

Novi Zakon o radu

Nakon dinamične i široke javne rasprave, za koju možemo reći da je trajala dulje od godine dana, 7. kolovoza 2014. stupio je na snagu novi Zakon o radu. Zakon sadrži brojne novine koje se, između ostalog, odnose na nova pravila korištenja ustupljenih radnika, izmijenjene odredbe o rasporedu radnog vremena, izmijenjene odredbe o prekovremenom radu, nove mogućnosti dopunskog rada uz postojeći radni odnos, izmijenjene odredbe o godišnjem odmoru, tijeku otkaznog roka i brojna druga nova pravila u vezi radnih odnosa. Autor u članku daje prikaz najznačajnijih novina u Zakonu o radu sa novim primjerima iz područja radnog prava koje će poslodavci koristiti u praksi.

1. Uvod

Na 13. sjednici Hrvatskog sabora održanoj 15. srpnja 2014. godine, nakon dugih konzultacija socijalnih partnera i široke javne rasprave, usvojen je novi Zakon o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. Donošenje Zakona treba promatrati kao dio potpune izmjene radno pravnih propisa u Republici Hrvatskoj do koje je došlo u nepunih mjesec dana. Naime, osim Zakona, doneseni su sljedeći novi propisi radnog prava:

- Zakon o zaštiti na radu² (u nastavku teksta: ZZR);
- Zakon o europskim radničkim vijećima³;
- Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata⁴;
- Zakon o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu (SE) i u europskoj zadrugi (SCE)⁵.

Stupanjem Zakona na snagu prestao je važiti stari Zakon o radu⁶ (u nastavku teksta: stari Zakon), osim odredbi čl. 222.-225. starog Zakona koje se odnose na sudjelovanje radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavca, koje se i dalje primjenjuju. Donošenjem novog Zakona ne prestaju aktivnosti u vezi donošenja novih propisa radnog prava, jer je samim Zakonom određeno kako se do 7. veljače 2015. mora donijeti cijeli niz pravilnika navedenih u čl. 233. st. 2. Zakona. Do njihova donošenja i dalje, u dijelu u kojem nisu s njim u suprotnosti, na snazi ostaje 29 starih podzakonskih propisa navedenih u čl. 233. st. 3. toč. 1.-19. Zakona.

Odredbe Zakona temeljene su s jedne strane na obvezi usklađivanja s pravnom stečevinom Europske unije, odnosno direktivama EU navedenim u čl. 2. Zakona, a s druge strane na pokušaju da riješe

nedostaci uočeni praksi primjene starog Zakona, ali i pokušaju da se pojedinim zakonskim rješenjima doprinese oživljavanju gospodarstva i povećanoj zaposlenosti. U tekstu članka ovaj put ćemo Vas pokušati upoznati s najznačajnijim novinama u Zakonu, s time da ćemo Vas s pojedinim zakonskim odredbama detaljnije upoznavati u sljedećim brojevima našeg časopisa. Obzirom na važnost novog Zakona, u svakom slučaju je sve njegove odredbe potrebno detaljno proučiti.

2. Temeljni pojmovi i prava iz radnog odnosa

Od uvodnih zakonskih odredbi za početak ističemo one koje se odnose na fizičke osobe koje su ovlaštene voditi poslove za poslodavca.

2.1. Fizička osoba koja je ovlaštena voditi poslove poslodavca

U odnosu na odredbe starog Zakona proširen je broj zakonskih odredbi koje se ne primjenjuju na fizičku osobu koja je ovlaštena voditi poslove poslodavca. Kao i u starom Zakonu, fizička osoba koja je sukladno Zakonu o trgovačkim društvima⁷ (u nastavku teksta: ZTD), kao član uprave, ili izvršni direktor, ili fizička osoba koja je u društvu svojevremeno prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Za razliku od starog Zakona, na ovu osobu se sada ne primjenjuju odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Nar. nov., br. 71/14 od 11. lipnja 2014.

3 Nar. nov., br. 93/14, od 30. srpnja 2014.

4 Nar. nov., br. 93/14, od 30. srpnja 2014.

5 Nar. nov., br. 93/14, od 30. srpnja 2014.

6 Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12-Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i 73/13.

7 Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00-Odluka Ustavnog suda RH, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12 i 68/13.

2.2. Evidencije o radnicima i elektronički zapis podataka o radnicima

Iz odredbe čl. 5. st. 4. Zakona i čl. 233. st. 2. Zakona proizlazi kako je u pripremi donošenje novog pravilnika o evidencijama radnika, a do njegova donošenja primjenjuje odredba čl. 233. st. 3. Zakona, odnosno postojeći pravilnik. Isti je slučaj sa donošenjem pravilnika o elektroničkom zapisu podataka o radnicima.

2.3. Primjena povoljnijeg prava za radnika

U Zakonu se i dalje primjenjuje načelo „in favorem laboratoris“, odnosno primjena povoljnijeg prava za radnika, kada je neko pravo različito uređeno odredbama ugovora o radu, pravilnika o radu, sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnog ugovora, ili zakona.

3. Zasnivanje radnog odnosa

3.1. Mogućnost privremenog ustupanja radnika u povezano društvo



ističemo...

