



**HRVATSKI SABOR**  
**Goran Marić, zastupnik**

**Klasa:** 022-03/14-01/13  
**Urbroj:** 6531-1-14-01

Zagreb, 9. srpnja 2014.

**P.Z.E. br. 606 / 9**

**PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA**

**Predmet: Amandmani na Konačni prijedlog zakona o radu, P.Z.E. br. 606**

Na temelju članka 196. Poslovnika Hrvatskoga sabora podnosim amandmane na Konačni prijedlog zakona o radu, P.Z.E. br. 606:

#### **AMANDMAN I.**

U članku 10. stavci 3., 4., 5., 6. i 7. brišu se.

#### **Obrazloženje:**

Predlažem dopunu ovog članka stavcima 3., 4., 5., 6. i 7. kojima se uvodi novi institut privremenog ustupanja radnika drugom povezanom poslodavcu. Uz postojeću praksu kojom se radnici prebacuju iz jedne tvrtke u drugu, a sve radi njihova obespravljanja, predloženi institut je dodatno područje zlouporaba i podloga za nove manipulacije na štetu radnika, u kojoj će ustupanje radnika te sljedivost i poštivanje njihovih prava biti nemoguće pratiti, kako za samog radnika, tako i za inspekciju rada.

#### **AMANDMAN II.**

Članak 12. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

(3) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti drugi i svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka ukupno trajanje prvog i svih sljedećih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

#### **Obrazloženje :**

S obzirom na činjenicu da je u prvoj fazi izmjena ZOR-a ovaj institut izmijenjen na način da se omogućilo zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme i na razdoblje dulje od 3 godine, a da su ograničenja u smislu objektivnih razloga i vremenskog trajanja uvedena za uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavljao, oko čega je postignuto suglasje, te je izmjena ovog instituta nepreciznija i lošija u odnosu na važeću.

Naime, iz odredbi stavaka 3. i 4. nije dovoljno jasno odnose li se ograničenja u smislu objektivnih razloga i vremenskog trajanja na uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavlja ili i na prvi ugovor, kojim je radni odnos na određeno vrijeme zasnovan. Također, iz odredbe stavka 5. nije jasno odnosi li se navedena presumpcija na svaki ugovor o radu ili samo onaj kojim je radni odnos na određeno vrijeme zasnovan, a što proizlazi iz važećeg uređenja, a sve kako bi se spriječile zlouporabe koje su prisutne u praksi, a zbog kojih radni odnos na određeno vrijeme i njegovi učinci ne bi došli u doseg odredaba koje govore o ograničenjima, o čemu je u 1. fazi postignut dogovor.

#### **AMANDMAN III.**

U članku 48. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za neprekinuto razdoblje duže od 1 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.“

#### **Obrazloženje:**

Produžavanjem vremenskog razdoblja ustupanja sa sadašnje 1 godine na 3 godine, uz mogućnost i duljeg rada zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih kolektivnim ugovorom, suprotno je karakteru privremenosti ovih poslova, jer toliko vremensko razdoblje govori o potrebi zapošljavanja radnika kod samog korisnika temeljem ugovora o radu, pa i na određeno vrijeme. Ovakvim rješenjem zakonodavac bitno smanjuje potrebu za zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme budući u iste svrhe može koristiti rad ustupljenih radnika. Osim toga, mogućnost korištenja rada istog ustupljenog radnika na istim poslovima dovest će do situacije koju smo godinama imali u slučaju korištenja rada na određeno vrijeme, a prema kojoj su se zakonsko ograničenje i svrha rada na određeno vrijeme zaobilazili na način da se po isteku trogodišnjeg roka radniku ponudio novi ugovor o radu na određeno vrijeme za druge poslove.

#### AMANDMAN IV.

U članku 62. stavak 3. briše se.

##### Obrazloženje:

Omogućavanjem dopunskog rada predlagatelj ponovno oživljava prijedlog za uređenjem povremenih poslova, sada doduše u potpuno drugoj pravnoj formi. Ovakva rješenja zadovoljavaju potrebu radnika za dodatnom zaradom, otklanjajući pri tome obvezu države za osiguravanjem pristojne plaće za redovan rad, zbog čega ne bi postojala potreba radnika za dopunskim radom. U situaciji visoke nezaposlenosti svaki dopunski rad radnika onemogućava moguće novo zapošljavanje, što je posljedica koju svakako treba izbjegavati. Osim toga, netočan je stav predlagatelja kako će dopunski rad omogućiti izlazak dijela ljudi iz zone rada na crno. Dopunski je rad omogućen samo onima koji imaju status radnika, dakle rade temeljem ugovora o radu u punom ili nepunom radnom vremenu, dok se radom na crno najvećim dijelom bave nezaposlene, socijalno isključene i u svakom pogledu marginalizirane osobe. Zbog navedenog, protivim se uvođenju ovog instituta.

