je digitalna radna platforma ili agregator ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnij platformi i ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (čl. 221.o st. 2. ZR-a), dok je za fizičku osobu koja je digitalna radna platforma ili agregator za ovaj prekršaj predviđena novčana kazna od 920 do 13.200,00 eura (čl. 229. st.13. i 14. ZR-a<sup>37</sup>).

Stavkom 15. je propisano da ako je koji od prekršaja iz stavka 1. počinjen na štetu maloljetnika, kazna će se uvećati dvostruko.

## 35. Zaključak

ZID ZR je objavljen u „Narodnim novinama“ br. 151/22 dana 22. prosinca 2022., a stupio je na snagu dana 1. siječnja 2023.

Iako je izmijenama i dopunama zahvaćena 1/4 odredbi ZR-a, a pri tome se izmjenama i dopunama nastojala osigurati reformska promjena radnog zakonodavstva, zakonodavac je ostavio iznimno kratak *vactio legis*. Riječ je o svega nekoliko dana.

---

<sup>34</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 41.

<sup>35</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 42.

<sup>36</sup> Čl. 228. st. 1. toč. 43.

<sup>37</sup> Čl. 60. ZID ZR-a.

Zbog toga treba očekivati da će u praksi biti mnogo izazova povezanih uz tumačenje i primjenu ZID ZR-a.

Pred sudovima redovne nadležnosti vrlo brzo postat će sporna primjena jednog od najvažnijih izmijenjenih članaka ZR-a. Riječ je o čl. 12. ZR-a koji uređuje ugovor o radu na određeno vrijeme. Naime, izmijenjeni čl. 12. ZR-a primjenjuje se na sve ugovore o radu na određeno vrijeme sklopljene od 1. siječnja 2023.

Isto tako, za očekivati je da će vrlo brzo postat aktualno i pitanje što se podrazumijeva pod obvezom poslodavaca da usklade pravilnike o radu s novim zakonskim uređenjem i kakve će biti posljedice „neusklađivanja“.

Mnogi su i novi ili značajno izmijenjeni instituti radnog prava koje će trebati protumačiti na ispravan način. Pri tome će biti iznimno važno imati u vidu i pravne izvore po uzoru na koje su instituti uvedeni ili izmijenjeni. Ponekad će odlučno biti i autentično tumačenje propisa, odnosno odlučna će biti informacija što je bio cilj koji se htio postići konkretnom odredbom ZID ZR-a.

Iz navedenih razloga uloga sudaca, njihova „spretnost“ i brzina, u tumačenju ZID ZR-a bit će od iznimne važnosti.

Isto tako, što svi koji primjenjuju radno zakonodavstvo u svom svakodnevnom radu budu spremniji za kvalitetno poznavanje i tumačenje novina koje su uvedene ZID ZR-om, to će i sve dileme i izazovi biti ranije i adekvatnije riješeni.

## Pravni propisi

1. 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. Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
3. Direktiva vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu
4. Opći porezni zakon, "Narodne novine" br. 115/16 i dr.
5. Pomorski zakonik, "Narodne novine" br. 181/04., 76/07., 146/08., 61/11., 56/13., 26/15. i 17/19.
6. Pravilnik o brodicama, čamcima i jahtama, "Narodne novine" br. 13/20. i 52/20.
7. Pravilnik 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.
8. Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih porataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ
9. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, „Narodne novine“ br. 151/22.
10. Zakon o minimalnoj plaći, „Narodne novine“ br. 118/18. i 120/22.
11. Zakon 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.
12. Zakon o radu, „Narodne novine“ br. 93/14., 127/17. i 151/22.
13. Zakon o obveznim odnosima, „Narodne novine“ br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18. i 126/21.
14. Zakon o obrtu, „Narodne novine“ br. 143/13., 127/19. i 41/20.
15. Zakon o parničnom postupku, „Narodne novine“ br. 53/91. i dr.
16. Zakonu o trgovačkim društvima, „Narodne novine“ br. 111/93. i dr.

## Popis literature

1. Gović Penić, I. Uređenje ugovora o radu na određeno vrijeme - prema Prijedlogu zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Informator 6747, 22.9.2022.
2. Kutolovski, K. Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja, Zbornik Pravnog fakulteta u Rijeci, 10 (1) 2021, 58-90,
3. Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu
4. Vukorepa, I., Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji (Migrations and Right to Work in the European Union), Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 68, no. 1, 2018, pp. 85-120