Veliku novinu u Zakonu predstavlja mogućnost privremenog ustupanja radnika u povezano društvo u smislu odredbi ZTD-a u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci⁸.

Ovu mogućnost poslodavac može koristiti pod sljedećim uvjetima koji se moraju kumulativno (istovremeno) ispuniti:

- da nema potrebe za radom određenih radnika;
- postojanje sporazuma o privremenom ustupanju između poslodavca i povezanog društva;
- pisana suglasnost radnika koji se privremeno ustupa.

Na privremeno ustupanje radnika u povezano društvo, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. Zakona o privremenom zapošljavanju. Znači ova dva instituta u Zakonu treba razlikovati. Što se tiče primjene propisa o zaštiti na radu, povezani poslodavac (povezano društvo kojem se radnik ustupa) u odnosu na privremeno ustupljenog radnika smatra se poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi Zakona te drugih zakona⁹ i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

3.1.1. Potreba za radnikom

Iz formulacije navedene odredbe čl. 10. st. 3. Zakona proizlazi kako se ona ne bi mogla koristiti na način da se tako privremeno ustupljenog radnika zamijeni zapošljavanjem novog radnika na istim poslovima kod poslodavca koji vrši privremeno ustupanje. Naime, u tom slučaju ne bi bio ispunjen preduvjet za primjenu ove odredbe, odnosno da poslodavac nema potrebe za radom privremeno ustupljenog radnika.

3.1.2. Sadržaj sporazuma o privremenom ustupanju radnika

Sukladno čl. 10. st. 4. Zakona, sporazum o privremenom ustupanju radnika mora sadržavati podatke o:

- nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca;
- imenu, prezimenu i prebivalištu radnika;
- datumu početka i završetka privremenog ustupanja;

⁸ Čl. 10. st. 3. Zakona.

⁹ Vidjeti odredbe ZZR-a.

- mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati;
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate;
- trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna.

3.1.3. Pisana suglasnost radnika na sporazum o privremenom ustupanju

Pisana suglasnost radnika na sporazum o privremenom ustupanju povezanom poslodavcu, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

3.1.4. Povezana društva

Kako je navedeno u odredbi čl. 10. st. 3. Zakona, mogućnost privremenog ustupanja postoji samo između povezanih društava u smislu odredbi ZTD-a. Sukladno čl. 473. ZTD-a, povezana društva su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao:

- društvo koje u drugome društvu ima većinski udio, ili većinsko pravo u odlučivanju;
- ovisno i vladajuće društvo;
- društvo koncerna;
- društva s uzajamnim udjelima;
- društva povezana poduzetničkim ugovorima.

Poduzetnički ugovori dalje se dijele na ugovore o:

- vođenju poslova društva;
- prijenosu dobiti;
- zajednici dobiti;
- djelomičnom prijenosu dobiti;
- prepuštanju poduzeća, ili pogona.

Svako od navedenih oblika povezanih društava posebno je pojmovno određeno u čl. 474.-480. ZTD-a.

3.1.5. Kazne za prekršaj

Poslodavac koji svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu odredbi ZTD-a, ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma, čini najteži prekršaj iz čl. 229. Zakona, za koji je propisana novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kn za poslodavca pravnu osobu, odnosno od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za odgovornu osobu u pravnoj osobi.

3.2. Obavezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Novim Zakonom pojednostavljene su formalnosti oko sklapanja pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika, ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka iz čl. 15. st. 1. toč. 1. do 9. Zakona koji se odnose na sve ugovore o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- radnom vremenu;
- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati;
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time;
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova;
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Znači, više nije potrebno obvezno u ovaj ugovor stavljati odredbu o rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja po-

slova radnika. Ipak, ova odredba u ugovoru može imati svoju funkciju pa smo mišljenja da bi je ipak za poslodavce bilo korisno uvrstiti u ove ugovore. Bitnu novinu predstavlja činjenica kako poslodavac više ne treba o svakom ovakvom sklopljenom ugovoru o radu obavještavati tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora, kako je to bilo propisano starim Zakonom.

4. Zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i radnika koji su nesposobni za rad

Od novih zakonskih odredbi koje se odnose na zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, ističemo one koje se odnose na zabranu otkaza.

4.1. Zabrana otkaza

Za razliku od odredbi starog Zakona o zabrani otkazivanja, novim Zakonom je izriječno određeno kako osobama iz čl. 34. st. 1. Zakona, odnosno trudnicama, osobama koje koriste roditeljni, roditeljski, posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Također, ugovor o radu osobe iz čl. 34. st. 1. Zakona, tijekom provedbe postupka likvidacije sukladno odredbama ZTD-a, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Što se tiče novih zakonskih odredbi koje se odnose na zaštitu radnika koji su privremeno, ili trajno nesposobni za rad, ističemo novi način uređenja čl. 40. Zakona o pravu povratka na prethodne, ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad.

