

HRVATSKI SABOR
Zastupnica Katarina Peović
U Zagrebu, 8. prosinca 2022.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOG SABORA

Predmet: **AMANDMANI NA KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O
IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**, drugo čitanje, P.Z.E. br. 394
- predlagateljica: Vlada Republike Hrvatske

Temeljem članka 196. stavka 2. Poslovnika Hrvatskog Sabora (NN 81/13,
113/16) ponosim amandmane na **KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O
IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**, drugo čitanje, P.Z.E. br. 394
- predlagateljica: Vlada Republike Hrvatske

AMANDMAN 1

Na članak 2.

Članak 12., stavak 2. mijenja se i glasi:

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

Obrazloženje:

Institut ugovora o radu na određeno vrijeme predviđen je kao izniman način uređivanja radnih odnosa, međutim, u Hrvatskoj je on gotovo postao pravilo. Prema nacionalnim i europskim statistikama Hrvatska spada u evropske zemlje s najvećim udjelom rada na određeno vrijeme. Rad na određeno veže

sa sobom mnoštvo problema za radnike, nesigurne uvjete rada, pritisak poslodavca, nisku kreditnu sposobnost i nemogućnost dugoročnog životnog planiranja. Prijedlog reguliranja rada na određeno vrijeme do tri godine nedovoljno štiti radnike. Potrebno je skratiti ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Nužno je ograničiti trajanje ugovora o radu na određeno s tri na jednu godinu kako bi to zaista bio izniman i izvanredan način uređivanja radnih odnosa.

AMANDMAN 2

Na članak 2.

Članak 12., stavak 3. mijenja se i glasi:

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

Obrazloženje:

Izuzetak koji se odnosi na zamjenu privremeno odsutnog radnika trebao bi ograničiti na *jednog* privremeno odsutnog radnika kojeg zamjena može mijenjati. Nije rijetko da radnik ili radnica mijenjaju više odsutnih radnika uzastopno - što se u praksi dešava osobito u školstvu, gdje nastavnici godinama znaju u više škola raditi “na zamjeni” na ugovorima na određeno vrijeme. Stoga je potrebno definirati da se takva zamjena odnosi samo na zamjenu za *jednog* privremeno odsutnog radnika. Radnik ne može biti zaposlen na način da stalno mijenja one radnike koji su u tom trenutku odsutni, jer takva narav zaposlenja pokazuje stalnu, a ne privremenu potrebu za radom tog radnika.

AMANDMAN 3

Na članak 2.

Članak 12., stavak 4. mijenja se i glasi:

“(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše *jedan* uzastopan ugovor o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje nije duže od *jedne* godine.”

Obrazloženje:

Petim načelom Europskog stupa socijalnih prava, proglašenim 17. studenoga 2017. u Göteborgu, predviđeno je da treba sprječavati radne odnose koji vode do nesigurnih radnih uvjeta, što uključuje zabranu zlouporabe nestandardnih ugovora. Razdoblje od godinu dana i jedan ugovor u tom razdoblju, dovoljno je dugo razdoblje i nema potrebe da ono traje više od godine dana u kojoj poslodavac konstatira da mu je potreban radnik na neodređeno vrijeme.

AMANDMAN 4

Na članak 2.

Članak 12., stavak 7. mijenja se i glasi:

“(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme smije biti neprekinuto duže od jedne godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene *jednog* privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja).”

Obrazloženje:

Osim skraćivanja s 3 na 1 godinu ograničenja za ugovore na određeno, kao izuzetak od ograničenja trebalo bi također ukinuti obrazloženje “osim ako je to.... zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom *ili kolektivnim ugovorom*” - smatramo da je nedopustivo da se kolektivnim ugovorom ugovaraju lošiji radni uvjeti od zakonski određenih.

Kroz cijeli Prijedlog zakona provlači se mogućnost ugovaranja manjih prava kolektivnim ugovorima što otvara bojazan da će se ugovarati manja prava kao kompenzacija za pogodnosti predložene člankom 51. koje će dobiti članovi samo nekih sindikata nauštrb svih radnika.

AMANDMAN 5

Na članak 3.

U članku 13. iza stavka 8. dodaje se stavak 9. koji glasi:

“9) Isti uvjeti rada koje je poslodavac dužan osigurati radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema

posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, odnose se ne samo na plaću i uvjete rada već i na sva druga prava.”

Obrazloženje:

U praksi je primijećeno da se radnicima zaposlenima na određeno vrijeme kojima se prema Zakonu trebaju izjednačiti prava, odnosno osigurati isti uvjeti rada kao i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, ako radnici obavljaju iste ili slične poslove - prava izjednačuju samo u segmentu plaće i uvjeta rada, ali ne i drugih prava, poput božićnica, regresa, slobodnih dana i slično. Stoga je potrebno definirati kako se prava izjednačuju ne samo u segmentu plaće i uvjeta rada već i u svim drugim segmentima.

AMANDMAN 6

Na članak 5.

Članak 15., stavak 1., točka 2. mijenja se i glasi:

“2. mjestu rada, pri čemu se mjestom rada smatra naselje u kojem se nalazi radno mjesto radnika, odnosno naselje u kojem radnik stvarno obavlja svoj rad, bez obzira na to gdje se nalazi sjedište poduzeća, poslovne ili druge jedinice u sastavu poslodavca. Ako radnik obavlja rad koji nije vezan za rad na određenom mjestu (npr. kondukteri, pomorci, prometno osoblje, održavanje cesta i sl.) mjesto rada je ono naselje gdje je matična stanica, luka ili sjedište poslodavca kod kojeg je radnik zaposlen. Za trgovačke putnike, akvizitere i sl. koji svoj rad obavljaju putujući po raznim naseljima kao mjesto rada navodi se naselje u kojem radnik stanuje.”

Obrazloženje:

Smatramo da treba jasno definirati mjesto rada kao adresu ili naselje (ako ne postoji točno definirana adresa) u kojem se rad stvarno obavlja. Poslodavci kao mjesto rada vrlo često navode sve poslovne jedinice poslodavca na području Republike Hrvatske (i inozemstva ako poslodavac obavlja djelatnost u inozemstvu) te se ta činjenica koristi za ucjenjivanje i šikaniranje radnika. Predlažeba definicija mjesta rada preuzeta je iz zadnjeg popisa stanovništva.

AMANDMAN 7**Na članak 5.****Članak 15., stavak 1. točka 5. mijenja se i glasi:**

"5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, *objektivnim razlozima sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme* te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme"

Obrazloženje:

Smatramo da ugovor o radu na određeno vrijeme mora sadržavati i podatak o objektivnim razlozima za sklapanja uzastopnog ugovora na određeno vrijeme, a što sam zakonodavac navodi kao pretpostavku sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u članku 2. prijedloga Zakona. Posebno je važno da se bilo kakvi "objektivni razlozi" pismeno i obrazlože.

