



HRVATSKI SABOR

KLASA: 110-01/22-01/01

URBROJ: 65-22-02

Zagreb, 9. ožujka 2022.



Hs**NP*110-01/22-01/01*65-22-02**Hs

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem ***Prijedlog zakona o izmjeni i dopunama Zakona o radu***, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Marija Selak Raspudić, zastupnica u Hrvatskom saboru, aktom od 8. ožujka 2022. godine.

U radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela sudjelovat će predlagateljica Prijedloga zakona.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković

P.Z. br. 259



HRVATSKI SABOR

Zastupnica

Marija Selak Raspudić

Zagreb, 08.03.2022. godine



Hs**NP*110-01/22-01/01*6531-22-01**Hs

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB 3, Trg Sv. Marka 6

Priloga: 09-03-2022		
Medunarodni broj	65	
110-01/22-01/01	VI	VII
6531-22-01	1	20

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog ZAKONA O IZMJENI I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14 - odluka Ustavnog suda broj: SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora podnosim Prijedlog ZAKONA O IZMJENI I DOPUNAMA ZAKONA O RADU.

Isti prijedlog Zakona u obrazložiti ću osobno.

Zastupnica

Marija Selak Raspudić

ZASTUPNICA MARIJA SELAK RASPUDIĆ

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Zagreb, ožujak 2022. godine

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. podstavku 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14 - odluka Ustavnog suda broj: SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.)

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Zakonom o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19) propisani su radni odnosi u Republici Hrvatskoj.

Predloženim izmjenama i dopunama Zakona o radu prvenstveno se predlažu uvesti instituti fleksibilnih radnih uvjeta, pojam „prava na isključenje“, te jednake plaće i kada radnik obavlja poslove „od doma“.

Naime, predloženim izmjenama nastoji se olakšati rad radnicima i skrbnicima koji imaju djecu do dvanaest godina na način da im se omoguće fleksibilni uvjeti rada.

Jedan od glavnih problema na tržištu rada iz perspektive radnika neodgovarajuća je politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Pokazalo se da se lošija stopa zaposlenosti žena pogoršava zbog dopusta koji su neujednačeno osmišljeni u pogledu spola, nedovoljnih poticaja muškarcima za korištenje dopusta radi skrbi o djeci i/ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji, ograničenih mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta, nedostatnih usluga formalne skrbi i negativnim ekonomskim čimbenicima.

Istraživanja su pokazala da moguće korištenje dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta smanjuje učinak obveza skrbi koje imaju žene na rezultate njihova rada. Ako se roditeljima i skrbnicima omogući veći izbor u pogledu organizacije posla i obveza skrbi, spriječiti će se njihovo potpuno ili uvećano isključivanje s tržišta rada.

Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode privatnim obiteljskim obavezama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i interes poslodavaca, država i poslodavci bi trebali omogućiti fleksibilne radne uvjete.

Isto tako predviđa se da poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnicima koji zatraže omogućavanje fleksibilnih uvjeta rada. Na taj se način štite radnici u ostvarivanju njihovih prava u slučaju da ih poslodavac ne poštuje.

Nadalje, za ostvarenje pune ravnoteže između privatnog i poslovnog života potrebno je u zakonu predvidjeti i tzv. „pravo na isključenje“. Stoga se predlaže dopuniti odredbu članka 60. *Zakona o radu* na način da se vrijeme po proteku vremena koji se prema Zakonu smatra radnim vremenom ne smatra radnim vremenom te radnik u istom ne podliježe obvezama iz radnog odnosa.

Tako je u npr. u Francuskoj donesen Zakon prema kojem radnici ne moraju otvarati poruke poslovne elektroničke pošte izvan radnog vremena, tzv. „pravo na isključenje“.

Od praktičnih poteškoća, pa čak i opasnosti koje je nekada uzrokovala nedostupnost, došli smo do druge krajnosti, eksplozije komunikativnosti koja može dovesti do proširenja polja eksploatacije. Postojanje raznih aparata, prvenstveno kompjutera i mobitela, koji omogućuju obavljanje posla bilo kada i bilo gdje, može dovesti do izrabljivanja zaposlenika zbog velike količine neplaćenog rada izvan radnog vremena, od odgovaranja na mejlove pa do završavanja konkretnih projekata.

Postupci za potpuno ostvarivanje svog prava na isključenje od strane zaposlenika uključuju u svojoj biti i uspostavljanje od strane poslodavca mehanizama i alata za reguliranje korištenja sredstava za rad, a sa ciljem osiguranja poštivanja razdoblja odmora i dopusta, kao i osobnog i obiteljskog života. Na predviđeni način se omogućuje zaštita privatnog života i slobodnog vremena radnika. Ovo pogotovo što taj vid rada nije uopće ili je potpuno neadekvatno plaćen.

Predložena dopuna Zakon predviđa i načelo jednake plaće kod obavljanja poslova izvan sjedišta poslodavca odnosno sjedišta rada. Konkretno da svi radnici imaju ista primanja, istu plaću i kad rade „od doma“ i kad rade na svom „klasičnom“ radnom mjestu.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provedbu ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Državnom proračunu Republike Hrvatske.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19) dodaje se novi članka 33a. koji glasi:

„Poslodavac je dužan radnicima koji imaju djecu do dvanaest godina, te skrbnicima djece do dvanaest godina omogućiti na njihovo traženje fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi“.

Članak 2.

U članku 34. mijenja se stavak 1. koji glasi:

„Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, te u slučaju da radnik zatraži fleksibilnije radne uvjete iz članka 33a. ovog Zakona, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“

Članak 3.

U članku 60. stavku 2. iza točke dodaje se nova rečenica koja glasi:

„Vrijeme po proteku vremena koja se prema odredbi stavka 1. ovog članka smatra radnim vremenom ne smatra se prema odredbama ovog Zakona radnim vremenom“.

Članak 4.

U članku 91. u stavku 1. iza točke dodaje se nova rečenica koja glasi:

„Načelo jednake plaće primjenjuje se i kod obavljanja poslova izvan sjedišta poslodavca, odnosno mjesta rada“.

Članak 5.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Narodnim novinama“.

OBRAZLOŽENJE

Članak 1.

Predviđenim člankom se predlaže da poslodavac bude dužan radnicima koji imaju djecu do dvanaest godina, te skrbnicima djece do dvanaest godina omogućiti na njihovo traženje fleksibilne radne uvjete rada pružanja skrbi.

Članak 2.

Predviđa se da ukoliko radnici traže pravo na fleksibilnije radne uvjete ne može im se otkazati ugovor o radu.

Članak 3.

Člankom se predviđa uvesti tzv. „pravo na isključenje“.

Članak 4.

Predloženim člankom se predviđa uvođenje načelo jednake plaće koje se primjenjuje i kod obavljanja poslova izvan sjedišta poslodavca, odnosno mjesta rada.

Članak 5.

Ovim člankom propisano je stupanje Zakona na snagu.

TEKST ODREDBE VAŽEĆEG ZAKONA KOJA SE IZMJENJUJU I DOPUNJUJU

Zabrana otkaza

Članak 34.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- (3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.
- (4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pojam radnog vremena

Članak 60.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 91.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
- (2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti 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

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.