

HRVATSKI SABOR  
KLUB ZASTUPNIKA SDP-a

U Zagrebu, 8. prosinca 2022. godine

PREDSJEDNIKU  
HRVATSKOG SABORA

---

**Predmet:** amandmani na Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. P.Z.E. br. 394

---

Na temelju članka 196. Poslovnika Hrvatskog sabora na Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama o radu, P.Z.E. br. 394 podnosimo sljedeće

## A M A N D M A N E

### Amandman I.

U članku 2. kojim se mijenja članak 12., u stavku 2. riječi „tri godine“ mijenjaju se riječima „jedne godine“,

U stavku 4. riječi „tri uzastopna ugovora“ mijenjaju se riječima „dva uzastopna ugovora“, a riječi „tri godine“ mijenjaju se riječima „jedne godine“,

U stavku 7. riječi „tri godine“ mijenjaju se riječima „jedne godine“,

U stavku 7. točki 1. iza riječi „zamjene“ dodaje se riječ „jednog“,

U stavku 7. točki 3. iza riječi „zakonom“ dodaje se točka, a riječi „ili kolektivnim ugovorom“ brišu se,

U stavku 9. riječi „tri godine“ mijenjaju se riječima „jedne godine“

### Obrazloženje

Ovim amandmanom smanjuje se broj dopuštenih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s tri na najviše dva ugovora i roka ukupnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme s tri na najdulje jednu godinu.

Također, po pitanju iznimno duljeg trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene za privremeno nenazočnog radnika, precizira se da se ta iznimka odnosi samo na zamjenu jednog privremeno nenazočnog radnika, kako bi se spriječile eventualne zloupotrebe kojima bi se iznimka mogla neograničeno prolongirati.

Osim toga, briše se mogućnost da se kolektivnim ugovorom može propisati produljenje ugovora na određeno na dulji rok nego što je to propisano Zakonom.

## **Amandman II.**

U članku 3. kojim se mijenja članak 13., u stavku 7. riječi „12 mjeseci“ mijenjaju se riječima „6 mjeseci“

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom vrijeme koje mora proteći između dva prijedloga radnika poslodavcu kod kojeg je zaposlen na određeno za sklapanje ugovora na neodređeno skraćuje se s dvanaest na šest mjeseci.

## **Amandman III.**

U članku 8. kojim se dodaje članak 17.a, u stavku 1. točki 4. iza riječi „radniku“ dodaje se točka, a riječi „ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od deset radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije“ briše se

U stavku 2. točki 3. riječi „osim točaka 3. i 4., čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti“ brišu se.

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom definira se obveza poslodavca za naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla za rad na izdvojenom radnom mjestu i to na način da se ta naknada ne uvjetuje minimalnim brojem dana koje je radnik proveo na izdvojenom radnom mjestu jer je logično da troškovi postoje već od prvog dana tako organiziranog rada, a ne od desetog, kako je predviđeno Konačnim prijedlogom zakona.

Drugim dijelom amandmana obveze poslodavca vezane za naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla, jednako se definiraju i za rad na daljinu.

## **Amandman IV.**

Članak 10. kojim se dodaju članci 18.a, 18.b i 18.c briše se

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom brišu se odredbe vezane uz Dodatni rad radnika.

Ovakvim rješenjem sadržanim u Konačnom prijedlogu zakona uvodi se mogućnost da radnici nakon ostvarenih maksimalnih 40 sati tjedno rade dodatne sate kod drugog poslodavca te se time otvara mogućnost njihove eksploatacije izvan okvira ljudske izdržljivosti i bez prava na odmor, a sve s obrazloženjem da radnici to zapravo žele. S obzirom na brojne negativne posljedice, kako na zdravlje i život radnika tako i na definiranje cijene rada, dodatni rad treba isključiti kao opciju, a potreba i pravo radnika da imaju dostojanstvenu plaću mora biti ostvarena već pri ostvarenju fonda od 40 sati rada tjedno, odnosno kroz puno radno vrijeme od 8 sati dnevno u pet dana u tjednu.

