



# P.Z. br. 309

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/18-12/19  
Urbroj: 50301-25/14-18-6

Zagreb, 29. ožujka 2018.



Hs\*\*NP\*110-02/18-01/02\*50-18-04\*\*Hs

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

Primljeno:	29-03-2018	
Klasifikacijska oznaka:	Org. jed.	
110-01/18-01/02	65	
Urudžbeni broj:	Pril.	Vrij.
50-18-04	/	/

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o dopunama Zakona o radu (predlagatelj: Klub zastupnika GLAS-a i HSU-a u Hrvatskome saboru) - mišljenje Vlade

Veza: Pismo Hrvatskoga sabora, klase: 110-01/18-01/02, urbroja: 65-18-03, od 2. ožujka 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 dopunama Zakona o radu (predlagatelj: Klub zastupnika GLAS-a i HSU-a u Hrvatskome saboru), daje sljedeće

## MIŠLJENJE

Vlada Republike Hrvatske predlaže Hrvatskome saboru da ne prihvati Prijedlog zakona o dopunama Zakona o radu koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio Klub zastupnika GLAS-a i HSU-a u Hrvatskome saboru, aktom od 28. veljače 2018. godine, iz sljedećih razloga:

Prijedlogom zakona o dopunama Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Prijedlog zakona) predlaže se dopuna članka 67. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17) na način da se uvodi novi stavak koji bi regulirao da se preraspodjela radnog vremena ne odnosi na rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Vlada Republike Hrvatske smatra da važeću odredbu članka 67. Zakona o radu ne treba dopunjavati jer u svom sadržaju dovoljno jasno i opširno uređuje institut preraspodjele radnog vremena, posebice imajući u vidu da se radi o institutu koji je u okviru uređenja radnog vremena, u hrvatskom zakonodavstvu određen Zakonom o radu, koji se u Republici Hrvatskoj primjenjuje kao opći radno pravni propis.

Preraspodjela radnog vremena je organizacija radnog vremena, prema kojoj, ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, s time da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Cjelokupna svrha uređenja instituta radnog vremena u okviru kojeg je i preraspodjela radnog vremena je, da se uz omogućavanje poslodavcima da kroz fleksibilnu organizaciju radnog vremena odgovore na kratkoročne fluktuacije u poslovanju, ujedno uz propisana ograničenja, očuva zaštita zdravlja radnika.

Takav način organizacije radnog vremena mora biti ugovoren i uređen kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca. U protivnom, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Zakonom o radu su predviđena ograničenja u odnosu na trajanje preraspodjeljenog radnog vremena u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena (najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci). Osim toga, propisana je apsolutna i relativna zabrana rada u odnosu na određene, zaštićene kategorije radnika, koje podrazumijevaju ili potpunu nemogućnost rada u preraspodjeljenom radnom vremenu ili mogućnost takvog rada isključivo uz dobrovoljni pristanak pojedinog radnika.

Preraspodjela radnog vremena primjenjuje se na sve radnike ili na samo dio radnika, pri čemu se radno vrijeme nejednako raspoređuje tijekom kalendarske godine, pa u jednom dijelu traje duže, a u drugom dijelu traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Dakle, ista se ne utvrđuje po danima, već se unaprijed utvrđuje za određeno vremensko razdoblje, pri čemu osnovu za takvu vrstu organizacije radnog vremena predstavlja narav poslova koji se kod pojedinog poslodavca obavljaju. Kod preraspodjele radnog vremena, čitavo razdoblje u kojem se ista provodi promatra se kao jedna cjelina, pa stoga nije moguće zakonskom odredbom propisati da se preraspodjela radnog vremena ne odnosi na rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koje je zakonom određeno da se ne radi.

Slijedom navedenoga, Vlada Republike Hrvatske Prijedlog zakona smatra i neprovedivim.

U odnosu na predloženu dopunu članka 94. Zakona o radu, na način da se izrijekom propiše da za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanje plaće od minimalno 30%, te s ovime povezanu predloženu prekršajnu odredbu, Vlada Republike Hrvatske isto smatra nedovoljno argumentiranim.