4.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika privremeno nesposobnog za rad

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede, ili ozljede na radu, bolesti, ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio. U slučaju da je potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio prestala, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. U suprotnom, ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju spora između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li drugi odgovarajući ponudeni poslovi iz čl. 40. st. 2. Zakona uistinu odgovarajući. Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede, ili ozljede na radu, bolesti, ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo i na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaže iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

4.3. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Odredba čl. 42. Zakona o pravu radnika na otpremninu u slučaju ozljede na radu, ili profesionalne bolesti ostala je praktično neizmijenjena u odnosu na stari Zakon, ali je ipak, radi njene važnosti ne samo za radnike nego i za poslodavce, posebno ističemo u ovom članku.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz čl. 41. Zakona, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom. U slučaju da radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti iz čl. 41. st. 1. Zakona, neopravdano odbije ponuđene poslove iz čl. 41. Zakona, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

5. Privremeno zapošljavanje

Zakon sadrži znatne novosti u uređenju instituta privremenog zapošljavanja putem agencija za privremeno zapošljavanje u odnosu na odredbe starog Zakona.

5.1. Pojam ustupljenog radnika

Novinu predstavlja odredba čl. 44. st. 2. Zakona kojom je određen pojam ustupljenog radnika. Ustupljeni radnik u smislu zakonskih odredbi, je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.

5.2. Ugovor o ustupanju radnika

Zakon sadrži jednu terminološku promjenu tako da je pojam „sporazum o ustupanju radnika” zamijenjen pojmom „ugovor o ustupanju radnika”. U praksi se postavilo pitanje moraju li se radi ove izmjene zakonskog termina mijenjati dosadašnji „sporazumi” o ustupanju radnika, odnosno koji termin za prije stupanja na snagu novog Zakona sklopljeni „sporazum” treba raditi u njegovom dodatku (aneksu) koji se sklapa nakon stupanja Zakona na snagu? Mišljenja smo kako oko ovog pitanja u praksi ne treba raditi previše problema.

Obzirom da je stupanjem na snagu novog Zakona prestao važiti stari Zakon, osim odredbi starog Zakona o sudjelovanju radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavca, u eventualno naknadno sklapanom dodatku (aneksu) „sporazuma” preporučamo upotrijebiti novi termin „ugovor”, s time da se u zagradi naznači datum njegova sklapanja, a po potrebi i stari naziv „sporazum” kako bi se moglo bez sumnje utvrditi na koji se ugovor („sporazum) sklopljeni dodatak (aneks) odnosi.

5.2.1. Obvezni sadržaj ugovora o ustupanju radnika

Iz odredbe čl. 45. st. 2. Zakona proizlazi kako obvezni sastojak ugovora o ustupanju radnika više nisu uvjeti rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će ustupljeni radnici obavljati poslove.

5.2.2. Slučajevi kada se ne može sklopiti ugovor o ustupanju radnika

Novim Zakonom su na nešto drukčiji način u odnosu na stari Zakon uređene situacije u kojima se ne može sklopiti ugovor o ustupanju radnika. Novim Zakonom je određeno kako se ugovor o ustupanju radnika ne može sklopiti za¹⁰:

- zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk;

¹⁰ Čl. 45. st. 4. Zakona.

- poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika iz čl. 127. Zakona u prethodnom razdoblju od šest mjeseci;
- poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci;
- obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete;
- ustupanje radnika drugoj agenciji.

5.2.3. Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika

Sukladno čl. 46. st. 5. Zakona, ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Ova odredba je praktično neizmijenjena u odnosu na odredbu starog Zakona. Međutim, novinu predstavlja odredba čl. 46. st. 6. Zakona kojom su bliže definirani drugi uvjeti rada o kojima se govori u čl. 46. st. 5. Zakona. Novom odredbom je određeno kako su drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu čl. 46. st. 5. Zakona:

- radno vrijeme;
- odmori i dopusti;
- osiguranje mjera zaštite na radu;
- zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih;
- zaštita od nejednakog postupanja sukladno posebnom propisu o suzbijanju diskriminacije¹¹.

Iznimno od odredbe čl. 46. st. 5. Zakona, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik.

5.3. Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

Odredba čl. 47. Zakona o otkazu ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova pretrpjela je djelomične izmjene u odnosu na stari Zakon. Produljen je rok u kojem je korisnik obavezan obavijestiti agenciju o nastanku razloga za izvanredni otkaz ustupljenom radniku iz čl. 47. st. 2. Zakona. Sada ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz čl. 116. st. 1. Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Navedeni rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz čl. 116. st. 2. Zakona teče od dana učinjene pisane obavijesti agenciji iz čl. 47. st. 2. Zakona.

5.4. Ograničenje vremena ustupanja radnika

Svakako je možda najveće zamjerke sindikata u pregovorima oko donošenja novog Zakona izazvala nova odredba čl. 48. Zakona o ograničenju vremena ustupanja radnika korisniku. Dok je stari Zakonom vrijeme ustupanja radnika korisniku bilo ograničeno na godinu dana, novim Zakonom je ovaj rok produljen.



ističemo...

Sada korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekidno razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

Pri tome se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz čl. 48. st. 1. Zakona. Ovakva zakonska formulacija uistinu omogućava poslodavcima da izmjenom opisa poslova osiguraju da isti radnik kod njih radi i dulje od tri godine.