## **Amandman V.**

U članku 17. kojim se mijenja članak 46. stavak 2. briše se.

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom ukida se nepostojanje ograničenja broja uzastopnih ugovora o radu na određeno za agencijske radnike. Radnici zaposleni u agencijama po Konačnom prijedlogu zakona bili bi iznimka od ograničenja da se ugovor na određeno može sklopiti na najduže jednu godinu te bi se na taj način otvorila mogućnost zlouporabe ovog instituta i prelijevanja radnika iz redovnog radnog odnosa kod poslodavca u agencije, kako bi se rok mogao produžiti u nedogled. Stoga se ovim amandmanom agencijski rad izjednačava s radom kod svih drugih poslodavaca u pogledu broja i najdužeg trajanja ugovora na određeno vrijeme, odnosno na jednu godinu.

## **Amandman VI.**

U članku 18. kojim se mijenja članak 48. stavku 1. riječi „tri godine“ mijenjaju se riječima „jedne godine“.

U stavku 1. točki 3. riječi „ili kolektivnim ugovorom“ brišu se.

U stavku 2. riječi „tri godine“ mijenjaju se riječima „jedne godine“

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom, analogno radu na određeno vrijeme kod bilo kojeg drugog poslodavca, uređuje se i to na način da se ne smije ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine, a ne za razdoblje duže od tri godine kako je to predloženo Konačnim prijedlogom zakona.

Također, briše se mogućnost da se taj rok može produžiti kolektivnim ugovorom.

## **Amandman VII.**

U članku 20. kojim se mijenja članak 53., u stavku 7. riječi „za obavljanje istih poslova“ briše se.

Stavak 11. briše se.

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom nastoji se spriječiti zlouporaba instituta probnog rada na način da se radnik koji je izvršio obvezu probnog rada premjesti na drugo radno mjesto te se na tom drugom radnom mjestu ponovno uvodi obveza novog probnog rada i tako u neograničenom broju ponavljanja, a sve sa svrhom da mu se može lakše otkazati ugovor o radu.

Ovom amandmanskom intervencijom ograničila bi se obveza probnog rada na najviše jedan probni rad kod jednog poslodavca bez obzira na radno mjesto i ukida se mogućnost da se kod istog poslodavca za obavljanje drugih poslova može ponovno odrediti obveza probnog rada.

### **Amandman VIII.**

U članku 22. kojim se dodaje članak 60.a, u stavku 7. iza riječi „izbjeći“ dodaje se zarez i riječi „te značajno utječu na ukupno poslovanje poslodavca“.

Stavak 8. mijenja se i glasi:

„(8) Radnik tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovog Zakona ima pravo na isključenje i poslodavac ga ima pravo kontaktirati samo u prijekoj potrebi definiranoj stavkom 7. ovog članka ili u slučaju više sile.“

### **Obrazloženje**

Pravo na odmor je ustavno i zaštićeno ljudsko pravo pa je stipulacija predložena Konačnim prijedlogom zakona nedostatna i neprihvatljiva u kontekstu realizacije prava radnika da svoje privatno vrijeme i pravo na odmor koristi u punom obimu, bez intervencije poslodavca.

Ovim amandmanom zabranilo bi se poslodavcima da za vrijeme korištenja dnevnih, tjednih ili godišnjih te drugih odmora i dopusta poslovno kontaktira radnika, osim u iznimnim situacijama poput prijeko potrebe koja se definira kao okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći te koje značajno utječu na cjelokupno poslovanje poslodavca ili u slučaju više sile.

Na taj način spriječila bi se praksa poslodavaca koji izvan radnog vremena zahtijevaju rad radnika koji tada koriste svoje pravo na odmor, a da se takav rad niti ne evidentira niti dodatno plaća radniku.