AMANDMAN 8**Na članak 5.****Članak 15., stavak 3., mijenja se i glasi:**

"(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja."

Obrazloženje:

Bruto iznos osnovne plaće treba biti obavezan podatak u ugovoru o radu s obzirom na to da u praksi radnici vrlo često nemaju pristup pravilnicima o radu. Iz tog razloga je potrebno izbaciti mogućnost da se takva pitanja uopće uređuju pravilnicima o radu. Stoga iz ovog članka kao iznimku izbacujemo točku 8. odnosno mogućnost da se bruto plaća određuje putem pravilnika o radu.

AMANDMAN 9

Na članak 6.

Članak 16., stavak 8. briše se.

Obrazloženje:

Stavkom 8. se poslodavcu daje pravo da potražuje povrat uplaćenih doprinosa od radnika koji neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, a pojedina prava se mogu urediti pravilnikom o radu kojeg poslodavac može jednostrano mijenjati. Dakle, ostavlja se mogućnost da, primjerice, poslodavac jednostrano promjeni odredbu o podmirivanju troška smještaja kao i uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje. U tom slučaju moglo bi biti dvojbeno radi li se o smanjenju opsega prava i obveza iz ugovora obzirom ugovor ostaje isti.

AMANDMAN 10

Na članak 7.

Članak 17., stavak 5., mijenja se i glasi:

"(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava zbog kojih je došlo do prekida rada i onemogućavanja nastavka poslovanja, poslodavac i radnik mogu, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu temeljem pisanog sporazuma."

Obrazloženje: Izvanredni uvjeti zbog kojih bi poslodavac i radnik mogli dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada nisu definirani precizno i jednoznačno. U svrhu sprječavanja manipulacija od strane poslodavca, potrebno je jasno naznačiti da izvanredne okolnosti zbog kojih bi poslodavac i radnik mogli dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu mogu biti samo one koje onemogućavaju nastavak poslovanja na prethodnom mjestu rada i uslijed kojih je došlo do prekida rada.

Također, ne treba se ograničavati poslodavca da u tom slučaju može odrediti samo rad na izdvojenom mjestu rada već se treba omogućiti i rad na daljinu. Smatramo da izmjene moraju biti temeljene na dogovoru poslodavca i radnika (a ne kako to sada stoji kao jednostrani akt poslodavca) i to u pisanom obliku, a sukladno intencijama EU Direktive o transparentnim i predvidim radnim uvjetima.

AMANDMAN 11

Na članak 8.

Članak 17.a, stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi:

"4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan nadoknaditi radniku."

Obrazloženje:

Odredbom članka 17.a stavka 1. točke 4. propisuje se pravo na naknadu troškova nastalih u vezi s radom na izdvojenom mjestu rada samo ako je takav rad ugovoren kao stalan ili ako je razdoblje rada dulje od 10 radnih dana u jednom kalendarskom mjesecu.

Smatramo neprihvatljivim da poslodavac nije dužan nadoknaditi radniku troškove nastale zbog obavljanja posla bez obzira koliko je trajalo razdoblje takvog rada. I sada je uobičajeno da radnici dio radnog tjedna rade od kuće, a dio iz poslovnog prostora poslodavca. Ovakvom odredbom mnogi radnici nikada ne bi stekli uvjete za nadoknadu troškova.

Drugim riječima, svi troškovi se radniku uvijek moraju nadoknaditi.

AMANDMAN 12

Na članak 8.

U članku 17.a, stavku 1., iza točke 6. dodaje se točka 7. koja glasi:

"7. mjerama sigurnosti i zaštite zdravlja radnika."

Obrazloženje:

Sastavni dio ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada treba biti sigurnost i zaštita zdravlja radnika, jer činjenica da radnik ne radi u prostoru poslodavca ne umanjuje nužno opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika. Sastavni dio standardnih ugovora o radu su mjere sigurnosti i zaštita zdravlja radnika, pa

ne postoji razlog da tako ne bude i kod ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

AMANDMAN 13

Na članak 8.

U članku 17.a, stavak 2., točka 3. briše se.

Obrazloženje:

Neprihvatljiv je prijedlog odredbe stavka 2. točke 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Prema definiciji radnog odnosa, poslodavci su ti koji osiguravaju sredstva rada te je stoga apsolutno neprihvatljivo da se samo zato što što je ugovoren rad na daljinu izuzimaju od takve obveze.

Smatramo da se poslodavac i radnik u svakom slučaju moraju dogovoriti o sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi kao i naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku bez obzira radi li radnik u prostorima poslodavca, na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu.

AMANDMAN 14

Na članak 8.

U članku 17.a, stavku 3. brišu se riječi:

"ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu."

Obrazloženje:

U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima određeno je da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, na ograničenje maksimalnog trajanja radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor pa nije jasna intencija zakonodavca da člankom 17.a stavak 3. omogući izostanak obveze davanja informacije o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stankama. Stoga smatramo da se i kod rada na izdvojenom mjestu i kod rada na daljinu moraju primjenjivati odredbe ovog Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci. Ovime se ide direktno protiv intencije Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, a s kojom se navodno zakonodavac usklađuje.

Nadalje, smatramo neprihvatljivim da se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu određuju manja prava od onih zakonom određenih.

AMANDMAN 15

Na članak 8.

Članak 17.b., stavak 3. mijenja se i glasi:

"(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada *ili na daljinu* nadoknaditi troškove iz članka 17.a, stavka 1., točke 4. ovoga Zakona, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu."

Obrazloženje:

Smatramo da je potrebno obuhvatiti sve oblike rada izvan prostora poslodavca, a ne samo neke poput rada od kuće.

AMANDMAN 16

Na članak 8.

U članku 17.c, stavku 2. iza riječi “na izdvojenom mjestu rada” dodaju se riječi “ili rad na daljinu”.

Obrazloženje:

Zaštita zdravlja može podrazumijevati terapije koje se provode na nekom drugom mjestu koje nije kuća, odnosno dom radnika. Također, roditeljske obveze ili pružanje skrbi članu uže obitelji mogu podrazumijevati izbjivanje od kuće radnika. Smatramo da je potrebno obuhvatiti sve oblike rada na izdvojenom mjestu i rada na daljinu, a ne samo rad od kuće.

Intencija članka 17. je da se propišu obvezni sadržaji ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, te obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada. Obvezni sadržaji ugovora i obveze i prava trebali bi se odnositi na sve radnike koji rade na izdvojenom ili udaljenom mjestu rada. Stoga je nejasno zbog čega se u više navrata a konkretno u članku 17.c, stavku 2. to ograničava samo na rad od kuće odnosno izdvojeno mjesto rada.