Međutim, za očekivati je da bi takvo ponašanje korisnika značilo da im rad ustupljenog radnika odgovara i da su zadovoljni kvalitetom njegovog rada pa bi mu u normalnim tržišnim okolnostima vjerojatno u praksi ponudili ugovor o radu. Svakako će praksa pokazati hoće li se ovakva formulacija odredbe čl. 48. Zakona zloupotrebjavati.

5.5. Ciljevi zakonskih izmjena

Kako to proizlazi iz obrazloženja uz Konačni prijedlog Zakona, ciljevi koje zakonodavac pokušava postići navedenim zakonskim izmjenama u dijelu koji se odnosi na ustupanje radnika korisnicima od strane agencija za privremeno zapošljavanje su sljedeći:

- ugovaranjem naknade plaće ustupljenim radnicima zaposlenim u agencijama za privremeno zapošljavanje za razdoblja kada nisu ustupljeni korisnicima, nastoji se potaknuti zapošljavanje tih radnika na neodređeno vrijeme;
- nastoji se omogućiti odstupanje od načela jednakog postupanja za ustupljene radnike u slučaju da agenciju obvezuje kolektivni ugovor.

Praksa će pokazati u kojoj mjeri će se ovi željeni ciljevi zakonodavca zakonskim izmjenama i realizirati.

6. Radno vrijeme

Znatne novosti, koje u praksi i najviše interesiraju poslodavce sadržane su odredbama Zakona o radnom vremenu. Nove odredbe koje uređuju ovo područje su kompleksne pa ćemo svakako u jednom od sljedećih naših brojeva posebno detaljno upoznati čitatelje upravo sa novostima u Zakonu koje se odnose na uređenje radnog vremena.

6.1. Dopunski rad kod drugog poslodavca

Bitnu novinu predstavlja mogućnost dopunskog rada kod drugog poslodavca. U praksi se, naime, često pojavljivala potreba za dopunskim radom radnika koji je već zaposlen na puno, ili nepuno radno vrijeme kod drugog poslodavca. Istine radi, ovakvi zahtjevi se u pravilu nisu kretali u smjeru sklapanja ugovora o radu nego drukčijeg ugovora, najčešće ugovora o djelu, čije sklapanje ne bi zahtijevalo formalizirane prijave mirovinskom i zdravstvenom osiguranju u kratkim zakonskim rokovima.

Jasno, pravna priroda ugovora o djelu protivi se ovakvim željama poslodavaca pa je zakonodavac odlučio pokušati donekle izaći u susret željama poslodavaca. Međutim, kako je sklapanje ugovora o radu za ovaj dopunski rad ograničeno zakonom propisanim preduvjetima koje u nastavku navodimo, barem u početku ova mogućnost dopunskog rada radnika temeljem ugovora o radu vjerojatno neće biti tako često korištena u praksi. Podsjećamo, u ovom slučaju dopunskog rada radi se o sklapanju ugovora o radu sa svim propisanim doprinosima.

¹¹ Konkretno, radi se o Zakonu o suzbijanju diskriminacije (Nar. nov., br. 85/08 i 112/12).

6.1.1. Dopunski rad radnika koji radi puno radno vrijeme


ističemo...

Sukladno čl. 61. st. 3. Zakona, radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Znači, preduvjeti za realizaciju ove zakonske odredbe su sljedeći:

- pisana suglasnost poslodavca s kojim radnik već ima sklopljen ugovor o radu za sklapanje ugovora o radu za dopunski rad;
- sklapanje ugovora o radu za dopunski rad s radnikom;
- najduže trajanje radnog vremena kod dopunskog rada od osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje.

Primjer – Ugovor o dopunskom radu radnika

BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Rijeka, Plava ulica 517c, OIB 98889546444, koje zastupa direktor Andrija Andrijić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
PAVO PAVEK iz Rijeke, Ulica ruža 321a, OIB 78987634563 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 27. rujna 2014. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O DOPUNSKOM RADU

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Sklapanjem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme do 31. prosinca 2014. godine za obavljanje poslova savjetnika za pravne poslove, radi povećanog obujma posla uslijed sklapanja ugovora o pravnom savjetovanju s trgovačkim društvom Brodogradilište d.d. Krk do 31. prosinca 2014.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati u dopunskom radu iz čl. 61. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon).

Za obavljanje poslova iz stavka 1. Radniku je prethodnu pisanu suglasnost koja se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio, izdao njegov poslodavac CCC d.o.o. Rijeka, kod kojeg Radnik radi u punom radnom vremenu

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. obuhvaćaju (opis poslova): _____.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi.

U obavljanju poslova iz stavka 1., Radnik je dužan pridržavati se uputa poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

Članak 3.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. listopada 2014. godine.

II. Radno vrijeme

Članak 4.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za radno vrijeme u dopunskom radu u trajanju od 8 (slovima: osam) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka. Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu.

III. Odmori i dopusti

Članak 5.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 6.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 7.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom. Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

IV. Plaće i naknade

Članak 8.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 4.000,00 (slovima: četiritisuće) kuna.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 9.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom. U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

Članak 10.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 11.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Rijeci.

Članak 12.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac
 Direktor
 Andrija Andrijić

Radnik
 Pavo Pavek

m.p.

Prilog:

- 1) Prethodna pisana suglasnost na sklapanje ugovora o dopunskom radu poslodavca CCC d.o.o. Rijeka.

