

Rad radnika korištenjem digitalnih radnih platformi od 1. siječnja 2024.

Božo Prelević, dipl. iur.

Nove odredbe Zakona o radu kojima se uređuje rad korištenjem digitalnih radnih platformi stupaju na snagu 1. siječnja 2024. Novi zakonski okvir sačinjavaju i odredbe dva pravilnika koji su trenutno u javnom savjetovanju i čije se donošenje očekuje do kraja godine kako bi stupili na snagu istovremeno sa novim zakonskim odredbama. Autor u članku daje analizu odredbi Zakona o radu i prijedloga pravilnika kojima se uređuje rad radnika korištenjem digitalnih radnih platformi, sa primjerom ugovora o radu radnika koji rade putem digitalne radne platforme.

1. Uvod

Rad radnika putem digitalnih radnih platformi prvi puta je uređen odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu¹. Ove nove odredbe Zakona o radu² (u nastavku teksta: Zakon), kojima se uređuje rad tzv. *platformskih radnika*, stupaju na snagu 1. siječnja 2024. Zakonskim odredbama o radu radnika putem digitalne radne platforme, sa kojima ćemo se upoznati u nastavku, uređuje se rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze koje nastaju između poslodavca i radnika, propisuje se minimalna razina prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihova transparentnog rada³.

Osim toga, upoznat ćemo se sa prijedlogom odredbi dva pravilnika kojima se oblik, sadržaj i način vođenja evidencije rada putem digitalnih radnih platformi te način i rokovi provjere visine isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak koji je fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi. Radi se o prijedlogu:

- Pravilnika o evidenciji rada korištenjem digitalnih radnih platformi⁴ i;
- Pravilnika o načinu i rokovima provjere visine isplaćenih primitaka ostvarenih radom putem digitalnih radnih platformi⁵;

1 Nar. nov., br. 151/22 od 22. prosinca 2022.

2 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

3 Čl. 221.a Zakona.

4 <https://esavjetovanja.gov.hr/ECor/MainScreen?entityId=25322>

5 <https://esavjetovanja.gov.hr/ECor/MainScreen?entityId=25324>

koji su dostupni na navedenim internet stanicama te svi zainteresirani za vrijeme trajanja javnog savjetovanja o njihovom prijedlogu, mogu potencijalno utjecati na poboljšanje njihovog sadržaja. Donošenje ovih pravilnika nužno je za primjenu zakonskih odredbi o radu putem digitalnih radnih platformi pa se očekuje kako će biti doneseni i stupiti na snagu najkasnije do 1. siječnja 2024.

2. Obilježja rada putem digitalnih radnih platformi

Pravna pravila o radu radnika putem digitalnih radnih platformi predstavljaju novinu u Zakonu. U tom smislu u Zakonu se sada susrećemo sa nekim novim pojmovima koji do sada nisu bili definirani u Zakonu pa ćemo se u nastavku najprije upoznati sa njihovim definicijama.

2.1. Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme



ističemo...

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu zakonskih odredbi, naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.), ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla⁶.

6 Čl. 221.b Zakona.



Iz navedenog proizlazi kako su bitna pravna obilježja rada putem digitalnih radnih platformi sljedeća:

- radi se o naplatnom radu za koji radnik fizička osoba dobiva naknadu;
- radnik i poslodavac sklapaju ugovor o radu;
- rad se obavlja za digitalnu radnu platformu ili agregatora;
- rad se obavlja korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.), ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

2.2. Digitalna radna platforma i agregator

Sukladno čl. 221.c st. 1. Zakona, digitalna radna platforma je, u smislu zakonskih odredbi, fizička ili pravna osoba koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.), ili izravno na određenoj lokaciji.



ističemo...

S druge strane, agregator je, u smislu odredbi Zakona, fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi⁷.

Odredbe Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz navedene odredbe čl. 221.c st. 1. Zakona i na agregatore iz navedene odredbe čl. 221.c st. 2. Zakona koji na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Europske unije, neovisno o mjestu njihova poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.



ističemo...