AMANDMAN 17

Na članak 8.

Članak 17.c, stavak 5. mijenja se i glasi:

"(5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će *izmijeniti samo podatak o mjestu rada bez smanjenja ostalih prava, a osobito plaće i ostalih materijalnih prava.*"

Obrazloženje:

Smatramo da je važno da se kod potpisivanja novog ugovora o radu ne smanjuju ostala prava, a osobito plaća i ostala materijalna prava. Stoga je potrebno naglasiti da se u slučaju da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, radnik može vratiti da obavlja poslove u prostoru poslodavca, a da to ne ugrožava ostala materijalna prava iz ugovora.

AMANDMAN 18

Na članak 9.

Članak 18., stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može *ako je to predviđeno ugovorom o radu* u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.“

Obrazloženje:

Sukladno Direktivi (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji radnik mora biti upoznat s informacijom o mogućnosti upućivanja na rad u inozemstvo prilikom sklapanja ugovora o radu.

AMANDMAN 19

Na članak 10.

Članak 18.b, stavak 5. briše se.

Obrazloženje:

Smatramo neprihvatljivim povećanje dozvoljenih prekovremenih sati, dodatno fleksibiliziranje rada za drugog poslodavca. Dodatnih 16 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca, znači da radnik četiri mjeseca neće imati nužan odmor od 2 dana tjedno već je zakonski omogućeno da radi svaki dan. Time se praktički radnike dovodi u poziciju radnika u 19. stoljeću a dosege radničkih i sindikalnih borbi za 8-satni radni dan s nužnim odmorom vikendom - u potpunosti negira. Time se legalizira usmjerenost politike prema radu koja "podzaposlenost" tretira kao zaposlenost. Samozaposlenost i rad na određeno, zajedno s prikrivenim zaposlenjem (freelance rad za jednog ili mali broj klijenata), honorarnim radom i radom na nepuno radno vrijeme te radom preko agencija nestandardni su oblici rada koje je potrebno dokinuti a ne zakonski legalizirati.

Tehnologija se razvija, produktivnost raste, no apsurdno je da radnici moraju raditi sve više i više. Suprotno nekim ponavljanim "istinama" u javnom prostoru u Hrvatskoj se radi više nego u drugim zemljama EU. Prosječni radni tjedan u EU je 37 sati, u RH se radi 39.5 tjedno u prosjeku, ispred nas su u radnim satima samo Rumunji, Bugari i Poljaci. U bogatim zemljama visoke produktivnosti radi se puno manje nego u Hrvatskoj – u Belgiji i Austriji 4 sata manje, u Njemačkoj više od 5 manje, a u Nizozemskoj čak 10 sati manje nego u Hrvatskoj. Suprotno prijedlogu zakona gdje se predviđa povećanje radnog vremena - potrebno je smanjivanje radnih sati. Smanjivanjem radnih sati oslobađa se prostor za dodatna radna mjesta. Poznat je islandski eksperiment s kraćim radnim tjednom, koji se pokazao velikim uspjehom. Od 2015. do 2019. godine provedena su dva testiranja efekata skraćivanja tjedne radne obaveze s 40 na 35 ili 36 sati. Smanjenje broja radnih sati nije smanjilo produktivnost. Poznati su i drugi eksperimenti što u pojedinačnim

kompanijama, što kao eksperimenti država. 35 satni radni tjedan se od 2000. prakticira u Francuskoj, a i ranije su se poticale slične mjere, od 1998. godine kroz tzv. Aubryjeve zakone koje su potaknule smanjenje nezaposlenosti i jačanje privrede. S obzirom da zaposlenost, pogotovu na neodređeno u RH stagnira te da naš radnik radi u prosjeku više sati od EU radnika, mjera bi mogla povećati stopu zaposlenosti, a radnicima, pogotovu u radno-intenzivnim sektorima u kojima tradicionalno vladaju niske plaće, osigurati dodatno vrijeme za odmor, a onima koji rade prekovremeno osigurati adekvatnije plaćanje.

Umjesto toga potrebno je skraćivanjem radnog vremena poticati nova zapošljavanja. Također, umjesto fleksibilizacije rada potrebno je dodatno ograničiti prekovremeni rada na i pooštriti mjere za kršenje radničkih prava, pa tako i za neplaćanje prekovremenih i drugih dodataka, jer je aktualni ZOR omogućio da se za prekršaje poslodavci samo opomenu, bez da kasnije snose posljedice. Rad u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno mora omogućiti dostojanstven život.

AMANDMAN 20

Na članak 16.

U članku 36. iza članka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, poslodavac je dužan automatski produžiti trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme trudnici, odnosno roditelju koji koristi roditeljno/roditeljsko pravo, dok traje to pravo.“

Obrazloženje:

Zakon o radu, uređujući institut rada na određeno vrijeme poziva se i na Direktivu Vijeća 1999/70 od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme. Ističe se da uređenjem ovog instituta treba utjecati na ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada s obzirom na broj žena koje rade na ugovor o radu na određeno vrijeme. Svrha Direktive jest poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme i primjena principa nediskriminacije, a isto tako i uređenje okvira za prevenciju zloupotrebe koja proizlazi iz primjene sukcesivnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Udruge civilnog društva su već upozorile je da Direktiva nije pravilno implementirana u hrvatsko zakonodavstvo, obzirom da ista na tržištu rada nije postigla očekivane učinke u zabrani zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme. Dakle, ovaj oblik rada posebno diskriminira žene na temelju trudnoće i majčinstva. Stoga je nužno ovu ranjivu skupinu preciznijim zakonskim uređenjem posebno zaštititi od zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme, koje se, kako je hrvatska praksa itekako pokazala, često događaju.

Stoga je potrebno urediti da je poslodavac dužan produžiti trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme trudnici, odnosno roditelju koji koristi rodiljno/roditeljsko pravo, dok traje to pravo.

AMANDMAN 21

Na članak 17.

Članak 46., stavak 2. briše se.

Obrazloženje:

Agencijski rad treba u svim pravilima izjednačiti sa standardnim oblicima ugovora o radu i svesti ga uistinu samo na nužne poslove koji su sezonski i

povremeni, a ne da se agencijski rad koristi kako bi se poslodavcima omogućilo da još više eksploatiraju radnike. Da bi se to postiglo potrebno je da se agencijski rad ograniči jednako kao i rad na određeno vrijeme. Stoga je, kao i kod rada na određeno vrijeme, ukupno trajanje svih ugovora o ustupanju radnika između agencije i korisnika, u odnosu na jednog ustupljenog radnika, potrebno također ograničiti na godinu dana. U slučaju kršenja ograničenja od godinu dana, što je signal da je radnik potreban na stalno i da status ustupljenog radnika ne odgovara potrebama poslodavca, potrebno je omogućiti ustupljenom radniku da bude u statusu jednakom kao da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

AMANDMAN 22

Na članak 17.

