



# P.Z. br. 295

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/18-12/14

Urbroj: 50301-25/05-18-5

Zagreb, 15. ožujka 2018.



Hs\*\*NP\*110-01/18-01/01\*50-18-04\*\*Hs

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

Primljeno:	15-03-2018		
Klasifikacijska oznaka:	110-01/18-01/01		Org. jed.
			65
Uredbeni broj:	50-18-04	Pril.	Vrij.
		✓	✓

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona (predlagatelj: prof. dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru) - mišljenje Vlade

Veza: Pismo Hrvatskoga sabora, klase: 110-01/18-01/01, urbroja: 65-18-03, od 20. veljače 2018. godine

Na temelju članka 122. stavka 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16 i 69/17), Vlada Republike Hrvatske o Prijedlogu zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona (predlagatelj: prof. dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru), daje sljedeće

## MIŠLJENJE

Vlada Republike Hrvatske predlaže Hrvatskome saboru da ne prihvati Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio prof. dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru, aktom od 16. veljače 2018. godine, iz sljedećih razloga:

Prijedlogom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona (u daljnjem tekstu: Prijedlog zakona) predlaže se izmjena i dopuna članka 62. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17) na način da se uvodi obveza poslodavcu da odgovori na zahtjev radnika za izmjenu radnog vremena te da ukoliko ne prihvati zahtjev radnika, pisano obrazloži razloge odbijanja zahtjeva.

Vlada Republike Hrvatske smatra da važeću odredbu članka 62. Zakona o radu ne treba mijenjati jer u svom sadržaju dovoljno uređuje odnos poslodavca i radnika u vezi promjene radnog vremena te da bi predloženo predstavljalo neopravdano administrativno opterećenje poslodavcima, a ne bi doprinijelo zaštiti interesa radnika.

Također, Prijedlogom zakona predloženo je da se uvede mogućnost rasporeda radnog vremena tako da se sastoji od osnovnog i varijabilnog dijela. U osnovnom dijelu rasporeda radnog vremena radnik bi bio dužan obavljati poslove u propisanom vremenskom trajanju, dok bi u drugom, varijabilnom dijelu, mogao samostalno odabrati početak i završetak radnog vremena.

Vlada Republike Hrvatske napominje da temeljem sadašnjeg važećeg propisa, nerijetko poslodavci pribjegavaju tzv. „kliznom radnom vremenu“ kojim izlaze u susret svojim radnicima u određenom dijelu rasporeda radnog vremena, što je zapravo već jedan oblik „varijabilnog dijela“ rasporeda radnog vremena.

Nije jasna funkcionalnost predložene odredbe s obzirom da se radi tek o mogućnosti. Također, u praksi postoje brojni slučajevi gdje se radi o poslodavcima koji iz objektivnih poslovnih razloga neće biti u mogućnosti udovoljiti takvom zahtjevu (primjerice, poslodavac škola koja je vezana rasporedom nastavnih sati).

Nadalje, Prijedlogom zakona predlaže se brisanje odredbe članka 112. stavka 1. točke 4. Zakona o radu. Predlagatelj smatra da će brisanje navedene odredbe imati za posljedicu da starijim radnicima radni odnos može prestati pod istim uvjetima kao i svim ostalim radnicima te bi posredno i radnici koji su već stekli pravo na starosnu mirovinu tako mogli ostvariti pravo na stimulativnu otpremninu.

Vlada Republike Hrvatske smatra da se ovim prijedlogom ne štite interesi navedene skupine radnika, s obzirom da na pojedinim radnim mjestima koji zahtijevaju fizičke napore, pojačanu koncentraciju i slično, radnici teško mogu raditi i s približavanjem šezdeset petoj godini života, a još teže nakon navršetka iste. U predloženom slučaju svakako bi određeni dio starijih radnika bio „prisiljen“ ostati u svijetu rada duže nego što to želi, a istovremeno bi provedba ovakve odredbe dovela do daljnjih negativnih posljedica u ukupnom gospodarstvu, s obzirom da se zbog zadržavanja starijih radnika u radnom odnosu može očekivati veća stopa nezaposlenosti mladih ljudi te pojačano korištenje bolovanja od strane zaposlenih starijih radnika, a koje neželjene posljedice bi dodatno opteretile državni proračun.

Pored navedenoga, važeća odredba članka 112. stavka 1. točke 4. Zakona o radu dopušta dogovor poslodavca i radnika o nastavku radnog odnosa i nakon što radnik navršši spomenute godine života i mirovinskoga staža. Drugim riječima, odredbe Zakona o radu ne propisuju gornju dobnu granicu zapošljavanja starijih radnika.

Prijedlogom zakona, propisuje se i pravo na otpremninu radnika s kojim je poslodavac sklopio ugovor na određeno vrijeme i u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme. Ujedno se propisuju uvjeti za stjecanje toga prava, kao i najmanji iznos otpremnine na koji radnik ima pravo.