Digitalna radna platforma i agregator dužni su, pod uvjetima propisanim Zakonom, upisati se u evidenciju ministarstva, a u suprotnom ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost.

Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje. Digitalna radna platforma ne odnosi se na pružatelje usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa, ili preprodaja robe ili usluga.

2.3. Poslodavac za kojeg radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme

Digitalna radna platforma, ili agregator, poslodavci su radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme⁸.



ističemo...

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

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

U svrhu dokazivanja ovih činjenica, digitalna radna platforma može prije sklapanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tijekom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti:

- potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora;
- izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prema posebnom propisu (Zakon o mirovinskom osiguranju⁹);
- dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.

2.4. Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme

U novim zakonskim odredbama posebno je definiran i pojam radnika. U smislu zakonskih odredbi, radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je fizička osoba koja temeljem sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu, ili za agregatora¹⁰.

2.5. Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme

Osim radnika koji imaju sklopljeni ugovor o radu i druge osobe mogu obavljati rad korištenjem digitalne radne platforme pod uvjetima određenim Zakonom.



ističemo...

Sukladno čl. 221.f st. 1. Zakona, fizičke osobe koje temeljem ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, u smislu Zakona smatraju se ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane u čl. 221.m Zakona¹¹.

Treba istaknuti kako se odredbe čl. 221.f Zakona ne primjenjuju se na fizičke osobe koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP)¹² smatraju poslovnim korisnikom.

7 Čl. 221.c Zakona.

8 Čl. 221.d st. 1. Zakona.

9 Nar. nov., br. 157/13, 151/14, 33/15, 93715, 120716, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21 i 119/22.

10 Čl. 221.e Zakona.

11 Vidjeti pod 4.2.

12 SL L 186, 11.7.2019.

3. Upotreba automatiziranog sustava upravljanja u organizaciji rada koji obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi

U nastavku ćemo se upoznati sa pravima i obvezama poslodavca koja proizlaze iz zakonskih odredbi o radu putem digitalnih radnih platformi.

3.1. Prava i obveze poslodavca

Sukladno zakonskim odredbama, **poslodavac iz čl. 221.d st. 1. Zakona¹³, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sustava upravljanja utemeljenog na algoritmima, obavezan je**, sukladno odredbama Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih Zakonom, ili drugim propisom¹⁴:

- upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja;
- osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi;
- imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi;
- imenovati ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje;
- osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.



ističemo...

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

Osim toga, prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme ovaj poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada.



ističemo...

Ugovorom o radu iz čl. 221.l Zakona¹⁵ ugovara se obveza poslodavca da radniku dostavi navedene podatke čl. 221.g st. 1. Zakona¹⁶.

Poslodavac iz čl. 221.d st. 1. Zakona dužan je na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obveze iz navedene odredbe čl. 221.g st. 1. Zakona. Ovaj poslodavac dužan je, na zahtjev sindi-

kalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te inspekcije u području rada, tijekom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz navedene odredbe čl. 221.g st. 1. Zakona.

3.2. Obveza ljudskog nadzora

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



ističemo...

Zakonom je određeno kako je poslodavac iz čl. 221.d st. 1. Zakona dužan procijeniti rizike rada i njihova utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme¹⁷.

Ovaj poslodavac ne smije dopustiti intenzitet rada koji ugrožava fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.

Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu, ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere, ili odluke¹⁸. Nadzor nad donošenjem odluka vezanih za sigurnost i zdravlje radnika i ovlaštenje za preispitivanje i ocjenu mjere ili odluke o zaštiti na radu te odlučivanje o tome ima osoba iz čl. 221.g st. 1. t. 3. Zakona¹⁹ (ovlaštena osoba koja nadzire sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi, koju imenuje poslodavac).

3.2.2. Obveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja

Sukladno čl. 221.i Zakona, radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sustavu upravljanja, a osobito odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja te odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće te naknada povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, ima pravo u rokovima propisanim u čl. 133. Zakona o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa, zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava te zatražiti pisano obrazloženje, kao i preispitivanje pojedine odluke.