Članak 46., stavak 4., mijenja se i glasi:

“Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavaka 5. do 9. ovoga Zakona.”

Obrazloženje:

Smatramo da agencijski radnik treba imati pravo na naknadu plaće i za vrijeme kada nije ustupljen korisniku. Stoga je potrebno brisati točke 1. i 2. Članka 46. stavka 4. koje uvode ograničenja, odnosno naknadu plaće namjenjuju samo za one koji su zaposleni na neodređeno vrijeme ili za one koji su zaposleni na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu. Na naknadu plaće za razdoblja koja ne rade zbog opravdanih razloga, trebaju imati pravo svi radnici.

AMANDMAN 23

Na članak 17.

Članak 46., stavak 6. mijenja se i glasi:

"(6) Ugovorena plaća, *sva materijalna prava* i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće 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."

Obrazloženje:

Osobni dohodak radnika ne sastoji se samo od plaće već i od materijalnih prava i drugih dodataka. Kako ustupljeni radnik ne bi bio u nepovoljnijem položaju od drugih radnika koji rade na istim poslovima, potrebna je jednakost u svim primanjima po osnovi rada, a ne samo jednakost u plaći.

AMANDMAN 24

Članak 18.

Članak 48., stavak 1., točka 1. mijenja se i glasi:

"1. ako je to potrebno zbog zamjene *jednog* privremeno nenazočnog radnika."

Obrazloženje:

Radnik ne može biti zaposlen na način da stalno mijenja one radnike koji su u tom trenutku nenazočni jer takva narav zaposlenja pokazuje stalnu, a ne privremenu potrebu za radom tog radnika.

Kao i za ugovore na određeno, tako i za agencijske radnike potrebno je učiniti radne uvjete transparentnima i predvidivima. Petim načelom Europskog stupa socijalnih prava, proglašenim 17. studenoga 2017. u Göteborgu, predviđeno je da treba sprječavati radne odnose koji vode do nesigurnih radnih uvjeta, što uključuje zabranu zlouporabe nestandardnih ugovora. Razdoblje od godinu dana i jedan ugovor u tom razdoblju, dovoljno je dugo razdoblje i nema potrebe da ono traje više od godine dana u kojoj poslodavac konstatira da mu je potreban radnik na neodređeno vrijeme.

AMANDMAN 25

Na članak 18.

Članak 48., stavak 1., točka 3. mijenja se i glasi:

"3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom."

Obrazloženje:

Kolektivni ugovori ne smiju biti alat ugovaranja nepovoljnijih prava za radnike od onih određenih zakonom.

AMANDMAN 26

Na članak 18.

Članak 48., stavak 2. mijenja se i glasi:

"(2) Prekid *između dva sklopljena ugovora o radu* kraći od šest mjeseci ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka."

Obrazloženje:

Smatramo da je prekid od tri mjeseca nedovoljno odvrćući za poslodavce koji zapošljavaju radnika na određeno vrijeme, a koji im je evidentno potreban na neodređeno. I sama Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU zahtijeva od država članica da u nacionalno zakonodavstvo unesu mehanizme zaštite radnika od zlouporabe ugovora na određeno. Stoga je potrebno da se period kraći od šest, a ne samo od tri mjeseca između dva ugovora ne tretira kao prekid razdoblja od tri godine koje su određene kao maksimalno moguće trajanje ugovora na određeno.

AMANDMAN 27**Na članak 22.****Članak 60.a, stavak 6. mijenja se i glasi:**

"(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 roku od najmanje 48 sati*, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. *Radnik kod takve promjene rasporeda radnog vremena zadržava pravo da bez ikakvih štetnih posljedica odbije takav rad. Radnik zadržava pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio ukoliko nije došlo do realizacije takvog rada ali ne krivnjom radnika.*"

Obrazloženje:

Potrebno je jasno odrediti koliki je taj "razuman rok" u kojem poslodavac može izmijeniti raspored radnog vremena, kao i utvrditi pravo radnika da odbije takav rad bez posljedica kako bi radnik zadržao mogućnost usklađivanja privatnog i poslovnog života. Potrebno je dodatno utvrditi da je raspored radnog vremena moguće mijenjati u roku manjem od tjedan dana unaprijed samo u slučaju potrebe za radom radnika. U suprotnom, radniku pripada pravo na naknadu plaće kao da je radio. Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj Uniji je imala za svrhu povećati predvidivost rasporeda radnog vremena i to tako da se unaprijed definira razdoblje u kojem radnik može primiti izmijenjeni raspored.

AMANDMAN 28

Na članak 23.

U članku 61. u stavcima 1. i 2. riječ „četrdeset“ zamjenjuje se riječima „trideset pet“.

Obrazloženje:

Duljina radnog tjedna izborena je kao i drugi radnički zahtjevi dugogodišnjom radničkom borbom, na današnjem stupnju produktivnosti treba težiti daljnjem skraćivanju radnog vremena. Skraćivanje radnog tjedna ima dva cilja - prvi cilj je poticanje novog zapošljavanja stvaranjem novih radnih mjesta tako da će poslodavcima biti isplativije zaposliti novog radnika nego plaćati prekovremene sate postojećima. Drugi je skraćivanje vremena provedenog na poslu bez snižavanja životnog standarda radnika.

35 satni radni tjedan se od 2000. prakticira u Francuskoj, a i ranije su se poticale slične mjere, od 1998. godine kroz tzv. Aubryjeve zakone. 35 radni

tjedan nedavno je kroz eksperiment uveden i na preko jedan posto islandske radne snage, gdje se pokazao kao veliki uspjeh. 35-satni radni tjedan nije uzrokovao padom produktivnosti, već upravo suprotno. U Francuskoj su Aubryjeve mjere kada su uvedene, bile zaslužne smanjenje nezaposlenosti i jačanje privrede. Na Islandu kraći boravak na radnom mjestu nije negativno utjecao na količinu odrađenog posla, već je doprinio općem zadovoljstvu radnika i atmosferi na radnom mjestu, a nije povećao prekovremene sate. Islandski slučaj pokazuje dramatično poboljšanje u pogledu zadovoljstva radnika ravnotežom između posla i obitelji.

Mnoga se poduzeća odlučuju za skraćivanje radnog tjedna pa i za jedan cijeli radni dan - odnosno odlučuju se na četverodnevni radni tjedan. Najveći njemački sindikat IG Metall Vladi predlaže da se poslovi u autoindustriji sačuvaju smanjenjem radnog tjedna. U Španjolskoj će pak država dio sredstava iz europskog paketa pomoći za posljedice nastale epidemijom COVID-19 iskoristiti za subvencije poslodavcima koji radni tjedan skrate na 32 sata.