Vlada Republike Hrvatske podsjeća da je Zakonom o radu, kao općim propisom, jasno propisano pravo radnika da tjedni odmor u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Nadalje, pravo na tjedni odmor je pravo koje radnik ostvaruje bez obzira na način organizacije radnog vremena kod poslodavca.

Uzimajući u obzir specifičnosti pojedinih djelatnosti te činjenice da u određenim slučajevima poslodavac nije u mogućnosti organizirati raspored rada radnika na način da svi radnici tjedni odmor koriste u nedjelju, odnosno u subotu ili ponedjeljak, Zakonom o radu je propisana obveza poslodavca da takvom radniku osigura korištenje zamjenskog tjednog odmora. Osim toga, predviđa obvezu poslodavca da radniku isplati povećanu plaću ne samo za rad nedjeljom, već i za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, rad noću, te za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Pri tome, Zakonom o radu nije izrijekom određeno koliko bi to povećanje iznosilo, već se isto prepušta uređenju putem kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili samih ugovora o radu.

Također je važno napomenuti da se povećanja plaće radnika, sukladno pravnim izvorima koji se na tog radnika primjenjuju (posebni propis, kolektivni ugovor, pravilnik o radu, ugovor o radu), uglavnom kumuliraju po više osnova, pa su ona često znatno veća od predloženih 30% za rad nedjeljom.

Iz navedenog proizlazi da je Zakon o radu osigurao i to da položaj onih radnika koji rade nedjeljom, ne bude diskriminirajući, odnosno nepovoljniji u odnosu na druge radnike, pa se tako tome radniku mora omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, a također i pravo na povećanu plaću za rad nedjeljom. Ovakvo zakonsko rješenje usklađeno je s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena.

Ujedno, Vlada Republike Hrvatske smatra da bi u slučaju zakonskog rješenja kakvo se predlaže od strane predlagatelja, bio iznimno sužen prostor za dijalog socijalnih partnera, čiji bi interes za reguliranje ovog uvećanja na plaću putem kolektivnih ugovora bio u svakom slučaju smanjen, a što bi u konačnici moglo dovesti do nižeg postotka uvećanja plaće za rad nedjeljom i blagdanom nego što bi to bio slučaj da se o istome u cijelosti rješava u okviru pregovora o sklapanju kolektivnog ugovora.

U odnosu na predloženu dopunu prekršajne odredbe, Vlada Republike Hrvatske navodi sljedeće:

Zakonom o radu je propisana obveza poslodavca da radniku za obavljene rad obračuna i isplati plaću. Tako propisana obveza poslodavca odnosi se, ne samo na obvezu isplate povećane plaće za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, već na isplatu njegove ugovorene plaće kao i svako povećanje iste koje po nekoj osnovi pripada radniku.

Obveza je poslodavca da radniku dostavi obračun plaće, naknade plaće ili otpremnine iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, dužan je radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan platiti. Takav se obračun smatra ovršnom ispravom i omogućuje radniku da u postupku prisilnog ostvarenja tražbina, naplati svoja potraživanja od poslodavca.

Za postupanje poslodavca protivno ovakvoj izričitoj zakonskoj obvezi, osim što je predviđena mogućnost da inspektor u okviru upravnih mjera naloži poslodavcu dostavu tih obračuna u ostavljenom roku, ujedno je sankcionirano kao jedan od najtežih prekršaja za koji je predviđena novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kazne.

Stoga, proizlazi nepotrebnim propisivati predloženu prekršajnu sankciju, povezanu s prijedlogom o povećanju plaće u minimalnom iznosu od 30% za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Slijedom svega navedenoga, Vlada Republike Hrvatske ne podržava donošenje Prijedlog zakona, te smatra da važeći Zakon o radu predstavlja bolje zakonsko rješenje, te da bi u slučaju eventualnih izmjena i dopuna odredbi koje reguliraju predmetnu materiju, bilo potrebno iznaći cjelovitije rješenje, i to svakako u suradnji sa socijalnim partnerima, imajući u vidu da se radi o općem propisu koji uređuje radne odnose u Republici Hrvatskoj.

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.

