

Prikaz Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu po člancima:

Uz članak 1.

Člankom 1. mijenja se članak 2. Zakona o radu u kojem su navedene sve direktive koje su prenesene u pravni poredak RH, odnosno koje će biti prenesene nakon stupanja na snagu ovih izmjena i dopuna.

Uz članak 2. – Ugovor o radu na određeno vrijeme

Propisuje se da je zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme iznimka od pravila o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. U cilju sprječavanja zlouporaba u korištenju takvog oblika zapošljavanja, uz izuzetke u određenim slučajevima, propisuje se ograničenje od najduže 3 godine trajanja takvog ugovora, kao i trajanja uzastopno sklopljenih ugovora o radu. Definira se što se smatra objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme te što se smatra uzastopno sklopljenim ugovorima, a postojanje objektivnih razloga, u cilju pružanja veće sigurnosti radnicima koji su izloženi prekomjernim sklapanjem uzastopnih, kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme, veže se kako uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, tako i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme. U odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, preciznije se propisuju iznimke kada je zbog drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. Također se kao razlog uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije. Nadalje, mogućnost ponovnog sklapanja ugovora o radu poslodavca s istim radnikom uvjetuje se protekom razdoblja od najmanje šest mjeseci nakon prestanka ugovora o radu koji je bio sklopljen na tri godine, odnosno posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora o radu, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine. Uzimajući u obzir specifičnost i značaj sezonskog obavljanja poslova, u odnosu na ugovore o radu koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, isključuje se primjena propisanih ograničenja samo za ugovore koji se sklapaju kao ugovori za stalne sezonske poslove, odnosno čije razdoblje trajanja u određenim dijelovima kalendarske godine nije duže od ukupno devet mjeseci.

Uz članak 3.

Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku, u propisanom roku, dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

Uz članak 4. – Dostava ugovora o radu

U cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom se određuju rokovi i načini pružanja informacija, propisuje se obveza poslodavca da radniku prije početka rada, dostavi primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku, primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje te u propisanom roku podatak o nazivu tijela kojem se vrše uplate, ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika.

Uz članak 5. – Sadržaj ugovora o radu

Propisuje se dodatni obvezni sadržaj ugovora o radu, usklađujući se s obvezom pružanja informacija iz Direktive (EU) 2019/1152, uz usklađivanje s odredbama Zakona kojima se uređuje plaća.

Uz članak 6. – Sezonski poslovi

Uvodi se definicija posla koji se obavlja sezonski, s naznakom bitnih obilježja takve vrste rada i naznakom djelatnosti u kojima se u pravilu pojavljuje te se, u cilju usklađivanja s člankom koji uređuje sklapanje ugovora na određeno vrijeme, kao iznimke od sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te poticanja sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za stalne sezonske poslove, propisuje mogućnost dogovora i uređenja međusobnih prava i obveza poslodavca i radnika za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla. Također se propisuje obvezni dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove. Radi sprječavanja moguće zlouporabe sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, u cilju

izbjegavanja ograničenja koja su propisana za ugovore o radu koji se sklapaju na određeno vrijeme, propisuje se da se takva vrsta ugovora može sklopiti samo ako godišnja razdoblja povećane potrebe za poslom koji se obavlja kao sezonski posao, u određenim dijelovima kalendarske godine ne traju duže od ukupno devet mjeseci.

Uz članak 7. – Rad na izdvojenom mjestu rada

Odredbom se potpunije i jasnije određuje pojam rada na izdvojenom mjestu rada te se isti određuje kao rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće, odnosno u domu radnika ili u nekom drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca. Rad na daljinu definiran je kao poseban oblik rada koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će raditi. Pri tome, takvo mjesto može biti promjenjivo i može ovisiti o volji radnika, zbog čega se kod takve vrste rada neće primjenjivati obveze koje poslodavac u smislu propisa o zaštiti na radu ima prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada. Ujedno se propisuje mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu, ali u dogovoru s radnikom i samo ograničenog trajanja, odnosno ne duže od 30 dana, te samo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu se može ugovoriti i obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako narav posla i rizik koji je u skladu s propisima zaštite na radu procijenjen kao mali rizik za život i zdravlje radnika, to omogućava.