#### AMANDMAN V.

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

„(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od osam sati tjedno.”

U stavku 4. iza riječi „godišnje” briše se zarez, dodaje se točka, te se brišu riječi „osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne može trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje”.

##### Obrazloženje:

Određuje se da tjedno ograničenje trajanja prekovremenog rada iznosi najviše osam sati, kao što je uređeno važećim Zakonom o radu.

Briše se mogućnost godišnjeg ograničenja broja prekovremenih sati kroz kolektivne ugovore u trajanju od dvjesto pedeset sati.

#### AMANDMAN VI.

Članak 83. mijenja se i glasi:

„Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, osim ako se na pisani zahtjev radnika poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.”

##### Obrazloženje:

Kako bi se osigurala odgovarajuća zaštita radnika od samovoljnih odluka poslodavaca, kojima radnicima ne bi bio odobren godišnji odmor u tekućoj godini, prenošenje korištenja

najmanje dva tjedna godinjšeg odmora u neprekinutom trajanju u sljedeću kalendarsku godinu mora biti isključivo na inicijativu radnika, odnosno pisani zahtjev radnika. Ukoliko takvog zahtjeva radnika nema poslodavac ne bi mogao samostalno donijeti takvu odluku.

#### **AMANDMAN VII.**

U članku 115. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima“.

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.“

Dosadašnji stavci 4., 5., 6. i 7. postaju stavci 5., 6., 7. i 8.

#### **Obrazloženje:**

Navedene odredbe imaju svojevrsnu zaštitnu ulogu, zbog kojih bi otkaz bio dopušten samo kao krajnje sredstvo. Poslodavac mora moći zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu, ali pri tome ga se mora obvezati da utvrdi postoji li neko drugo radno mjesto na kojem bi radnik mogao raditi ili postoji mogućnosti obrazovanja ili osposobljavanja za rad na nekom drugom radnom mjestu. Ako takvih odredaba nema, a nesumnjivo je autonomno pravo poslodavca urediti vlastite poslovne procese, u budućnosti bi odluka o otkazu ugovora o radu iz navedenih razloga mogla biti motivirana potpuno drugim razlozima, koje će biti teško dovesti u pitanje u postupku pred sudom.

#### **AMANDMAN VIII.**

U članku 121. brišu se stavci 3., 4. i 5.

Dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i privremene nesposobnosti za rad.“

Dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„Otkazni rok teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika, kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.“

---

### **Obrazloženje:**

Ne dovodeći u pitanje činjenicu kako postoje slučajevi zlouporabe bolovanja, čije otvaranje prekida tijek otkaznog roka te nesumnjivo dovodi poslodavca u neizvjesnost u pogledu mogućeg dana prestanka radnog odnosa, ne mogu se problemi koji svoj korijen imaju u sustavu zdravstvenog osiguranja rješavati u sustavu rada. Pitanje zlouporabe bolovanja treba riješiti učinkovitim kontrolama bolovanja, koje može inicirati i sam poslodavac i zbog nesavjesnih pojedinaca ne treba kažnjavati stvarno bolesne ljude. A odredba stavka 4. ovog članka u Konačnom prijedlogu zakona o radu će činiti upravo to. Jednako postupanje prema svima, savjesnim i nesavjesnim pojedincima predstavlja diskriminaciju.

Godišnji odmor i plaćeni dopust moraju utjecati na tijek otkaznog roka. Naime, trajanje obaju prava je unaprijed predvidljivo, određeno, pa je faktor neizvjesnosti prestanka radnog odnosa uklonjen. Ovakvim rješenjima poništava se pravo radnika na godišnji odmor i plaćeni dopust te se izravno presumira kako se isti zloupotrebljavaju radi produljenja radnog odnosa, što je protivno Ustavu RH i samom ZOR-u, te njihovom jasnom određenju o pravu radnika, prije svega, na plaćeni godišnji odmor (a tek podredno naknadi za neiskorišteni godišnji odmor), odnosno o pravu na plaćeni dopust u strogo određenom i vremenski ograničenom trajanju. Osim toga, radnika koji svoje pravo na godišnji odmor nije iskoristio prije početka tijeka otkaznog roka stavlja u nepovoljniji položaj od onog radnika koji ga je iskoristio.

**Zastupnik**

*doc. dr. sc. Goran Mafić*