S obzirom da zaposlenost, pogotovu na neodređeno u RH stagnira te da naš radnik radi u prosjeku više sati od EU radnika, ova mjera mogla bi povećati stopu zaposlenosti, a radnicima, pogotovu u radno-intenzivnim sektorima u kojima tradicionalno vladaju niske plaće, osigurati dodatno vrijeme za odmor, a onima koji rade prekovremeno osigurati adekvatnije plaćanje.

AMANDMAN 29

Na članak 27.

U članku 66. iza stavka 10. dodaje se stavak 11. koji glasi:

"(11) Poslodavac ima obvezu najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnike o donošenju odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena te o sadržaju te odluke. Odluka osobito mora sadržavati razdoblje na koje se donosi, koje radnike ili grupu radnika uključuje, u kojem razdoblju će se raditi duže i koliko sati tjedno će iznositi takav rad te u kojem razdoblju će se raditi kraće i koliko sati tjedno će iznositi taj rad. Poslodavac tako ima obvezu obavijestiti radnike o svakoj promjeni odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena."

Obrazloženje:

Poslodavac donosi odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena unaprijed te ona ima sadržaj potreban za organizaciju takvog rasporeda radnog vremena. Ne postoji nikakvo opravdanje da poslodavac s tim informacijama ne upozna i radnike. Dakle, ne govorimo o informacijama koje poslodavac nema, već o informacijama koje poslodavac ima jer je na temelju njih i donio takvu odluku. Poslodavci radnike nerijetko unaprijed ne upoznaju sa svim informacijama upravo kako bi ih mogli zloupotrijebiti na način da se ne pridržavaju vlastite odluke, a onda je mijenjaju i prepravljaju unazad. Kako bi se zluopotreba spriječila potrebno je jasno utvrditi obvezu poslodavca na davanje informacija, a u skladu sa DIREKTIVOM (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj Uniji.

AMANDMAN 30

Na članak 33.

U članku 88., stavak 1. briše se.

Obrazloženje:

Predložene izmjene su radi zaštite jedne kompletne grane radnika koja se ovim jednim člankom izuzima iz Zakona o radu bez da su prethodno ta pitanja uređena nekim drugim zakonom ili propisom. Nadalje, ovaj članak u ovakvom bitno izmijenjenom obliku nije prošao javno savjetovanje. Ta pitanja potrebno je urediti posebnim zakonom (Pomorski zakonik) no u međuvremenu pomorci ne smiju biti dovedeni u radno-pravnu nesigurnost.

AMANDMAN 31

Na članak 34.

Članak 90., stavak 2. mijenja se i glasi:

"(2) Osnovna plaća, u smislu ovoga Zakona, je dogovoreni novčani primitak kojeg radnik za obavljenu rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a koji se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Dodaci u novcu ili naravi, bez obzira na njihov naziv ili svrhu ne smatraju se osnovnom plaćom. Radnik prilikom potpisivanja ugovora o radu mora biti upoznat s točnim iznosom osnovne plaće."

Obrazloženje:

Plaća treba biti dogovorena između radnika i poslodavca, kao ravnopravnih aktera koji potpisuju i međusobni ugovor. Pravilnik o radu ne bi trebao biti dokument koji određuje osnovnu plaću jer se osnovna plaća ne bi trebala jednostrano mijenjati, što je moguće pravilnikom o radu. Plaća treba biti definirana kao dogovoreni novčani primitak kojeg radnik prima za obavljen rad.

Plaća treba biti definirana mimo dodataka, a radnik treba biti upoznat s točnim iznosom osnovne plaće kako ne bi došlo do manipulacija.

AMANDMAN 32

Na članak 35.

Iza članka 90.b (Način određivanja plaće), stavka 1., dodaje se stavak 2. koji glasi:

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

Stavci 2-6. postaju stavci 3-7.

Obrazloženje:

Ovo je formulacija koja je bila prisutna u zakonu u njegovu 1. čitanju, no na žalost je, vjerojatno pod pritiscima poslodavačkih udruga, izbačena iz izmjena i dopuna Zakona o radu. Kao jedna od rijetkih dobrih odredbi trebala bi biti vraćena. Smatramo nedopustivim da se u Hrvatskoj, u Europi, može ugovoriti osnovna plaća od 500 ili npr. 1000 kn za puno radno vrijeme. Potrebno je definiciju plaće vratiti kako bi se to izbjeglo - minimalna plaća je minimum na koji se trebaju obračunavati svi dodaci, a ne samo oni zakonom definirani. Neprihvatljivo je dopustiti mogućnost ugovaranja osnovne plaće u iznosima koju su manji od minimalne plaće.

AMANDMAN 33

Na članak 36.

Iza članka 91., stavka 6., dodaje se stavak 7. koji glasi:

“(7) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostaviti podatke o kriterijima visine plaće za svako radno mjesto ili u obliku koeficijenta ili drugačije, kako bi se omogućila usporedba radnih mjesta i izjednačenje plaća između žena i muškaraca.

Obrazloženje:

Smatramo da je potreban poseban stavak koji će urediti obvezu poslodavca da isplaćuje jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti radnicima istog spola no na principu koeficijenata ili drugačijim metodama utvrđivanja visine plaća. Kako bismo utvrdili da neka žena treba imati jednaku plaću za jednaki rad kao i muškarac na istovjetnom radnom mjestu potrebno je utvrditi klasifikaciju radnih mjesta. Prevenirati diskriminaciju u plaćama nije moguće ukoliko nemamo jasne podatke s kojim se radnim mjestom mjeri određeno radno mjesto na kojem se nalazi radnica.

AMANDMAN 34

Na članak 37.

Članak 92., stavak 6. mijenja se i glasi:

“(6) Zbog neisplate plaće, dijela plaće ili ostalih ugovorenih, utvrđenih ili propisanih primitaka, radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.”

Obrazloženje:

Smatramo da osim neisplate plaće, radnik mora zadržati pravo izvanrednog otkazivanja ugovora o radu i zbog neisplate dijela plaće, kao i neisplate ostalih ugovorenih, utvrđenih ili propisanih primitaka.

AMANDMAN 35

Na članak 39.

Članak 94., stavak 1. mijenja se i glasi:

„1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, *rad u smjenama, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost*, radnik ima pravo na povećanu plaću.“

Obrazloženje:

Smatramo da je osim navedenih uvjeta (otežani uvjeti rada, prekovremeni i noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom), pravo radnika na povećanu plaću potrebno utvrditi i za rad u smjenama, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost.