Uz članak 8.

U Zakon o radu dodaju se novi članci 17.a, 17.b i 17.c kojima se propisuje širi obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, kao i rada na daljinu. Pri tome se na fleksibilniji način može ugovoriti rad na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada, i to u pogledu osiguravanja sredstava rada i naknade troškova. Propisuju se i obveze i prava ugovornih strana odnosno poslodavca i radnika, osobito u odnosu na mogućnost zahtjeva radnika za radom na izdvojenom mjestu rada u slučaju njegovih osobnih potreba, čime se, u cilju usklađivanja sa sadržajem Direktive (EU) 2019/1158, radniku osiguravaju fleksibilni radni uvjeti.

Uz članak 9. – Upućivanje radnika u inozemstvo

U skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, potpunije se uređuje upućivanje radnika u inozemstvo.

Uz članak 10. – Dodatan rad

U Zakon o radu dodaju se novi članci 18.a, 18.b. i 18.c kojima se institut dodatnog rada detaljnije definira. Dozvoljava se duže trajanje rada u dodatnom radu. Umjesto dosadašnje pisane suglasnosti prvog poslodavca za takav dodatan rad radnika, propisuje se obveza radnika da prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijesti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152. Propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 te se uređuju uvjeti rada radnika koji rade u takvom obliku rada. U svrhu zaštite zdravlja radnika i sigurnosti na radu, propisuje se zabrana sklapanja ugovora o dodatnom radu s radnikom koji radi na poslovima koji imaju štetan utjecaj na radnikovo zdravlje te se uređuje pitanje radnog vremena i godišnjeg odmora radnika koji radi u dodatnom radu. Radno vrijeme ne smije se ugovoriti u trajanju dužem od osam sati tjedno, a ako je raspored radnog vremena radnika utvrđen kao nejednaki, u razdobljima pojačanog rada radnik ne smije raditi duže od 16 sati tjedno, pri čemu u četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno. Time se dosljedno provodi svrha Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena kojom su postavljeni minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti vezani uz organizaciju radnog vremena, osobito u odnosu na trajanje ukupnog tjednog radnog vremena i prosječnog tjednog radnog vremena u referentnom razdoblju. Kod utvrđivanja razdoblja u kojem radnik koristi godišnji odmor, prednost se daje matičnom poslodavcu, pri čemu se radi ostvarivanja svrhe ovoga instituta, ujedno omogućava istodobno korištenje godišnjeg odmora kod oba poslodavca.

Uz članak 11. – Zaštita djece i maloljetnika

Uvažavajući zahtjeve Direktive Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu, propisuje se posebna zaštita djeteta i maloljetnika te se na odgovarajući način prenosi dio važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati. Zbog prirode i sadržaja postupka odobravanja rada i aktivnosti djece, uvodi se sudjelovanje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi u izdavanju odobrenja za takav rad. Novim člankom se, u cilju posebne zaštite djece i maloljetnika, propisuju dužnosti poslodavca

da vodi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji propisana zapreka, odnosno da takvoj osobi onemogućí kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

Uz članak 12.

Propisuje se utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika. Pravilnik koji će urediti prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika, ministar nadležan za rad donijet će uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo.

Uz članke 13., 14. i 15. – Očinski dopust

Proširenje kategorije zaštićenih radnika i u odnosu na radnike koji se koriste pravom na očinski dopust, što predstavlja usklađenje s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

Uz članak 16.

Propisivanje obveza radnika koji se koristio pravom na dopuste po posebnim propisima, da o namjeri svog povratka na rad poslodavca obavijesti najmanje 30 dana ranije. Pri tome se, zbog vrste i trajanja očinskog dopusta, od te obveze isključuju radnici koji koriste navedeno pravo.