Ovlaštenje za stručno obrazloženje odluke te odlučivanje nakon preispitivanja odluke ima osoba iz čl. 221.g st. 1. t. 4. Zakona, odnosno ovlaštena osoba koju imenuje poslodavac, a koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje.

Podsjećamo, Zakonom je u čl. 133. st. 1., između ostalog, određeno kako radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

13 Vidjeti pod 2.3.

14 Čl. 221.g st. 1. Zakona.

15 Vidjeti pod 4.1.

16 Čl. 221.g st. 5. Zakona.

17 Čl. 221.h st. 1. Zakona.

18 Čl. 221.h st. 3. Zakona.

19 Vidjeti pod 3.1.

**ističemo...**

U slučaju da poslodavac u roku od petnaest dana od dostave ovog zahtjeva radnika za zaštitu prava istom zahtjevu ne udovolji, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio navedeni zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete, ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa. Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ili pravilnikom o radu predviđen postupak mimoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

3.3. Zaštita privatnosti i obrada osobnih podataka radnika koji rade korištenjem digitalne radne platforme

Zakonom je u čl. 221.j određeno kako **digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika propisane u čl. 29. Zakona, pri obradi osobnih podataka ne smije:**

- obrađivati podatke o privatnim razgovorima;
- obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika;
- obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti osobnih podataka;
- prikupljati osobne podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

3.4. Obveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju s ostalim radnicima i poslodavcem te trećima u poslovnom procesu

Sukladno čl. 221.k Zakona, poslodavac iz čl. 221.d st. 1. Zakona dužan je, radi neometane profesionalne komunikacije odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca, osobama koje kod njega obavljaju poslove osigurati mogućnost uspostave kontakata.

4. Prava radnika koji rad obavlja putem digitalnih radnih platformi

Prava radnika koji obavlja putem digitalnih radnih platformi djelomično su navedena i u prethodnoj točki u kojima smo naveli neka prava i obveze poslodavaca koja proizlaze iz rada radnika putem digitalnih radnih platformi. U okviru ove točke, u nastavku ćemo posebno analizirati zakonska pravila o obveznom sadržaju pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme, pri čemu je potrebno voditi računa i o već spomenutim obveznim elementima sadržaja ovog ugovora o radu, navedenim pod 3.1.

4.1. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu korištenjem digitalne radne platforme

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, kojim se između poslodavca i radnika

ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz čl. 15. st. 1. t. 1.-11. Zakona, **mora sadržavati i dodatne podatke** o²⁰:

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

4.1.1. Obvezno ugovaranje dostave podataka sukladno čl. 221.l st. 5. Zakona

**ističemo...**

Osim navedenog obveznog sadržaja pisanog ugovora o radu radnika korištenjem digitalne radne platforme, ovaj ugovor mora sadržavati i obvezu dostave podataka sukladno čl. 221.l st. Zakona radniku od strane poslodavca.

Podsjećamo, sukladno čl. 221.g st. 5. Zakona²¹, ugovorom o radu sklopljenom za obavljanje rada radnika putem digitalne radne platforme, mora se ugovoriti i obveza poslodavca da radniku dostavi podatke iz čl. 221.g st. 1. Zakona²².

4.1.2. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu korištenjem digitalne radne platforme sukladno čl. 15. Zakona

Kako je i navedeno u odredbi čl. 221.l. st. 1. Zakona, pisani ugovor o radu radnika korištenjem digitalne radne platforme mora sadržavati i obvezne elemente svakog ugovora o radu navedene u čl. 15. st. 1. t. 1.-11. Zakona²³. Radi se o podacima o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu;

20 Čl. 221.l st. 1. Zakona.

21 Vidjeti pod 3.1.

22 Ibid.

23 Vidjeti pod 4.1.

- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju radnog dana, ili tjedna, u satima;
- tome ugovara li se puno radno vrijeme, ili nepuno radno vrijeme;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona, ako ono postoji.