Također smatramo da se minimalno povećanje ne smije određivati samo za rad nedjeljom već za sve ovdje navedene oblike dodatnog rada.

AMANDMAN 36

Na članak 39.

U članku 94., iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

Osnovna će se plaća uvećati za svaki sat rada najmanje:

- za otežane uvjete rada i prekovremene sate za 20%,
- za noćni rad, rad nedjeljom 50% blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi za 50%
- za blagdane koji padaju u radne dane, rad u smjenama, poslijepodnevni rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost: 35%.”

Obrazloženje:

U dosadašnjoj praksi bilo je primjera da poslodavci za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radniku isplaćivali minimalno povećanu plaću (u praksi je to znalo biti povećanje od 1 posto, a teoretski moglo bi biti i povećanje od 1 lipe). Stoga je neodređenu formulaciju da „radnik ima pravo na povećanu plaću” potrebno specificirati i odrediti minimalni iznos tog povećanja. Osnovnu plaću treba uvećati kolektivnim pregovaranjem i više od propisanoga, no potrebno je već u Zakonu propisati minimalan iznos povećanja. Za otežane uvjete rada o i prekovremene sate potrebno je postaviti odredbu o povećanju plaće najmanje za 20% za svaki sat rada, a za noćni rad, rad nedjeljom 30%, a blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi najmanje za 50%, te za blagdane koji padaju u radne dane 35%.

Odrednicom od 20%, 30%, 50% i 25% povećanja, što se daljnjim sindikalnim pregovaranjima može podići na puno veći postotak, izbjeglo bi se da poslodavci ne isplaćuju povećane plaće ili isplaćuju neznatno povećane plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Posebno veliki problem je u segmentu prekovremenog rada. U praksi je vrlo česta pojava da se radnike izrabljuje dugotrajnim, planiranim, neplaćenim prekovremenim radom. Također, jedna od posljedica smanjenja

prekovremenih sati bit će i dodatno zapošljavanje, čime će se olakšati rad postojećim radnicima te pozitivno utjecati na povećanje zaposlenosti.

AMANDMAN 37

Na članak 39.

Članak 94., stavak 2. mijenja se i glasi:

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

Obrazloženje:

Potrebno je ostaviti mogućnost sindikatima i poslodavcima da i kroz kolektivno pregovaranje dodatno utvrđuju otežane uvjete rada, a koji nisu nužno navedeni procjenom rizika.

AMANDMAN 38

Na članak 39.

Članak 94., stavak 4. mijenja se i glasi:

"(4) Ako ugovor o radu, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu ne sadrže dovoljno podataka na temelju kojih bi se moglo odrediti povećanje plaće, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće."

Obrazloženje:

Kada povećanje plaće nije moguće odrediti radnik mora zadržati pravo na primjereno povećanje ne samo za otežane uvjete rada već i za prekovremeni i noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, smjenski, poslijepodnevi rad, rad u dva navrata tijekom radnog dana, dežurstvo i pripravnost.

AMANDMAN 39

Na članak 40.

Članak 95., stavak 7. mijenja se i glasi:

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

Obrazloženje:

Protivimo se prijedlogu Zakona kojim bi se radniku oduzelo pravo na naknadu pune plaće u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, gdje bi zagwarantirana naknada bila u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, a svakako ne bez da se propišu jednoznačni uvjeti pod kojima bi došlo do primjene ovakve mogućnosti.

Naime upravo je intencija Direktiva s kojima se ovaj Zakon usklađuje ta da radnicima osigura transparentne i predvidive uvjete rada, što veću sigurnost i stabilnost rada, a ne upravo suprotno – da se legalizira neisplata pune plaće i poveća nesigurnost života, neovisno o tome koliki je poslodavac imao profit prije izbijanja izvanrednih okolnosti i jesu li te okolnosti uopće negativno

utjecale na njegovo poslovanje. Odgovornost je i države i poslodavca da osiguraju sigurne radne uvjete a ne da pridonose nesigurnosti radnika i to u zemlji u kojoj plaće stagniraju i koje su znatno niže od EU prosjeka, pa tako iznos prosječne plaće odgovara iznosu minimalne plaće u susjednoj Sloveniji, uz gotovo jednake troškove života, ili primjerice u kojoj minimalna plaća zadovoljava tek 25% temeljnih potreba.

Uvoditi mogućnost neisplate pune plaće u nejasno definiranim „izvanrednim uvjetima”, gdje se pandemija gripe koja se pojavljuje svake godine može interpretirati kao – izvanredna okolnost - neodgovorno je. Pri tome je ova pozitivna diskriminacija poslodavaca temeljena samo na intenciji automatskog oslobađanja poslodavca njihove obveze bez ikakvog uvida u prihode koji mogu godinama i mjesecima biti značajno iznad prosjeka, dok je poznato da radničke plaće u RH nisu iznad prosjeka EU. S jedne strane bi se poslodavcu omogućilo da bez ikakvog obrazloženja niti uvida u to jesu li izvanredne okolnosti utjecale na njegovo poslovanje i koliki su bili njegovi prihodi i dobit prije izvanrednih uvjeta omogućilo da isplati samo 70% plaće radniku, a s druge se ne obvezuje poslodavac da u povoljnim uvjetima (pa niti razdobljima ostvarivanja ekstra-profita), obavezno isplaćuje plaću radniku višu za 30%. Pri ovakvim mjerama se država izričito upliće i intervenira u „slobodno tržište” i poslovne rizike koje svaki poduzetnik na sebe preuzima, te se staje nasuprot i protiv radnika i sigurnosti, predvidivosti radnih uvjeta.

Zakon o radu nije ovdje da smanjuje poslovne rizike, već da štiti slabiju stranu u radnom ugovornom odnosu – radnika, a niti se poduzetnička klima ostvaruje na uštrb radnika, niti ograničavanjima radničkih prava preko Zakona o radu.

AMANDMAN 40

Na članak 40.

Članak 95., stavak 7. briše se.

Obrazloženje:

Svakako bi puno bolje bilo da se čitav stavak briše, te da se Zakonom o radu, kako je to i do sada osigurano, radniku osigurava i u izvanrednim uvjetima naknada plaće definirana stavkom 5. Visina te naknade utvrđuje se u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

AMANDMAN 41

Na članak 47.

U članku 132. iza stavka 3., dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Postupak dostave elektroničkim putem primjenjuje se na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku.“

Obrazloženje:

Smatramo neprihvatljivim da se odluke o otkazu dostavljaju elektroničkim putem obzirom vrlo često sami poslodavci dodjeljuju radnicima adrese elektroničke pošte, a kojima se ti isti radnici vrlo često ne znaju/ne mogu služiti ili pak uopće nemaju pristupa tim adresama.

AMANDMAN 42

Na članak 54.