### **Amandman IX.**

U članku 24. kojim se mijenja članak 62., u stavku 2. riječi „osim u slučaju iz članka 18.a ovoga Zakona“ brišu se.

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom briše se mogućnost da radnik može imati ugovoreni rad duži od 40 sati u slučaju dodatnog rada, s obzirom da bi institut dodatnog rada bio ukinut amandmanom broj IV. Osnovna pretpostavka je, kao i kod amandmana broj IV., da s obzirom na brojne negativne posljedice, kako na zdravlje i život radnika tako i na definiranje cijene rada, dodatni rad treba isključiti kao opciju, a potreba i pravo radnika da imaju dostojanstvenu plaću mora biti ostvarena već pri ostvarenju fonda od 40 sati rada tjedno, odnosno kroz puno radno vrijeme od 8 sati dnevno u pet dana u tjednu.

### **Amandman X.**

U članku 27. kojim se mijenja članak 66. stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. do 10. postaju stavci 3. do 9.

U stavku 5. koji postaje stavak 4. riječi „iz stavaka 2. i 3.“ mijenjaju se riječima „iz stavka 2.“

Iza stavka 10. koji postaje stavak 9. dodaju se novi stavci 10. i 11. koji glase:

„(10) Poslodavac ima obvezu najmanje 7 dana unaprijed obavijestiti radnika o donošenju i sadržaju odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena.

(11) Obavijest iz stavka 10. mora sadržavati razdoblje na koje se odluka iz stavka 10. odnosi, koje radnike obuhvaća, te u kojem razdoblju će radnik raditi duže, a u kojem kraće od 40 sati tjedno“

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom ukupno radno vrijeme kod nejednakog rasporeda radnog vremena ograničava se na najviše 50 sati tjedno i uklanja se mogućnost da se kolektivnim ugovorom dopusti i mogućnost 60 sati rada tjedno. Ta količina tjednih radnih sati za jednog radnika, bez obzira na preraspodjelu neprihvatljiva je sa stanovišta ugroze života i zdravlja radnika te bi predstavljala iskorištavanje radnika preko granice ljudskih mogućnosti.

Također, istim amandmanom uvodi se obveza poslodavcu da obavijesti radnika o planiranoj preraspodjeli najmanje sedam dana ranije, kako bi radnik mogao planirati svoje vrijeme, a jednako tako u obavijesti treba biti sadržana i informacija o tome na koje razdoblje se odnosi duži, a na koje kraći rad od 40 sati tjedno.

### **Amandman XI.**

U članku 39. kojim se mijenja članak 94., u stavku 1. riječi: „za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%“ mijenjaju se riječima: „za svaki sat rada ne može biti manji od:

- 40% za rad noću
- 50% za prekovremeni rad
- 25% za rad subotom
- 50% za rad nedjeljom
- 150% za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs
- 10% za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu u drugoj smjeni
- 10% za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta
- 5% za rad u turnusu
- 5% za rad organiziran na drugačiji način“

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom, osim za minimalno uvećanje osnovne plaće za svaki sat rada nedjeljom u iznosu od najmanje 50%, propisuju se i minimalna uvećanja plaća za druge slučajeve kao što su otežani uvjeti rada, prekovremeni i noćni rad, rad subotom, rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs, rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu u drugoj smjeni, dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta, rad u turnusu i rad organiziran na drugačiji način.

Tom intervencijom spriječila bi se mogućnost da povećanja za te uvjete rada budu, iako propisana Zakonom, minimalna i simbolična te time, osim zadovoljenja forme, ne bi ispunila svoj smisao.

## **Amandman XII.**

U članku 40. kojim se mijenja članak 95., stavka 7. briše se.

Dosadašnji stavci 8. i 9. postaju stavci 7. i 8.

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom uklanja se mogućnost iz Konačnog prijedloga zakona da kod prekida rada do kojeg je došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca.