Što se tiče suglasnosti poslodavca s kojim radnik već ima sklopljen ugovor o radu za dopunski rad, ona mora biti u pisanom obliku, ali Zakon izričito ne propisuje da ona mora biti dana prethodno. Međutim, opravdano je očekivati od poslodavca koji želi sklopiti ugovor o dopunskom radu radnika da od radnika traži ovu pisanu suglasnost prije sklapanja ugovora o radu, kako bi se izbjegle kazne. Isto vrijedi i za radnika.

Primjer – Suglasnost poslodavca na sklapanje ugovora o dopunskom radu radnika

CCC d.o.o. za savjetovanje u gospodarstvu

Gradićeva 88d
 OIB: 87678987699
 Rijeka

Sukladno čl. 61. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), Toni Tonić, direktor trgovačkog društva CCC d.o.o. Rijeka za savjetovanje u gospodarstvu, Gradićeva 88d, OIB: 87678987699 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 20. rujna 2014. donosi sljedeću

ODLUKA

- 1) Radniku Pavo Pavek zaposlenom kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme na radnom mjestu pravnik (u nastavku teksta: Radnik) daje se suglasnost za sklapanje ugovora o dopunskom radu na određeno vrijeme u trajanju od osam sati tjedno do 31. prosinca 2014. kod poslodavca
- 2) Suglasnost iz točke 1. ove Odluke daje se Radniku za obavljanje dopunskog rada kod poslodavca BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Rijeka, Plava ulica 517c, OIB 98889546444 (u nastavku teksta: BEBEA d.o.o.).
- 3) Dopunski rad iz točke 1. ove Odluke Radnik može obavljati kod poslodavca iz točke 2. ove Odluke isključivo nakon završetka radnog vremena kod Poslodavca.

Obrazloženje

Radnik je dana 13. rujna 2014. sukladno odredbama Zakona od Poslodavca zatražio prethodnu suglasnost za obavljanje dopunskog rada kod poslodavca BEBEA d.o.o. Poslodavac sa tvrtkom BEBEA d.o.o. ima dugogodišnju besprijekornu poslovnu suradnju. Radnik se u dosadašnjem radu kod Poslodavca isticao marljivim radom i redovitim izvršenjem radnih zadataka. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
 Toni Tonić

m.p.

Treba istaknuti kako iz zakonske odredbe ne proizlazi da je trajanje ugovora o dopunskom radu radnika ograničeno na određeno vrijeme pa proizlazi kako bi poslodavac i radnik ovaj ugovor mogli sklopiti na neodređeno, a u slučaju ispunjenja svih Zakonom propisanih uvjeta i na neodređeno vrijeme.

www.racunovodstvo-porezi.hr

6.1.2. Dopunski rad radnika koji radi nepuno radno vrijeme

Mogućnost dopunskog rada, međutim, nije ograničena samo na rad radnika koji već radi puno radno vrijeme kod nekog poslodavca nego je proširena i na rad radnika koji radi nepuno radno vrijeme.



ističemo...

Naime, sukladno čl. 62. st. 3. Zakona, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

U praksi se već postavilo pitanje znači li ova odredba da radnik koji radi kod jednog poslodavca u nepunom radnom vremenu (npr. petnaest sati tjedno), može samo kod drugog poslodavca raditi preostali dopušteni broj radnih sati do punog radnog vremena (npr. dvadeset pet sati), uvećano za osam sati tjedno (odnosno sto osamdeset sati godišnje)? Odgovor na ovo pitanje je negativan, jer to ne bi odgovaralo uvjetima postavljenim u čl. 62. st. 3. Zakona za dopuštenost dopunskog rada radnika koji radi nepuno radno vrijeme. Naime, za dopuštenost dopunskog rada radnika koji radi nepuno radno vrijeme potrebno je da se kumulativno ispune sljedeći uvjeti:

- da radnik radi u nepunom radnom vremenu **kod više poslodavaca**;
- da je ukupno radno vrijeme **kod više poslodavaca** četrdeset sati tjedno;
- da **ovi poslodavci** daju suglasnost za dopunski rad **kod novog poslodavca**.

6.2. Prekovremeni rad radnika

Odredbe Zakona o prekovremenom radu pretrpjele su znatne izmjene u odnosu na odredbe starog Zakona. Institut prekovremenog rada se u praksi vrlo često koristi, s time da je upitno koristi li se uistinu sukladno Zakonom propisanim preduvjetima za njegovo korištenje. Radi toga, obzirom na učestalost korištenja ovog instituta u praksi, posebnu pažnju posvećujemo upravo pitanju novog zakonskog uređenja prekovremenog rada.

Najprije treba istaknuti kako je sukladno čl. 65. st. 1. Zakona, prekovremeni rad i dalje zapravo izvanredan slučaj potrebe za dodatnim radom radnika, a ne mogućnost redovitog rada dužeg od predviđenog punog radnog vremena, ili nepunog radnog vremena. Prekovremeni rad radniku se može odrediti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, a radnik je u tom slučaju dužan raditi duže od svog uobičajenog punog, ili nepunog radnog vremena. Poslodavci stoga moraju biti oprezni prema uvođenju prekovremenog rada, koje bi trebalo ispunjavati sve navedene Zakonom predviđene pretpostavke.



ističemo...