Uz članak 17. – Agencijski rad

Propisuje se širi obvezni sadržaj ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. Ujedno se propisuje mogućnost sklapanja takve vrste ugovora na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme, uz isključenje primjene ograničenja broja uzastopnih ugovora o radu ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme. Propisuje se i pravo ustupljenog radnika na naknadu plaće u razdoblju kada nije ustupljen radniku ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, a ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme. Zaključno, više nije predviđena mogućnost da se kolektivnim ugovorom ugovore nepovoljniji uvjeti rada ustupljenih radnika u odnosu na uvjete rada radnika zaposlenih kod korisnika.

Uz članak 18.

Propisivanjem izuzetaka o trajanju rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova, odnosno određivanjem razloga u kojima takav rad može trajati duže od neprekidno tri godine, odredba se usklađuje s odredbom o trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme i razdobljima prekida između sklopljenih ugovora.

Uz članak 19.

Propisuju se obveze agencije te se, u cilju administrativnog rasterećenja poslodavca, redefinira sadržaj uputnice koju je prije ustupanja korisniku agencija dužna uručiti radniku. Propisuju se i obveze agencije i korisnika prije ustupanja radnika korisniku iz područja zaštite na radu te obveze vezane uz obvezu isplate plaće.

Uz članak 20. – Probni rad

U uređenju instituta probnoga rada, propisuje se mogućnost produžetka razdoblja probnoga rada vezanih uz opravdanu odsutnost radnika s posla i to razmjerno dužini trajanja odsutnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci. Odredba je usklađena sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152. U cilju zaštite radnika od moguće zlorabe tog instituta, propisuje se nemogućnost ponovnog ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu za obavljanje istih poslova, kao i nemogućnost ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu koji je poslodavac ponudio radniku prilikom otkazivanja

ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Zbog očuvanja prava radnika koja je stekao tijekom radnog odnosa kod poslodavca, propisuje se pravo na otkazni rok i otpremninu u slučaju kada su tijekom radnog odnosa, poslodavac i radnik sklopili novi ugovor o radu ili izmijenili postojeći ugovor radi obavljanja drugih poslova, za čije je obavljanje također ugovoren probni rad, a radniku je taj ugovor otkazan zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Uz članak 21.

Potpunije se određuju razlozi i vrijeme provedbe osposobljavanja radnika u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

Uz članak 22. – Raspored radnog vremena

Raspored radnog vremena definira se kao trajanje rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava i usklađuje sa definicijom rasporeda rada iz Direktive (EU) 2019/1152. Zadržana je obveza poslodavca da obavijesti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika, u kojem slučaju ga je dužan obavijestiti u razumnom roku do početka obavljanja posla. Definiran je pojam prijekne potrebe, pod kojim se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. Nadalje, radi sprječavanja pojave prekomjernog rada te stalne dostupnosti putem informacijsko komunikacijskih sredstava, a što posljedično može imati štetne posljedice po zdravlje radnika, odredbom se propisuje da obje ugovorne strane moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji. Načelo nedostupnosti se neće primjenjivati ako se radi o prijeknoj potrebi ili se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti, odnosno kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Uz članke 23. i 24.

Odredbe se usklađuju s uređenjem instituta dodatnog rada radnika.

Uz članak 25. – Puno i nepuno radno vrijeme

Zakon se usklađuje s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji u nepunom radnom vremenu kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na puno radno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

Uz članak 26. – Radno vrijeme

Odredbom se uređuje dopuštenost određivanja prekovremenog rada određenoj kategoriji radnika samo uz njihovu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, u cilju njihove dodatne zaštite odnosno sprječavanja prekomjernog trajanja rada. Propisuje se zabrana poslodavcu kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, da takvom radniku naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Uz članak 27.

