



HRVATSKI SABOR

KLASA: 110-01/23-01/03

URBROJ: 65-23-02

Zagreb, 20. ožujka 2023.



Hs**NP*110-01/23-01/03*65-23-02*Hs

P.Z. br. 465

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela dr. sc. Katarina Peović, zastupnica u Hrvatskom saboru, aktom od 17. ožujka 2023. godine.

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

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković

P.Z. br. 465

HRVATSKI SABOR

zastupnica Katarina Peović

(Radnička fronta)

Zagreb, 17.3. 2023. godine



Hs**NP*110-01/23-01/03*6531-23-01**Hs

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

Primljeno: 17-03-2023	Org. jed.
Klasifikacijska oznaka: 110-01/23-01/03	65
Urudžbeni broj: 6531-23-01	Pril. 1, Vri. 9

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90., 135/97., 130/00., 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 (Narodne novine, br. 81/13., 113/16., 69/17. i 29/18.), podnosim Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Ujedno ću biti i predstavnica koja će sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela prilikom obrazlaganja Prijedloga.

Katarina Peović

zastupnica u Hrvatskom saboru

ZASTUPNICA KATARINA PEOVIĆ

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Zagreb, 17. ožujka 2023.

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” 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) uređeni su radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zadnje izmjene i dopune zakona donesene su 2022. godine kada je Vlada RH odlučila Zakonom o radu urediti rad digitalnih platformi. Implementacija odredbi koje su vezane uz rad digitalnih platformi stupaju na snagu iduće godine. No već u samoj prilagodbi digitalnoj platformi novom zakonu i praksi osobito dostavljačkih platformi pokazalo se da su ove izmjene i dopune u ovom segmentu okrenute protiv radnika a štite digitalne platforme od tužbi.

Digitalne platforme diljem Europske unije gube u sporovima te su se njihovo djelovanje kao samih posrednika počinje osporavati, dok se utvrđuje da su platforme poslodavci radnicima a ne samo posrednici između korisnika i radnika¹.

Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju uvjeta platformskog rada (<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>; <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/en/pdf>)

¹ Eurofund, “Platform economy database”, 19. prosinca 2022. https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records?combine&field_pleco_platforms_tid=All&field_pleco_platform_sectors_tid=All&field_pleco_countries_tid=All&field_pleco_work_typologies_tid=All&field_pleco_keywords_tid%5B0%5D=24563&field_pleco_record_types_tid=24615&field_pleco_organisations_tid=All&field_pleco_languages_tid=All&field_pleco_methodologies_tid=All&field_pleco_availability_tid=All

prepoznaje dva načina zapošljavanja - samozapošljavanje (velika većina radnika u EU koji rade putem platformi su tako zaposleni)

i direktno zapošljavanje kod platformi kao poslodavaca. Buduća direktiva predviđa set kriterija koji pomažu da se odredi ima li digitalna platforma kontrolu nad pojedincem odnosno treba li se on smatrati radnikom:

- određuje li platforma plaću?
- nadzire li rad elektroničkim sredstvima?
- ograničava li slobodu izbora hoće li i kada radnik raditi, prihvatiti ili odbiti zadatak, dogovoriti zamjenu ili odmoriti?
- propisuje li radnu odjeću i način komunikacije s klijentima?
- onemogućuje li stvaranje kruga vlastitih klijenata ili rad za treću osobu?

Prema Direktivi Vlade i sindikati država članica će imati pravo digitalnu platformu smatrati poslodavcem koristeći se ovim kriterijima, te tražiti da platforma preuzme odgovornost za radnika, dok će platforme imati mogućnost osporiti takvu tvrdnju ako žele dokazati da nisu poslodavac. U uvjetima da je radnik zaposlen kod digitalne platforme trebao bi imati pravo na minimalnu plaću, kolektivno pregovaranje, zdravstvenu zaštitu, plaćeno bolovanje i godišnji odmor, zaštitu na radu, prava nezaposlenih radnika nakon prekida radnog odnosa i mirovinsko osiguranje. Aktualni EU prijedlozi svakako ne prepoznaju situaciju koju imamo u Hrvatskoj, u kojoj je 80 % radnika koji rade na digitalnim platformama zaposleno preko agregatora.