Odredbom čl. 65. st. 1. Zakona sada je također izričito propisano kako poslodavac određuje prekovremeni rad radniku pisanim zahtjevom.

Primjer – Odluka o prekovremenom radu radnika
ABEBE d.o.o. za proizvodnju metala
OIB:98545640984
Splitska 101e
Osijek

Temeljem čl. 65. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za proizvodnju metala, Splitska 101e, Osijek, OIB: 98545640984 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa direktor Dario Darin, dana 27. rujna 2014. donosi sljedeću

ODLUKU O PREKOVREMENOM RADU

- 1) Od radnika Miroslava Mire iz Osijeka, Pulske obale 81c, zaposlenog na radnom mjestu vozača (u nastavku teksta: Radnik), zahtijeva se dana 28. rujna 2014. prekovremeni rad u trajanju od 2 (slovima: dva) sata, u razdoblju od 15:00 sati do 17:00 sati.
- 2) Odluka stupa na snagu trenutkom dostave Radniku.

Obrazloženje

Tijekom današnjeg dana saznali smo da sutra, 28. rujna 2014., na zračnu luku u Osijeku stiže izvanredna isporuka repromaterijala za potrebe proizvodnje kod Poslodavca. Radi nedostataka skladišnih kapaciteta zračne luke Osijek, predmetni repromaterijal potrebno je tijekom istog dana dopremiti u tvornički krug Poslodavca. Kako radi veličine isporuke i kasnog dolaska teretnog aviona u zračnu luku Osijek nije moguće izvršiti prijevoz tijekom redovitog radnog vremena, Poslodavac je prisiljen od Radnika zahtijevati prekovremeni rad. Sukladno svemu navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Dario Darin

Dostaviti:

- 1) Radniku Miroslavu Mire iz Osijeka, Pulske obale 81c, neposrednim uručjenjem:
- _____ potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
 - 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Mišljenja smo kako je sam naziv pisanog zahtjeva poslodavca za prekovremenim radom radnika zapravo irelevantan, jer je bitan njegov sadržaj pa se ovaj zahtjev, mišljenja smo, može nazvati odlukom, zahtjevom, ili drugim nazivom. Od samog naziva ovog zahtjeva poslodavca, mišljenja smo kako je puno važnije njegovo postojanje, određenost radnika kojem je upućen, navođenje razloga za prekovremeni rad, potpis ovlaštene osobe poslodavca i druge pojedinosti koje čine ovakav zahtjev zakonitim.

Jasno, obzirom na prirodu prekovremenog rada neće uvijek biti moguće postaviti radniku pisani zahtjev za prekovremenim radom. Radi toga je od navedenog pravila o upućivanju pisanog zahtjeva radniku za prekovremenim radom, predviđena iznimka u čl. 65. st. 2. Zakona. Sukladno ovoj odredbi, iznimno, ako priroda prijeke potre-

be onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Također bitnu novinu u Zakonu predstavlja produženje dopuštenog trajanja prekovremenog rada u odnosu na odredbu čl. 45. starog Zakona.



ističemo...

Sukladno čl. 65. st. 3. Zakona, u slučaju da radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Također, prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Kao i u starom Zakonu, novim Zakonom je zabranjen prekovremeni rad maloljetnika. Što se tiče nekih drugih kategorija radnika, treba istaknuti kako trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca sukladno čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6.3. Raspored radnog vremena

Velike izmjene u odnosu na odredbe starog Zakona pretrpjele su i odredbe o rasporedu radnog vremena. Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima¹².

6.3.1. Način određivanja rasporeda radnog vremena

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako raspored radnog vremena nije utvrđen u ovim aktima, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

6.3.2. Nejednako raspoređivanje radnog vremena

U slučaju da je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Sukladno čl. 66. st. 5. Zakona, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom, ili nepunom radnom vremenu.

¹² Čl. 66. st. 1. Zakona.



ističemo...

Kod nejednako raspoređenog radnog vremena radnika, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad. Izuzetno, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

U slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad. Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz navedenih odredbi čl. 66. st. 6. i 7. Zakona, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca. Navedeno razdoblje od četiri mjeseca može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena. U slučaju da i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika. Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Treba istaknuti kako se razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u navedeno razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz čl. 66. st. 8.-10. Zakona. Zakonom je u čl. 66. st. 15. određeno kako poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu, ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika. Treba spomenuti i odredbu čl. 68. st. 2. Zakona, sukladno kojoj radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva, ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz čl. 66. Zakona i preraspodjeli radnog vremena iz čl. 67. Zakona, samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Nove odredbe Zakona o rasporedu radnog vremena su vrlo kompleksne pa će u sljedećim brojevima našeg časopisa biti dodatno analizirane.

6.4. Noćni rad trudnica

Velike nesuglasice izazvalo je izbacivanje iz zakonske odredbe o zabrani noćnog rada u novom Zakonu u odnosu na stari Zakon, odredbe o zabrani noćnog rada trudnica. Ova odredba je stvarno, kako je to i tvrdio zakonodavac u postupku donošenja zakona sadržana u Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama¹³ (u nastavku teksta: ZRRP) s čijim je odredbama u Zakonu izvršeno horizontalno usklađivanje.