Institut nejednakog rasporeda radnog vremena redefiniran je u okviru novog uređenja radnog vremena kao cjeline. Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, pri čemu tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik može raditi najviše 50 sati u tjednu, odnosno 60 sati u tjednu, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad. Zakonom se ujedno ograničava intenzitet rada radnika na način da se ograničava ukupan fond sati koje radnik smije odraditi u razdoblju od uzastopna četiri mjeseca. Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci.

Uz članak 28.

Uz dosadašnju kategoriju zaštićenih radnika, koji u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena mogu raditi samo ako su dali pisani pristanak na takav rad, propisuje se zaštita za radnika s djetetom do osam godina života, za radnika koji radi s polovicom punog radnog vremena ili radi s

polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu. Odredba o zaštiti određenih kategorija radnika redefinirana je u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 kojom su uređeni fleksibilni radni uvjeti. U tom smislu, radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, zbog svojih osobnih potreba, može od poslodavca za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Pri tome, obveza je poslodavca da, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika i radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

Uz članak 29.

Propisuju se ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika, pri čemu se ograničenja određuju u skladu s Direktivom 94/33/EZ.

Uz članak 30. – Plaćeni dopust

Odredbom se uređuje pravo radnika na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, uz mogućnost drukčijeg uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Definira se član uže obitelji te se uređuje pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada. Institut plaćenog dopusta je redefiniran u dijelu kojim se uređuje pravo radnika da s osnova svakog darivanja krvi ostvari pravo na jedan plaćeni slobodan dan, pri čemu je, u svrhu lakše organizacije rada, o namjeri darivanja krvi dužan poslodavca obavijestiti najmanje tri dana unaprijed, ako je to moguće. U odnosu na dosadašnju odredbu, uzimajući pri tome u obzir poseban propis, odnosno Zakon o krvi i krvnim pripravcima („Narodne novine“, br. 79/06. i 124/11.) definirano je što se smatra darivanjem krvi i to na način da darivanje krvi podrazumijeva i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom uputila osobno davatelju krvi.

Uz članak 31. – Neplaćeni dopust

U okviru instituta neplaćenog dopusta, uređeno je dodatno pravo na neplaćeni dopust u svrhu pružanja osobne skrbi, kao posebne vrste neplaćenog dopusta, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1158. Pri tome se definira što se smatra pružanjem osobne skrbi, kao i pojam istog kućanstva.

Uz članak 32. – Pravo na odsutnost s posla

Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158. Propisuje se pravo radnika na odsutnost s posla, tijekom jednog radnog dana, jednom u kalendarskoj godini u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutna nazočnost. To se razdoblje, za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu. Mogućnost povoljnijeg uređenja toga prava, kako u smislu njegovog trajanja, tako i u smislu uređenja prava na naknadu plaće za to vrijeme, ostavlja se slobodi ugovaranja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, odnosno uređenja pravilnikom o radu poslodavca.

Uz članak 33. – Rad pomoraca

Propisuje se da se na pomorce i stručne radnike na pomorskim objektima te na druge radnike na pomorskim plovilima koja imaju obilježja javnih brodova, ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru. Iz navedenog razloga, ujedno se propisuje obveza donošenje pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo.

Uz članak 34. - Plaća

U odnosu na važeći Zakon o radu koji uređuje pravila koja obvezuju stranke radnog odnosa pri određivanju plaće kao protuvrijednosti rada koji je radnik obavio za poslodavca, u cilju provedbe Europskog stupa socijalnih prava i zahtjeva za transparentnošću i predvidivošću u određivanju plaće uz poštovanje autonomije socijalnih partnera, uvodi se definicija plaće. Plaća je primitak radnika koji

poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. U definiranju plaće, određuje se pojam plaće kao novčanog primitka kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome, poslodavac radniku ne smije isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom. Plaća se može uvećati za dodatke na plaću te za ostale primitke radnika. Dodaci na plaću mogu ovisiti o odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad i sl.), radnik ih može ostvariti neovisno o efektivnom radu (uvećanje za izvršene godine radnog staža i sl.), odnosno ostvarenje prava na iste može ovisiti o rezultatima poslovanja poslodavca i radnoj uspješnosti radnika (stimulacija i sl.). Dodatke na plaću poslodavac je dužan obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Radi dodatne zaštite radnika koji ostvaruju plaću manju od minimalne plaće, propisuje se dužnost poslodavca da takvom radniku dodatke iz članka 94. Zakona o radu obračunava na iznos minimalne plaće u skladu s posebnim propisom. Pored dodataka na plaću, plaća radnika može biti uvećana i za ostale primitke u novcu ili naravi, ovisno o primjenjivom kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca te ugovoru o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe). Dodaci na plaću i ostali primici radnika kojima se uvećava osnovna plaća, čine plaću radnika (za razliku od primitaka radnika temeljem radnog odnosa iz članka 90.a ovoga Zakona).

Uz članak 35. – Primici koji se ne smatraju plaćom

U Zakon o radu dodaju se novi članci 90.a. i 90.b kojima se definiraju primici koje radnik ostvaruje temeljem činjenice zasnovanog radnog odnosa. To su primici koji su po svom obilježju materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) ili su primici koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.). Definira se što se smatra primjerenom plaćom te se određuje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta kojom bi bilo ugovoreno takvo određivanje poslovne tajne, ništeta je.

Uz članak 36. – Jednaki rad i rad jednake vrijednosti

U svrhu primjene načela isplate jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti, izrijekom je navedeno da se navedeno načelo primjenjuje i kod ostalih materijalnih prava iz radnog odnosa, odnosno na one primitke koji se u smislu ovoga Zakona, ne smatraju plaćom. Ujedno je propisana obveza poslodavca da radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostavi podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Uz članak 37. – Isplata plaće

U odnosu na isplatu plaće, i nadalje se propisuje isplata u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ali se pri tome određuje krajnji rok, odnosno petnaesti dan tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, a ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo. Iako neisplata plaće predstavlja povredu prava iz radnog odnosa koja je utuživa bez prethodno upućenog zahtjeva radnika za zaštitu prava, ovom se odredbom izrijekom navodi da zbog takve povrede radnik može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom. Ujedno se propisuje nedopuštenost sporazuma poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Uz članak 38. – Obračun plaće

U cilju učinkovitije provedbe inspekcijskog nadzora, redefinirana je obveza poslodavca u odnosu na dostavu obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine u slučajevima kada ih nije isplatio ili ih nije isplatio u cijelosti. U takvim okolnostima, poslodavac će i nadalje biti u obvezi radniku dostaviti dva obračuna, i to obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće ili otpremnine u propisanom sadržaju te obračun iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju. Odredbom je uvedena obveza poslodavca da radniku dostavi i obračun naknade

za neiskorišteni godišnji odmor koju radnik ostvaruje u slučaju kada mu kod poslodavca prestaje radni odnos, a godišnji odmor nije iskoristio ili ga nije iskoristio u cijelosti. Obračun neisplaćene naknade je također ovršna isprava, čime se postiže lakše ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnika odnosno ostvarivanje prava bez vođenja sudskog spora.

Uz članak 39. – Uvećanja plaće

U okviru instituta kojim se propisuje pravo radnika na povećanu plaću, definiraju se otežani uvjeti rada kao uvjeti za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Pri tome se ostavlja mogućnost da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje za koje poslove, koje radnik obavlja kod poslodavca, postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću. Određivanje prava radnika na primjereno povećanje plaće kao i njezino definiranje, predstavlja usklađivanje s određivanjem prava radnika na primjerenu plaću te određivanjem pojma primjerene plaće. Zbog omogućavanja radniku dostojanstvene plaće za rad koji obavlja nedjeljom, propisuje se minimalno zakonsko povećanje plaće za takav rad (50%).