Zakonom o radu, koji će u dijelu koji se odnosi na rad putem digitalnih platformi stupiti na snagu 1.1.2024., omogućuje se, upravo suprotno intencijama EU regulativa, amnestiranje digitalnih platformi solidarne odgovornosti!

Također u Direktivi Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>) stoji da bi se "utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada,

a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos". Postojanje agregatora, koji ne određuju cijenu rada, niti imaju utjecaja na poslovne odluke digitalnih platformi niti same aplikacije, otežava radne uvjete radnicima, pridonosi netransparentnosti i nepredvidljivosti radnih uvjeta.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

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

IV. TEKST PRIJEDLOGA ZAKONA S OBRAZLOŽENJEM

Članak 1.

Članak 221.b mijenja se i glasi:

„Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.”

Članak 2.

Članak 221.c, stavak 2. briše se.

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

„(3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka koji na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihova poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.”

Članak 221.c, stavak 6. briše se.

Članak 3.

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

„(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme ili je radnik samozaposlen koji koristi usluge posredovanja digitalne platforme.”

Članak 221.d, stavak 2. briše se.

Članak 221.d, stavak 3. briše se.

Članak 221.d, stavak 4. briše se.

Članak 4.

Članak 221.e mijenja se i glasi:

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu.

Članak 5.

Članak 221.f stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Fizičke osobe koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu iz članka 221.c ovoga Zakona u smislu ovoga Zakona smatraju se ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane člankom 221.m ovoga Zakona.”

Članak 6.

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."

U članku 221.g, stavku 1., iza točke 4. dodaje se točka 5. koja glasi:

„5. osigurati uvijete za kolektivno pregovaranje.”

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

„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.”

Članak 7.

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.”

Članak 8.

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

„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.”

Članak 9.

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

„11. da informira radnika o pravu slobodnog sindikalnog organiziranja.”

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

"referentnim satima i danima unutar kojih se od radnika može tražiti da radi"

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

Članak 221.l, 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."

Članak 10.

Članak 221.n, stavak 4. mijenja se i glasi: "(3) 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."

Članak 221.n, stavak 5. briše se.

OBRAZLOŽENJE ODREDBI ZAKONA

Uz članak 1.

Članak definira rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme. Izmjena članka odnosi se na izostavljanje agregatora kao posrednika koji se u Zakonu, uz digitalnu platformu, navodi kao ugovornu stranu. Agregatori nisu potrebni kao posrednik između platforme i radnika, a niti ne mogu biti poslodavci jer ne određuju cijenu rada, ne utječu na izgled aplikacije niti načine poslovanja platforme i zadaće radnika.

Uz članak 2.

Briše se stavak koji definira što je agregator. Jer agregator ne može biti fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi s obzirom da je digitalna platforma sama posrednik između radnika i korisnika, stoga još jedna instanca koja ne nadzire radne uvjete niti na njih ima utjecaja, nije potrebna i otežava status radnika.

Uz članak 3.

U postojećem Zakonu ovim se odredbama digitalna platforma u potpunosti amnestira solidarne odgovornosti ukoliko dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je sklopila ugovor uredno izvršava obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, da redovito podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug. U praksi se pokazalo da agregator ne može biti poslodavac, a time se platforma ne može osloboditi solidarne odgovornosti jer agregator ne kreira cijenu rada niti uvjete rada.

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.

Izmjene i dopune Zakona o radu člankom 221.d stavkom 1. omogućile su pak, da „drugi subjekt”, odnosno posrednik - agregator praktički u potpunosti preuzme pravnu odgovornost, te da se digitalna platforma od te odgovornosti oslobodi. Stoga je potrebno mijenjati članak 221.d stavak 1. na način da se i agregator i digitalna radna platforma smatraju poslodavcem. Ovime su platforme osigurane i od bilo kakve sudske tužbe.

Uz članak 4.

Člankom se definira pojam radnika a bez mogućnosti da sklapa ugovor o radu za agregatora jer agregator ne određuje uvjete rada.

Uz članak 5.

Nastavno na gornju argumentaciju, brišu se agregatori iz definicije.

Uz članak 6.

Radnicima koji rade putem digitalnih platformi potrebno je osigurati kolektivno pregovaranje s digitalnim platformama kako bi dogovorili osnovne uvjete rada, između ostalog i minimalnu cijenu rada koja mora pratiti društveni kontekst (primjerice inflaciju, konverziju na euro, mijenjanje uvjeta rada...)