¹³ Nar. nov., br. 85/08, 110/08 i 34/11.

Tako je u čl. 20. ZRRP-a određeno kako trudna radnica, ili radnica koja je rodila, ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predloži potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći, ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta, ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnice, ili radnice koja je rodila, ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta. Međutim, treba istaknuti i da je sa stanovišta nomotehnike i lakšeg snalaženja u propisima uvijek jednostavnije za obveznika primjene zakona i drugih propisa da se ista materija uređuje jednim propisom (zakonom).

7. Odmori i dopusti

Bitne novine sadržane su i odredbama Zakona o odmorima i dopustima.

7.1. Stanka

Novinu predstavlja odredba čl. 73. st. 3. Zakona sukladno kojoj radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

7.2. Godišnji odmor

Novi Zakon sadrži i značajne novosti u uređenju materije godišnjeg odmora.

7.2.1. Razmjerni godišnji odmor

Bitnu novinu, posebno za poslodavce, predstavlja odredba čl. 78. Zakona o razmjernom dijelu godišnjeg odmora, koja je uređena jednostavnije u odnosu na stari Zakon. Za pravilno razumijevanje ove nove odredbe najprije je potrebno podsjetiti na odredbu čl. 77. st. 3. Zakona. Ovom odredbom je propisano kako radnik koji se:

- prvi put zaposli, ili
- koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor od četiri tjedna (odnosno sukladno čl. 77. st. 1. i 2. Zakona), nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Što se tiče određivanja razmjernog godišnjeg odmora, sukladno čl. 78. st. 1. Zakona, radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na navedeni način propisan u čl. 77. st. 3. Zakona, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz čl. 77. st. 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Iznimno od čl. 77. Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.



ističemo...

Ovo je bitna novina koja zapravo znači da je poslodavac kod prestanka radnog odnosa dužan radniku omogućiti korištenje, ili plaćanje samo razmjernog godišnjeg odmora za razdoblje za koje radnik radio kod njega.

Znači, više ne vrijedi pravilo iz starog Zakona temeljem kojeg je poslodavac kod kojeg radnik radio duže od šest mjeseci, bio dužan radniku kod prestanka radnog odnosa omogućiti korištenje, ili platiti puni godišnji odmor. Sukladno čl. 78. st. 3. Zakona, poslodavac koji

je radniku kojem prestaje radni odnos iz čl. 78. st. 2. Zakona, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

7.2.2. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Za razliku od odgovarajuće odredbe starog Zakona, novom odredbom čl. 83. Zakona o korištenju godišnjeg odmora u dijelovima određeno je kako u slučaju da radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Iz formulacije zakonske odredbe proizlazi kako je korištenje godišnjeg odmora u dijelovima predmet dogovora između poslodavca i radnika.

7.2.3. Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Odredbe o prenošenju godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu također su pretrpjele izmjene u odnosu na odredbe starog Zakona. Slično kao i u starom Zakonu, sukladno čl. 84. st. 4. Zakona, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.



ističemo...

Novinu predstavlja odredba čl. 84. st. 5. Zakona sukladno kojoj, iznimno od navedene odredbe čl. 84. st. 4. Zakona, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

8. Prestanak ugovora o radu te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Novine kod prestanka ugovora o radu odnose se u prvom redu na načine prestanka ugovora o radu, otkazne rokove, sudski raskid ugovora o radu i program zbrinjavanja viška radnika. Što se tiče odredbi Zakona o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa, posebno ističemo novine kod sudske zaštite prava iz radnog odnosa i pravila o zastari.

8.1. Način prestanka ugovora o radu

Novi način prestanka ugovora o radu propisan je u čl. 112. st. 1. t. 2. Zakona. Sada je izričito određeno kako ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, ili prestankom obrta po sili zako-

na, ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra sukladno posebnim propisima.

8.2. Otkazni rok

Znatne novine sadrži čl. 121. Zakona o otkaznim rokovima. Otkazni rok i dalje načelno ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika (bolovanja), ali ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.



ističemo...

Novinu predstavlja i pravilo prema kojem otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

8.3. Sudski raskid ugovora o radu

Novim Zakonom je načelno smanjen iznos naknade štete koju sud može dodijeliti radniku u slučaju utvrđenja nedopuštenosti odluke o otkazu poslodavca na iznos od najmanje tri, a najviše osam propisanih, ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika.

8.4. Program zbrinjavanja viška radnika

Novim Zakonom je ukinuta obveza poslodavca da u slučaju kolektivnog viška radnika izradi program zbrinjavanja viška radnika.

8.5. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

U novom Zakonu više nema posebne zaštitne odredbe za radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme, radnike koji su temeljem ugovora o radu upućeni na rad u inozemstvo i radnike na koje se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor. Starim Zakonom je, naime, bilo određeno kako ovi radnici mogu odmah, bez podnošenja prethodnog zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, tražiti izravno zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

8.6. Zastara

Za razliku od odgovarajuće odredbe starog Zakona kojom je bio propisan zastarni rok od tri godine, sukladno čl. 139. novog Zakona, potraživanja iz radnog odnosa, ako Zakonom, ili drugim zakonom nije drukčije određeno, zastarijevaju za pet godina.