Uz članak 40. – Naknada plaće

Odredba o naknadi plaće odnosno o njezinom utvrđivanju je jasnije stipulirana te je propisan izuzetak za utvrđivanje visine naknade plaće u nižem iznosu nego što je to bilo do sada, odnosno u iznosu od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno, i to samo kada je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Uz članak 41.

Odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisima, odnosno Zakonom o obrtu i Zakonom o trgovačkim društvima.

Uz članak 42. – Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Briše se odredba kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno samim ugovorom.

Uz članak 43. – Otkazni rok

Određuje se da otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik privremeno nesposoban za rad te se zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 određuje dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust ili dopust koji je u skladu s posebnim propisom, po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust. Omogućava se poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno Zakonom o trgovačkim društvima provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

Uz članak 44.

Dopunjuje se odredba Zakona o najmanjem trajanju otkaznog roka. Pravo na otkazni rok iznimno neće ostvariti radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Pri ovakvom uređenju uzelo se u obzir da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena.

Uz članak 45. - Otpremnina

Uvodi se definicija otpremnine koja je novčani iznos, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, istu neće ostvariti. Budući da s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, propisuje se da takav radnik nema pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu.

Uz članak 46.

Odredbom je, zbog usklađivanja s odredbom o upućivanju radnika u inozemstvo, brisan članak 129. Zakona o radu.

Uz članak 47. – Postupak dostave

Odredbom se, zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani. Ujedno se, radi jasnije primjene u praksi, preciznije uređuje čitav članak.

Uz članak 48.

Odredba prema kojoj radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika, usklađena je s Direktivom (EU) 2019/1152.

Uz članak 49. – Zaštita dostojanstva radnika

U okviru uređenja zaštite dostojanstva radnika, propisuje se obveza poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, da uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenuje jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, imenuje dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Pri tome se ostavlja mogućnost da navedene osobe osim iz redova radnika, mogu biti i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Uz članak 50. – Teret dokazivanja u radnim sporovima

Odredba se dopunjuje u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, kojom se propisuje zaštita od stavljanja u nepovoljniji položaj radnika te određuje teret dokazivanja u slučaju spora, ukoliko radnik smatra da je stavljen u nepovoljniji položaj iz razloga što je podnio zahtjev za ostvarivanjem jednog od zakonom propisanih prava. Da bi teret dokazivanja prešao na poslodavca, radnik treba učiniti vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj iz tih razloga. Također, obzirom da je u izvanrednim okolnostima omogućen dogovor radnika i poslodavca o privremenom radu od kuće bez izmjene ugovora o radu u pisanom obliku, u slučaju spora o postojanju takvog dogovora propisuje se da je teret dokaza na strani poslodavca.

Uz članak 51.

Odredbom se, u svrhu usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, mijenja podatak o kojem postoji obveza obavješćivanja radničkog vijeća u odnosu na broj i vrstu radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, te se, uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ, dopunjuje i precizira podatak o strukturi zaposlenosti po spolu.

Uz članak 52. – Savjetovanje s radničkim vijećem

Odredbom se propisuje obveza savjetovanja s radničkim vijećem o donošenju odluke o imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, kao jedne od važnih odluka o kojima se poslodavac, uz dostavu podataka važnih za njezino donošenje i sagledavanja njezina utjecaja na položaj radnika, prije donošenja mora savjetovati s radničkim vijećem.

Uz članak 53. - Suodlučivanje

Izmjenom odredbe izostaje obveza suodlučivanja radničkog vijeća u odnosu na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Time se dodatno potiče poslodavce na zadržavanje u radnom odnosu osoba koje su stekle uvjete za starosnu mirovinu.