Indikativan je izostanak radničkog vijeća i sindikata iz ove glave Prijedloga zakona. Pozdravljamo da je zakonodavac primijetio ugroženu sigurnost i povećano radno opterećenje radnika i naveo da je to uistinu potrebno nadzirati, jer je poznato da su ugrožena sigurnost i ogroman pritisak prisutni u radu s digitalnim radnim platformama. Također, pozdravljamo da zakonodavac određuje ovlaštenu osobu (članak 221.g stavak 3.), te prepoznavanje potrebe imenovanja ovlaštene osobe koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatskom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje (članak 221.g stavak 4.). No u sadašnjem Zakonu nije jasno na koji način će agregator 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 predlažemo da osim predstavnika radnika poslodavac tijekom provođenja nadzora omogući dostupnost podataka osim predstavniku radnika i predstavniku sindikata, kao i ovlaštenim osobama (članak 221.g stavak 6.).

Uz članak 7.

Pozdravljamo prijedlog da radnik ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke, no smatramo da je potrebno definirati i rok u kojem poslodavac treba odgovoriti. Predlažemo rok od 15 dana (članak 221.h, stavak 3.).

Uz članak 8.

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” (članak 221.i, stavak 2.).

Uz članak 9.

Smatramo da u obvezne sadržaje pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme svakako treba dodati i obvezu poslodavca da informira radnika o pravu na slobodno sindikalno organiziranje (u članku 221.i, stavku 1.).

Osobito je izražen problem shvaćanje obveza i prava radnika s jedne strane i poslodavca s druge strane.

Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu 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 u izmjenama i dopunama Zakona o radu čl. 221.i, stavkom 2., točkom 2. zakonodavac je taj aspekt pretočio upravo u suprotnu intenciju sadržanu u formulaciji „radnik ima dužnost obavljati posao”.

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. Potpuno suprotno intenciji Direktive, prijedlog ZOR-a omogućava da se radniku ne plati minimalne zajamčene sate ako je radnik te sate odbio raditi (čl. 221.I, stavku 2., točki 3.). Odbijanje može biti posljedica nemogućih rokova u kojima se od radnika zatražilo da radi ili nekog drugog, opravdanog razloga. Upravo je intencija Direktive da se nepredvidivost rada prilagodi radniku a ne obrnuto, kao što to naš zakonodavac čini.

Uz članak 10.

Jedna od najproblematičnijih sastavnica prijedloga ZOR-a u segmentu platformskog rada je ograničavanje mogućnosti sklapanja ugovora, te nejasnog određenja načina sklapanja ugovora. Direktiva ništa ne govori o ograničenju na koga se odnosi s obzirom na visinu zarade – svi platformski radnici moraju biti zaštićeni.

Direktiva je namijenjena radnicima bez zajamčenog radnog vremena, uključujući one koji su sklopili ugovor bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati, kao i neke ugovore o radu na zahtjev. Smatramo neprihvatljivim, a svakako ne u duhu Direktive, ograničenje za radnike koji nisu kvartalno ostvarili prihod veći od 60% bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom (čl. 221.n stavak 1.) - takvi radnici bi bili nezaštićeni ugovorom o radu.

Jedino ograničenje u Direktivi se odnosi na radne sate, a ne na iznos zarade. U Direktivi stoji da države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati obveze iz ove Direktive na radnike koji su u radnom odnosu s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata tjedno ili manje u referentnom razdoblju od četiri uzastopna tjedna. No ništa ne govori o određenim iznosima zarade, stoga je ovo ograničenje potrebno ukloniti.

Prijedlozi ZOR-a idu na ruku poslodavcima, u ovom slučaju stvarajući neku vrstu zakonske sigurne zone kojom bi se platforme u Hrvatskoj unaprijed osigurale od presuda - ovime se od mogućnosti tužbe prema platformama izuzimaju svi koji ne ostvaruju dovoljno visok prihod.

Također je nejasno vrijedi li ugovorna obveza ukoliko radniku prihodi padnu nakon što su bili dovoljno visoki za ugovorni odnos. Takvo „osciliranje” će stvoriti dodatnu nesigurnost je li radnik u ugovornom odnosu ili nije.

Također, 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 ZOR-a pak teret prebacuje na radnika koji sada može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu (članak 221.n, stavak 3.). Smatramo da je potrebno to mijenjati na način da poslodavac ima obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu.

V. TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.b (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

Digitalna radna platforma

Članak 221.c (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji.

(2) Agregator je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stavka 1. ovoga članka i na agregatore iz stavka 2. ovoga članka koji na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihova poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.

(4) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka dužni su, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva.

(5) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka i agregator iz stavka 2. ovoga članka ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost ako nisu upisani u evidenciju ministarstva.

(6) Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.

(7) Digitalna radna platforma iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

Poslodavac za kojeg radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme

Članak 221.d (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Digitalna radna platforma iz članka 221.c stavka 1. ovoga Zakona ili agregator iz članka 221.c stavka 2. ovoga Zakona je poslodavac radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je sklopila ugovor uredno izvršava obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, da redovito podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug.

(4) U svrhu dokazivanja činjenica iz stavka 3. ovoga članka, digitalna radna platforma može prije sklapanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tijekom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti:

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

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.e (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme

Članak 221.f (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Fizičke osobe koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora iz članka 221.c ovoga Zakona u smislu ovoga Zakona smatraju se ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane člankom 221.m ovoga Zakona.

(2) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na fizičke osobe koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP) (SL L 186, 11. 7. 2019.) smatraju poslovnim korisnikom.

Prava i obveze poslodavca

Članak 221.g (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obvezan je u skladu s odredbama ovoga Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom:

1. upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja

2. osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi

3. imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi

4. imenovati ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje

5. osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.

(2) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad.

(3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada.

(4) Ugovorom o radu iz članka 221.l ovoga Zakona ugovara se obveza poslodavca da radniku dostavi podatke iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obveze iz stavka 1. ovoga članka.

(6) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je, na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stavka 1. ovoga članka.

Obveza ljudskog nadzora u automatiziranom sustavu upravljanja radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika

Članak 221.h (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona dužan je procijeniti rizike rada i njihova utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(2) Poslodavac iz članka 221.d stavka 1. ovoga Zakona ne smije dopustiti intenzitet rada koji ugrožava fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

(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.

(4) Nadzor nad donošenjem odluka vezanih za sigurnost i zdravlje radnika i ovlaštenje za preispitivanje i ocjenu mjere ili odluke o zaštiti na radu te odlučivanje o tome ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 3. ovoga Zakona.

Članak 221.i (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sustavu upravljanja, a osobito odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja te odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće te naknada povrijeđeno pravo iz radnog odnosa ima pravo u rokovima propisanim člankom 133. ovoga Zakona zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava te zatražiti pisano obrazloženje, kao i preispitivanje pojedine odluke.

(2) Ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke te odlučivanje nakon preispitivanja odluke ima osoba iz članka 221.g stavka 1. točke 4. ovoga Zakona.

Članak 221.l (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem

digitalne radne platforme, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točaka 1. do 11. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima
2. načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće
3. obvezi poslodavca da informira radnika o osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja
4. elektroničkoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla
5. mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu
6. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika
7. naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi
8. obvezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije
9. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika
10. načinu ostvarivanja prava na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju.

(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva
2. referentnom razdoblju u danima i satima unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao
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, osim ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti
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
5. roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka koji je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.

(3) Nepredvidiv obrazac rada iz stavka 2. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena koji u potpunosti ili uglavnom nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga, prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

(4) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 2. ovoga članka najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.

Članak 221.n (NN 151/22 – na snazi od 01.01.2024.)

(1) Iznimno od članka 221.m ovoga Zakona, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine nije ostvarila primitak veći od 60 % brutoiznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.

(2) Digitalna radna platforma ili agregator dužan je izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatteljima i o isplaćenim primicima radi pribavljanja dokaza o stanju isplaćenih primitaka od kojih

se utvrđuje drugi dohodak koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(3) Nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplatiteljima i o isplaćenim primicima može digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućiti uvid u podatke o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak fizičke osobe kojoj se dodjeljuje, a koje je ta fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.

(4) Ako je digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućeno da na temelju 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 % brutoiznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati samo na temelju sklopljenog ugovora o radu.

(5) Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz stavka 1. ovoga članka, digitalna radna platforma ili agregator ovlašten je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz stavka 2. ovoga članka.

(6) Način i rokove provođenja uvida i provjere iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje pravilnikom.