9. Upravne mjere

Bitnu novinu za poslodavce predstavljaju zakonske odredbe o upravnim mjerama iz čl. 226. Zakona. Naime temeljem ovih novih zakonskih odredbi, inspektori rada tijekom inspeksijskog nadzora imaju šire i brojnije ovlasti usmenim rješenjem i upravnim mjerama naređivati, ili zabranjivati određena nepropisna postupanja poslodavaca. Treba istaknuti kako žalba izjavljena na ova usmena rješenja nema suspenzivni karakter.

Pravna posljedica ovakvog zakonskog rješenja za poslodavca leži u mogućnosti da izbjegne prekršajno kažnjavanje novčanim ka-

znama, pod uvjetom da postupi sukladno upravnoj mjeri, odnosno usmenom rješenju inspektora. Odgovarajuće odredbe postoje i u novom ZZR-u.

10. Prijelazne i završne odredbe Zakona

Ne smijemo zaboraviti istaknuti prijelazne i završne odredbe novog Zakona koje određuju i njegovo vremensko važenje. O stupanju Zakona na snagu, važenju odredbi starog Zakona i donošenju podzakonskih propisa, već smo nešto naveli u uvodu ovog članka. Sada ćemo se ukratko podsjetiti ostalih pravila iz prijelaznih i završnih zakonskih odredbi.

10.1. Ostvarivanje i zaštita prava radnika započeta prije stupanja Zakona na snagu

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja Zakona na snagu ovoga, dovršit će se po odredbama starog Zakona¹⁴.

10.2. Pravila Zakona o zastari

Odredbe Zakona o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja Zakona na snagu.

10.3. Suglasnost radničkog vijeća o otkazu

Na postupke nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu radniku, odnosno nadomještanja suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, započete nakon donošenja Zakona, a do donošenja provedbenih propisa iz čl. 151. i 188. Zakona, primjenjivat će se odredbe starog Zakona.

10.4. Postupci izbora radničkih vijeća

Postupci izbora radničkih vijeća pokrenuti prije stupanja Zakona na snagu, provest će se i dovršiti sukladno odredbama starog Zakona, a mandat članova radničkih vijeća izabranih prije stupanja novog Zakona na snagu, trajat će do njegova isteka.

10.5. Produžena primjena pravila iz kolektivnih ugovora

Pravna pravila iz kolektivnih ugovora kojima je istekao rok na koji su bili sklopljeni, ili su otkazani prije stupanja Zakona na snagu, a koja se produženo primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, prestat će se produženo primjenjivati istekom razdoblja od tri mjeseca od dana prestanka važenja kolektivnog ugovora. Odluke o proširenju kolektivnih ugovora donesenih do dana stupanja Zakona na snagu, prestat će važiti istekom roka od šest mjeseci od dana njegova stupanja na snagu (7. veljače 2015.).

10.6. Usklađivanje pravilnika o radu



ističemo...

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama Zakona, u roku od šest mjesec i od dana njegova stupanja na snagu, odnosno do 7. veljače 2015.¹⁵

¹⁴ Čl. 232. st. 1. Zakona.

¹⁵ Čl. 233. Zakona.

11. Zaključak

Donošenjem Zakona i drugih zakona¹⁶ iz područja radnog prava, kao i podzakonskih propisa čije nas donošenje tek očekuje, na prvi pogled u potpunosti je noveliran sustav radnog prava u RH. Stvarno, obzirom na broj zakonskih odredbi koje predstavljaju potpunu novinu u odnosu na odredbe starog Zakona, zapravo je upitno je li uistinu postojala potreba za donošenjem novog Zakona, ili je sve moglo biti riješeno izmjenama i dopunama starog Zakona i izradom njegovog pročišćenog teksta. Kao i uvijek u takvim slučajevima, vjerojatno su i pri odlučivanju za opciju donošenja potpuno novog Zakona najvažniju ulogu imali razlozi koji leže izvan sfere prava.

U svakom slučaju, iz novih zakonskih odredbi jasno proizlazi određeni zaokret u smjeru daljnje liberalizacije radnih odnosa u RH. Treba priznati kako je odmah jasno da su pojedinim novim zakonskim rješenjima sigurno bolje riješena određena „uska grla“ u provedbi sadašnjih zakonskih odredbi. Međutim, konačnu ocjenu je li donošenjem novog Zakona uistinu i ostvaren željeni, u konačnom prijedlogu Zakona i javnoj raspravi jasno proklamirani cilj kojeg zakonodavac želi postići novim zakonskim odredbama, stvarno i ostvaren, pokazat će vrijeme koje je pred nama i primjena zakonskih odredbi u praksi.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/14) – www.propisi.hr;
- 3) Zakon o europskim radničkim vijećima (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 4) Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 5) Zakon o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu (SE) i u europskoj zadrugi (SCE) (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 6) Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12 i 68/13), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 7) Zakon o suzbijanju diskriminacije (Nar. nov., br. 85/08 i 112/12), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 8) Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Nar. nov., br. 85/08, 110/08 i 34/11), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 9) Zakon o radu (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), pročišćeni tekst – www.propisi.hr

¹⁶ Vidjeti pod 1.