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

„(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove *svih sindikata koji djeluju kod poslodavca na kojeg se primjenjuje taj kolektivni ugovor.*

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

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

Obrazloženje:

Predložena odredba, kojom bi samo radnici koji su članovi reprezentativnih sindikata (pregovarača o kolektivnom ugovoru) mogli imati veća prava od ostalih radnika je neprihvatljiva. Svim ostalim sindikatima i njihovim članovima, koji nisu reprezentativni (ne svojom željom već željom upravo tih istih, povlaštenih reprezentativnih sindikata), onemogućeno je ono što je Zakonom o radu opisano kao osnova sindikalnog djelovanja – sklapanje kolektivnog ugovora. Time se veliki broj tih nereprezentativnih sindikata i njihovih članova sada i konkretno namjerava učiniti radnicima drugog reda koji će zbog volje poslodavca i većih sindikata imati manja prava od članova tih istih, većih sindikata. S obzirom na to da prijedlog ove odredbe nije predložen zbog direktiva EU, već isključivo zato što su je ugorali pojedini sindikati zbog svojih parcijalnih interesa, smatramo protuustavnim pogodovanjem predlagača samo jednoj grupi sindikata te diskriminaciju i ugrožavanje ljudskih prava svih ostalih sindikata i radnika koji su njihovi članovi.

Ako se želi uvesti ugovaranje posebnih prava samo za članove sindikata, onda to pravo treba vrijediti za sve sindikate, a ne samo za one koji imaju privilegiju pregovarati o kolektivnom ugovoru.

AMANDMAN 43

Na članak 55.

U članku 201. iza stavka 5. dodaje se stavak 6. koji glasi:

„(6) Pristupanje kolektivnom ugovoru

- 1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje sukladno odredbama ovoga Zakona mogu biti stranke kolektivnog ugovora.
- 2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se dostaviti svim strankama koje su sklopile kolektivni ugovor te osobama koje su mu naknadno pristupile.
- 3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stranke koje su ga sklopile.”

Obrazloženje:

Problem diskriminacije i pogodovanja zbog predloženih dopuna članka 192. mogao bi se riješiti vraćanjem instituta pristupanja kolektivnom ugovoru, koji je u Zakonu o radu postojao do izmjena radnog zakonodavstva 2014. godine. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata uredio je uvjete reprezentativnosti koji određuju koje udruge mogu sudjelovati u kolektivnim pregovorima i potpisati kolektivni ugovor. No nerazumljivo je zašto se izmjenama Zakona o radu iz 2014. godine izbacila mogućnost naknadnog pristupanja kolektivnom ugovoru onih udruga koje su nereprezentativne i nisu kolektivno pregovarale. Ako se željelo smanjiti broj udruga koje pregovaraju na samo reprezentativne, ne postoji opravdani razlog zašto bi se sve ostale udruge trebale diskriminirati zaprečavanjem njihovog kasnijeg pristupanja kolektivnom ugovoru.

AMANDMAN 44

Na članak 56.

Članak 221.d, stavak 1. mijenja se i glasi:

"(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona i agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona su poslodavci radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme."

Obrazloženje:

Direktiva (EU) 2019/1152 s kojom se Zakon o radu usklađuje, spominje mogućnost da „nekoliko različitih fizičkih ili pravnih osoba ili drugih subjekata” može „preuzeti funkcije i odgovornosti poslodavca”, no ne predviđa potpuno odricanje odgovornosti digitalnih platformi i prebacivanje odgovornosti na posrednike - agregatore, a svakako ne rješavanje svake pravne odgovornosti digitalnih platformi. No prijedlog Zakona upravo omogućava da „drugi subjekt”, odnosno posrednik - agregator praktički u potpunosti preuzme pravnu odgovornost, te da se digitalna platforma od te odgovornosti oslobodi.

Potrebno je mijenjati ovaj stavak na način da se i agregator i digitalna radna platforma smatraju poslodavcem kako bi se zaštitilo radnike i kako se ne bi amnestiralo digitalne platforme od svake odgovornosti za svoje radnike.

AMANDMAN 45

Na članak 56.

Članak 221.d, stavak 3. briše se.

Obrazloženje:

Prema prijedlogu Zakona digitalna je platforma prema agregatoru ispunila obveze ako je „prije sklapanja ugovora” s agregatorom pribavila dokaz da je agregator registriran, da nema poreznog duga i izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Uvjeti onemogućuju bilo kakvu zaštitu radnika - jer odmah nakon potpisivanja ugovora između agregatora i platforme digitalna platforma nema više odgovornosti, pa i ukoliko agregator ne bude isplaćivao plaće radnicima u narednim mjesecima.

Na taj se način postiglo upravo suprotno od intencije Direktive - digitalne radne platforme u potpunosti se zaštiti od ikakve odgovornosti prema njihovim radnicima i praktički legaliziralo situaciju izričito apostrofiranu u spomenutoj Direktivi kao neprihvatljivu – odnosno situaciju lažnog ili prikrivenog zapošljavanja. Kako većina radnika u Hrvatskoj (procjene Ministarstva su oko 80% radnika) radi preko agregatora – oni neće moći svoja prava tražiti od digitalne radne platforme. Ovime su platforme osigurane i od bilo kakve sudske tužbe.

AMANDMAN 46

Na članak 56.

Članak 221.d, stavak 4. mijenja se i glasi:

"(4) Digitalna platforma je dužna pribaviti najmanje jednom tijekom svaka tri mjeseca:

1. dokaz da je agregator registriran prema posebnom propisu
2. potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora
3. izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu.
4. dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće."

Obrazloženje:

Ako digitalna platforma želi poslovati u Hrvatskoj, ona mora (a ne "može") ispuniti osnovne uvjete koji osiguravaju prijavu i plaćanje radnika.

AMANDMAN 47**Na članak 56.****Članak 221.g, stavak 1., točka 4. mijenja se i glasi:**

"4. imenovati ovlaštenu osobu na prijedlog radničkog vijeća ili sindikata koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje, a koja ne mora nužno biti zaposlena kod tog poslodavca. Ovlaštenoj osobi iz točke 4. pripada pravo na naknadu za obavljeni rad u iznosu od 50% prosječne bruto plaće isplaćene kod tog poslodavca. Naknadu isplaćuje i obračunava poslodavac kod kojeg ovlaštena osoba obavlja rad."

Obrazloženje:

Pozdravljamo da zakonodavac određuje ovlaštenu osobu (stavak 1., točka 3.), te prepoznaje potrebu imenovanja ovlaštene osobe koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatskom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje (stavak 1., točka 4.). No nije jasno na koji način će agregator uopće biti u mogućnosti dati te informacije (koje su u domeni ekspertize digitalne platforme), a niti tko imenuje ovlaštenu osobu. Stoga predlažemo da se definira da se osoba imenuje na prijedlog radničkog vijeća ili sindikata, čime se i potiče osnivanje radničkog vijeća i sindikata. Također definiramo i tko je odgovoran za pravo na naknadu za rad ovlaštene osobe.

