

**HRVATSKI SABOR
KLUB SOCIJALDEMOKRATI**

U Zagrebu, 09. prosinca 2022.godine

PREDSJEDNIKU HRVATSKOG SABORA

Predmet: **Amandmani na** Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, P.Z. E. 394

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

Amandman I

U članku 7. kojim se mijenja članak 17. u stavku 2. iza riječi „radnika“ stavlja se točka, a riječi „*zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu*“ brišu se.

Obrazloženje:

Gdje god i kako god se rad obavljao, uvijek postoje određeni rizici u smislu zaštite na radu, koji se moraju procijeniti, stoga je neshvatljiv i neprihvatljiv prijedlog ovakvog rješenja. Pravilnikom o izradi procjene rizika (NN 112/2014 i 129/2019.) članak 1. stavak 4. određuje kako poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i sl. poslovi za koje je u skladu s odredbama Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca. Izdvajanjem rada na daljinu iz definicije mjesta rada i izdvojenog mjesta rada, poslodavac nema obveze procjene rizika, a time onda niti poduzimanja mjera zaštite na radu. Rad na izdvojenom mjestu rada kao i rad na daljinu, gdje god se isti obavlja, nosi sa sobom određene rizike specifične za takvu vrstu rada koji se moraju procijeniti i sukladno procijenjenim rizicima odrediti mjere zaštite na radu te dati radniku upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, a kako je određeno u prijedlogu članka 17.b stavku 6.

Amandman II

U članku 8. kojim se dodaju članci 17.a, 17.b i 17.c , u članku 17.a stavku 1. točki 4. umjesto riječi „deset“ stavlja se riječ „pet“.

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

Obrazloženje:

Svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje ili na čiju je inicijativu ugovoren, poslodavac je dužan nadoknaditi troškove u vezi rada na izdvojenom mjestu rada i pri tome predlažemo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Mišljenja smo kako je ovakav prijedlog uravnotežen jer bi omogućavao poslodavcima i radnicima da fleksibilnije omoguće npr. jedan danu u tjednu rad od kuće bez nadoknađivanja troškova takvog rada, a ovakav prijedlog ne bi previše opteretio niti radnika u pitanju povećanih troškova kod rada od kuće.

Nadalje, radnici koji rade na daljinu potpadaju pod definiciju radnika na daljinu iz Okvirnog sporazuma, pa tako i ostvaruju pravo na naknadu, odnosno pokrivanje troškova nastalih zbog obavljanja posla. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo samostalno određivati mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati.

Amandman III

U članku 17. kojim s mijenja članak 46. stavak 2. briše se, a stavci 3.,4,5,6,7,8. postaju stavci 2.,3.,4.,5.,6. i 7.

Obrazloženje

Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlouporaba ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora koji se mogu sklopiti s jednim radnikom, istovremeno se u odredbi o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje izričito propisuje da se navedeno ograničenje u tom slučaju ne primjenjuje, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti zacrtanom cilju da se smanji udio rada na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti, a naročito broj kratkotrajnih ugovora o radu do 3 mjeseca na određeno vrijeme, po kojima RH prednjači na razini EU.

PREDSJEDNICA KLUBA

Ivana Posevc Krivec, prof.