Brisanjem predloženog stavka 7. radnik bi u navedenim okolnostima, kao i kod svih drugih okolnosti imao pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

## **Amandman XIII.**

U članku 53. kojim se mijenja članak 151., stavci 4. i 5. brišu se.

### **Obrazloženje**

Ovim amandmanom ukida se mogućnost da sud odlukom nadomjesti suglasnost radničkog vijeća za otkaz sindikalnom povjereniku. Radno zakonodavstvo u Hrvatskoj se niz godina rukovalo apsurdnom idejom da će lakše otkazivanje ugovora o radu dovesti do kvalitetnijih odnosno sigurnijih radnih mjesta te ukupnog ekonomskog i društvenog razvoja. To je za posljedicu imalo i slabljenje zaštite sindikalnih povjerenika od otkaza i pritiska poslodavca. U Zakonu o radu stoji obaveza pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća za otkaz sindikalnom povjereniku, no u slučaju da radničko vijeće odnosno sindikat uskrate takvu suglasnost, poslodavac može od suda zatražiti da je nadomjesti. Iz sudske prakse su poznati mnogobrojni slučajevi takvog nadomještanja prema rutini koja ne uključuje evaluaciju opravdanosti otkazivanja ugovora o radu na osnovi analize ekonomskih pokazatelja poslovanja. To ukazuje na moguće zloupotrebe i pritisak na sindikalne povjerenike pa je nadomještanje suglasnosti za otkaz sindikalnom povjereniku potrebno ukinuti. Upravo suprotno dosadašnjoj praksi, ekonomski i društveni razvoj moguće je postići samo u skladu s jačanjem sindikalne organiziranosti. Štoviše, Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji Republiku Hrvatsku, kao državu članicu s udjelom radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima ispod praga od 80% određenog u članku 4., obavezuje na donošenje akcijskog plana za povećanje pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Tako nešto neće biti moguće postići bez jačanja pregovaračke snage sindikata, a ona nezaobilazno ovisi i o zaštiti sindikalnih povjerenika od pritiska i otkaza.

## **Amandman XIV.**

U članku 54. kojim se mijenja članak 192., u stavku 4. iza riječi „o kolektivnom ugovoru“ briše se točka i dodaju riječi „, i članove sindikata koji su naknadno pristupili kolektivnom ugovoru“

## Obrazloženje

Rješenjem koje je predloženo u Konačnom prijedlogu zakona, iako se radi pokušaju da se ojača uloga sindikata, proizvode se i određeni rizici vezani za daljnju situaciju na sindikalnoj sceni u Hrvatskoj.

U tom smislu, ovim amandmanom predlaže se i mogućnost da se sindikati koji nisu sudjelovali u kolektivnim pregovorima naknadno pridruže kolektivnom ugovoru te da u tom slučaju i radnici koji su članovi tih sindikata ostvaruju prava iz kolektivnog ugovora, kako se ne bi stvarao jaz između radnika, ali ono što je još važnije, da se poveća ukupan broj radnika koji su pokriveni kolektivnim ugovorima, koja je sad u privatnom sektoru na izuzetno niskih 20%.

### Amandman XV.

Članak 56. kojim se dodaju članci 221.a do 221.p briše se.

## Obrazloženje

Ovim amandmanom brišu se novouvedene odredbe o radu putem digitalnih platformi. Rješenja iz Konačnog prijedloga zakona potpuno su neprihvatljiva jer se radnike koji rad obavljaju putem digitalnih platformi stavlja u izuzetno nepovoljan položaj u odnosu na radnike koji imaju ugovore o radu. Polazeći od stava da svatko tko radi mora imati sva prava iz radnog odnosa, neovisno o modelu preko kojeg je zaposlen, cjelokupno predloženo rješenje neprihvatljivo je i suprotno načelima na kojima se temelji Zakon o radu te se predlaže brisanje cijele Glave IV.a i primjena postojećih odredbi Zakona i na radnike koji rade putem digitalnih platformi.

Predsjednik Kluba zastupnika SDP-a

Peđa Grbin