AMANDMAN 48

Na članak 56.

Članak 221.g, stavak 6. mijenja se i glasi:

„(6) Poslodavac je dužan na zahtjev *predstavnika radnika*, predstavnika sindikata, inspekcije u području rada *ili ovlaštene osobe iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka* tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.”

Obrazloženje:

Osim sindikalnih predstavnika potrebno je dodati i predstavnike radnika, jer osobe poput člana radničkog vijeća ili predstavnika radnika za zaštitu na radu su također ovlaštene za predstavljanje radnika, a naročito su važne ukoliko ne postoji sindikat odnosno sindikalni predstavnici.

Također i ovlaštena osoba iz stavka 1. točke 3. i 4. ovog članka tijekom provođenja nadzora mora imati neke ovlasti.

AMANDMAN 49

Na članak 56.

Članak 221.h, stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu, ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke. *Pisano obrazloženje je poslodavac dužan dati u roku od 15 dana.*”

Obrazloženje:

Treba dodati razumni vremenski rok (smatramo da je to 15 dana), kako bi obrazloženje zaista bilo napisano i dostavljeno radniku.

AMANDMAN 50

Na članak 56.

Članak 221.i, stavak 2. mijenja se i glasi:

„(2) Nadzor nad donošenjem odluka, preispitivanjem zahtjeva radnika i odgovora poslodavca, te odlučivanje nakon preispitivanja odluka i donošenja zaključaka vezanih osobito za pristup radnim zadacima, radnom vremenu, mogućnosti napredovanja i osposobljavanja, obračun i isplatu plaća te naknada, te ostala povezana prava iz radnog odnosa ima osoba iz članka 221.g stavka 1., točke 4. ovoga Zakona.”

Obrazloženje:

Smatramo da stručna osoba treba imati i neke mehanizme procjene opravdanosti zahtjeva radnika za preispitivanje pojedinih odluka poslodavca a ne samo „ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke”. Stoga predlažemo da to bude osoba iz članka 221.g stavka 1., točke 4. ovoga Zakona.

AMANDMAN 51

Na članak 56.

U članku 221.i, stavku 1., iza točke 10. dodaje se točka 11. koja glasi:

„11. informiraju radnika o pravu slobodnog sindikalnog organiziranja.”

Obrazloženje:

U obvezne sadržaje pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme treba dodati i obvezu poslodavca da informira radnika o pravu na slobodno sindikalno organiziranje.

AMANDMAN 52

Na članak 56.

Članak 221.I, stavak 2., točka 2. mijenja se i glasi:

"2. referentnom vremenskom razdoblju u danima i satima, unutar kojeg se od radnika može zatražiti da radi"

Obrazloženje:

Prijedlog Zakona u segmentu prava i obaveza platformskih radnika uistinu predstavlja manipulaciju s Direktivom. U Direktivi (EU) 2019/1152 s kojom se Zakon o radu navodno usklađuje postoji odrednica o referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi. Upravo zbog nepredvidivosti radnog vremena Direktiva traži da se od te nepredvidivosti makar djelomično zaštiti radnika, te predlaže rješenja. No ovdje je taj aspekt pretočen upravo u suprotnu intenciju sadržanu u odredbi „radnik ima dužnost obavljati posao”, što treba preformulirati u “radnika se može zatražiti da radi”.

AMANDMAN 53

Na članak 56.

Članak 221.I, stavak 2., točka 3. mijenja se i glasi:

"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, *te naknadi za rad obavljen povrh tih zajamčenih sati.*"

Obrazloženje:

U Direktivi postoji odrednica o najmanjem broju radnih sati unutar pojedinog razdoblja koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, no prijedlog Zakona omogućava da se

radniku ne plati minimalne zajamčene sate ako je radnik te sate odbio raditi. Odbijanje može biti posljedica nemogućih rokova u kojima se od radnika zatražilo da radi ili neki drugi, opravdani razlog. Upravo je intencija Direktive da se nepredvidivost rada prilagodi radniku, a ne obrnuto. Stoga je potrebno jasnije preformulirati ovu točku.

AMANDMAN 54

Na članak 26.

U članku 65. stavak 3. mijenja se i glasi:

“3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od četrdeset i pet sati tjedno.”

U članku 65. stavak 4. mijenja se i glasi:

“4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto šezdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto dvadeset sati godišnje.”

Obrazloženje:

Uz skraćivanje radnog tjedna potrebno je proporcionalno skratiti i prekovremeni rad pojedinog radnika s 50 na najduže 45 sati tjedno, a godišnje sa 180 na 160 sati, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 220 sati godišnje (skraćeno sa 250 sati godišnje). Obrazloženje je sukladno prethodnom obrazloženju skraćivanja radnog tjedna.

AMANDMAN 55

Na članak 56.

Članak 221.I, stavak 2., točka 4. mijenja se i glasi:

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

Obrazloženje:

Dobro je da se izrijekom navodi pravo radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja došla u roku unutar kojega zadatak „nije moguće izvršiti”. No zakonodavac ne određuje koji je to rok, što je osnova takve zaštite te je to i smisao Direktive – da poslodavac ima obavezu definiranja referentnih sati ili dana u kojem radnik može odbiti izvršiti zadatak. Direktiva izričito naglašava da bi radnici trebali imati mogućnost odbiti radni zadatak ako nije "u okviru referentnih sati i dana ili ako o radnom zadatku nisu bili unaprijed obaviješteni u minimalnom roku", a da zbog toga ne trpe negativne posljedice, te da bi radnici trebali imati i mogućnost prihvatiti takav radni zadatak, ako žele. Dakle umjesto neodređene kvalifikacije da „zadatak nije moguće izvršiti” potrebno je tražiti definiranje referentnog vremena u kojemu je nešto moguće ili nije moguće izvršiti.

AMANDMAN 56

Na članak 56.

Članak 221.n, stavak 4. mijenja se i glasi:

"(4) Kada se temeljem izvršene provjere iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu."

Obrazloženje:

Nejasan je trenutak kada radnik prelazi u status radnika koji može imati ugovornu obvezu – umjesto da se taj trenutak definira tako da poslodavac bude odgovoran za to da ponudi radniku sklapanje tog ugovora (i odgovara ukoliko to nije ponudio) prijedlog Zakona teret prebacuje na radnika koji sada može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu. Smatramo da je to potrebno mijenjati na način da poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu.

Katarina Peović