Navodi u Ocjeni stanja, kojima se tvrdi da zbog činjenice nepostojanja obveze za isplatom otpremnine radnicima koji imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme poslodavci pribjegavaju zapošljavanju radnika na određeno vrijeme, iako za takvo zapošljavanje nisu ispunjeni zakonski uvjeti, nisu točni.

Naime, iako se u ovom slučaju radi o jednom od nesigurnijih oblika rada, za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, jednako kao i za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, potrebna je suglasna volja obje ugovornih strana o bitnim sastojcima tog ugovora. Činjenica koja se ističe da se, sukladno podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, najveći broj nezaposlenih osoba zapošljava na određeno vrijeme rezultat je, s jedne strane, provođenja mjera aktivne politike zapošljavanja koje prvenstveno aktiviraju nezaposlenu radnu snagu na određeno vrijeme, a s druge strane i logičnim načinom izlaska iz nezaposlenosti ulaskom u svijet rada sklapanjem prvog ugovora o radu na određeno vrijeme. Međutim veliki broj novosklopljenih ugovora o radu na određeno zapravo prerasta u ugovore o radu na neodređeno vrijeme. Na ovo ukazuju i podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje prema kojima se posljednjih nekoliko godina omjer zaposlenih na određeno prema onima zaposlenima na neodređeno vrijeme ne mijenja, odnosno on je približno jednak i iznosi oko 25% ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme prema 75% ugovora na neodređeno.

Dakle, iz podataka o ukupnoj zaposlenosti dolazi se do drugačije slike, koja Republiku Hrvatsku svrstava u vrh ljestvice država članica Europske unije po udjelu ugovora o radu na neodređeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti. Naime, iz izvješća DG Employment: „Precarious Employment in EU (2016)“ razvidno je da je postotak ugovora na puno radno vrijeme i neodređeno u Republici Hrvatskoj oko 70% iz čega se zaključuje da se radi o državi članici Europske unije s gotovo najviše takvih ugovora.

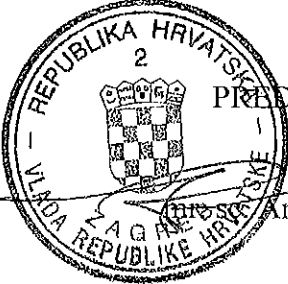
Nadalje, uzimajući u obzir pravnu narav instituta otpremnine, kojega se ovim Prijedlogom zakona želi redefinirati, može se zaključiti da se ista po logici stvari vezuje uz otkazivanje ugovora o radu, kao nadomjestak i pomoć radnicima koji su se našli u nepredviđenoj životnoj situaciji ostanka bez radnog mjesta, a ne kao institut koji je povezan s istekom ugovora kojega su dvije ugovorne strane suglasnom voljom sklopile na neki rok trajanja koji im je otpočetak njihove poslovne suradnje bio poznat.

Također, iznimno je bitno istaknuti da se Prijedlogom zakona predlažu izmjene i dopune općeg propisa o radu u Republici Hrvatskoj, koji bi se kao socijalno osjetljiv i gospodarski važan zakon, trebao mijenjati i dopunjavati isključivo nakon sveobuhvatnije, dublje analize, rasprave sa socijalnim partnerima te nakon savjetovanja sa zainteresiranom javnošću, a ne kao što se predlaže u proceduri donošenja zakona po hitnom postupku. Naime, Vlada Republike Hrvatske drži neprihvatljivim da se u predmetnom slučaju radi o „osobito opravdanim državnim razlozima“, a sadržaj zakonskog prijedloga ne podupire tezu da će se istim „pozitivno utjecati na demografsko stanje u Republici Hrvatskoj“.

Stoga, Vlada Republike Hrvatske ističe da Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, kao stručni nositelj pripreme općeg propisa o radu, već razmatra najbolja moguća rješenja i radi na iznalaženju zakonskog rješenja kojim će se na cjelovitiji način riješiti sva otvorena pitanja koja proizlaze iz općeg propisa o radu, posebice imajući u vidu da se i na razini Europske unije raspravlja o više prijedloga direktiva čiji će sadržaj imati izravan utjecaj na nacionalno radno zakonodavstvo (Direktiva o radnom vremenu, Direktiva o predvidljivim radnim uvjetima, Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života). Iz navedenoga je razvidno da se radi o zahtjevnom i odgovornom poslu koji zahtijeva temeljitu i detaljnu analizu, što evidentno nije učinjeno pri izradi Prijedloga zakona, kojim se krajnje pojednostavljeno definiraju pojedini radno-pravni instituti.

Slijedom svega navedenoga, Vlada Republike Hrvatske ne podržava donošenje Prijedloga zakona, te smatra da je s obzirom na složenost problema za predmetnu materiju potrebno iznaći cjelovito rješenje.

Za svoje predstavnike, koji će u vezi s iznesenim mišljenjem biti nazočni na sjednicama Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila mr. sc. Marka Pavića, ministra rada i mirovinskoga sustava, Majdu Burić i Katarinu Ivanković Knežević, državne tajnice u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, te Karolinu Ivanković, pomoćnicu ministra rada i mirovinskoga sustava.

 2  
PREDSJEDNIK  
mr. sc. Andrej Plenković