Uz članak 54. – Razlikovanje člana i nečlana sindikata

Radi ispunjavanja obveze iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti te sa svrhom uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza članova sindikata koji aktivno doprinose ugovaranju povoljnijih prava od zakonskih za sve radnike i ugovoreni prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici, ovim se člankom dopunjuje postojeći članak Zakona o radu koji uređuje predmet kolektivnog ugovora. Propisuje se mogućnost da kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat ugovore veći opseg

prava za radnike koji su članovi sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru. Pri tome neće biti moguće ugovoriti veći iznos plaće niti određenih materijalnih prava koja predstavljaju naknadu troška radnika, a za ona materijalna prava o kojima će biti moguće pregovarati (božićnica, regres, jubilarna nagrada, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) propisuje se ograničenje vezano za razliku u visini tih prava (maksimalno do dvostruki iznos prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru). Radi pravilne primjene nove zakonske obveze za poslodavca na kojeg će se ista odnositi, propisuje se dužnost sindikata da poslodavca obavijesti o članovima koji ostvaruju ugovoreni veći opseg prava iz kolektivnog ugovora.

Uz članak 55. – Dostava kolektivnog ugovora

Propisuje se obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene ministarstvu nadležnom za rad, uključujući i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, čime će se u okviru jedne od projektnih aktivnosti financiranih iz fondova Europske unije, utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora. U cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisana je obveza poslodavca da radnika pisanim putem obavijesti o kolektivnom ugovoru kojeg primjenjuje. Ova odredba Zakona stupit će na snagu 1. srpnja 2023. godine.

Uz članak 56. – Rad putem digitalnih radnih platformi

Ovaj članak sadržava novu GLAVU IV. RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI, kojom se dopunjuje Zakon o radu. Odredbama novih članaka 221.a do 221.p, propisuje se predmet uređenja GLAVE IV.a, odnosno zakonska materija vezana uz rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisuje se minimalna razina zaštite prava radnika i drugih fizičkih osoba pri obavljanju takvog rada te presumpcija postojanja radnog odnosa ispunjenjem određenih kriterija. Ujedno se propisuju prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi u cilju transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu. Sadržaj ovih odredbi u velikoj je mjeri usklađen s Prijedlogom nove EU direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi. Propisano je da ove odredbe stupaju na snagu 1. siječnja 2024.

Uz članak 57. – Inspekcijski nadzor

Propisuju se ovlasti inspektora rada da usmenim rješenjem naređuje poslodavcu da u ostavljenom roku ispravi nedostatke utvrđene inspekcijskim nadzorom i da mu ostavi rok u kojem će utvrđene nedostatke otkloniti, odnosno da zabranjuje poslodavcu određena postupanja. Također se utvrđuje da žalba u tim slučajevima ne odgađa izvršenje rješenja.

Uz članke 58. do 62. – Prekršajne odredbe

Uvažavajući zahtjeve Direktive (EU) 2019/1152 o utvrđivanju pravila o sankcijama koje moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće, dopunjuju se odredbe o lakšim, težim i najtežim prekršajima poslodavca, uz određivanje visine kazne za svaki prekršaj u eurima zbog uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj.

Uz članke 63. do 67. – Prijelazne i završne odredbe

Prijelazne i završne odredbe uređuju primjenu materijalnog propisa u postupcima ostvarivanja i zaštite prava radnika te u postupcima upisa u evidenciju kolektivnih ugovora koji su započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 63.), isključuju primjenu članka 12. Zakona o radu na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme i nisu prestali prije stupanja na snagu ovoga Zakona (članak 64.), propisuju dužnost poslodavaca da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona s njegovim odredbama usklade pravilnike o radu, propisuju rokove donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona, propisuju važenje provedbenih propisa do donošenja provedbenih propisa iz članaka 12., 38. i 54. ovoga Zakona, propisuju dužnost usklađivanja poslovanja poslodavaca iz članka 55. ovoga Zakona u odnosu na stupanje na snagu pravilnika propisanih člankom 55. ovoga Zakona (članak 65.), propisuju prestanak važenja članka 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i u aktivnostima u kojima smije sudjelovati (članak 66.). Ujedno propisuju stupanje na snagu Zakona.