Primjer – Ugovor o radu radnika korištenjem digitalne radne platforme

ABECEDE d.o.o. za pružanje usluga putem elektroničke komunikacije, Zagreb, Paromlinska 345, OIB:34565444565, koje zastupa član uprave Ivan Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Toni Tonic iz Zagreba, Maksimirska 444a, OIB:9999999999 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 2. siječnja 2024. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je Poslodavac digitalna radna platforma koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju da je Radnik fizička osoba koja temeljem ovog Ugovora o radu (u nastavku teksta. Ugovor), u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za poslove IT razvojnog inženjera u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radnik otpočinje s radom na dan 3. siječnja 2024., a u slučaju da bez opravdanog razloga na taj dan ne započne s radom kod Poslodavca, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

Članak 2.

Poslovi Radnika iz članka 1. ovog Ugovora obuhvaćaju osobito:

- _____;
- _____;

▪ _____.
Poslodavac se obvezuje Radniku nabaviti, instalirati i održavati i staviti na raspolaganje sljedeću elektroničku opremu i sredstva rada koji su potrebni za obavljanje poslova iz članka 1. i 2. ovog Ugovora:

- prijenosno računalo;
- mobilni telefon;
- printer.

Poslovi, radni zadaci i upute za rad iz stavka 1. dodjeljuju se putem daljinskih sredstava komunikacije, verificirani elektroničkim potpisom Poslodavca, na službenu adresu elektronske pošte Radnika.

Rad Radnika ocjenjuje se prema kriterijima brzine, točnosti i ažurnosti, sukladno poslovnoj politici i internim aktima Poslodavca s kojima Radnik mora biti upoznat.

Članak 3.

Poslove iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u punom radnom vremenu od četrdeset sati tjedno, u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada.

Radnik obavlja posao za koji je zasnovao radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Članak 4.

Plaća Radnika se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodataka na plaću;
- ostalih primitaka.

Članak 5.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 3.000,00 (slovima: tritisuće) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 6.

Osnovna plaća iz članka 5. ovog Ugovora uvećava se za:

- prekovremeni rad 50%;
- rad nedjeljom 50%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%;
- za otežane uvjete rada - uvjeti rada 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 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 5. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za njega povoljnije.

Članak 7.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 5. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 6. ovog Ugovora, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog mobitela u privatne svrhe.



Poslodavac se obvezuje Radniku nadoknaditi troškove vezane uz obavljanje poslova, u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada u stvarnom iznosu temeljem podnesenih računa.

Članak 8.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa u Udruzi, koji nisu dio plaće iz članka 4. ovog Ugovora, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 9.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Članak 10.

Poslodavac donosi odluku o obračunu i isplati naknade plaće sukladno propisima.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju uvjete isplate plaće sukladno ovom Ugovoru i Zakonu.

Članak 11.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, a tjedni raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

Članak 12.

Svakoga radnog dana Radnik ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koji će koristiti u pravilu između 11:00 sati i 12:30 sati, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno Zakonu.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju određenom Zakonom, kojeg koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 13.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, do 10 (slovima: deset) dana godišnje, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

Članak 14.

Poslodavac i Radnik mogu redovito otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

U slučaju osobito teške povrede obveze iz ovog Ugovora koju je počinila druga ugovorna strana, Poslodavac i Radnik mogu otkazati ovaj Ugovor izvanrednim otkazom sukladno odredbama Zakona.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnik je upoznat sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje Radnika obavijestiti pisanim putem (elektronska pošta) o:

- mogućnosti napredovanja;
- osobi koja je kod poslodavca ovlaštena za nadzor praćenja rada u automatiziranom sustavu upravljanja;

Poslodavac se obvezuje Radniku omogućiti:

- upućivanje na stručno osposobljavanje u slučaju potrebe i mogućnosti Poslodavca radi korištenja novih tehnologija;
- neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem te trećima u poslovnom procesu;
- upoznavanje Radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sustavu upravljanja;
- imenovanje ovlaštene osobe koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi;
- imenovanje ovlaštene osobe koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sustavu upravljanja i koja o njima odlučuje.

Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati:

- dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi;
- mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i sudionicima poslovnog procesa te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca.

Radnik ostvaruje pravo na informiranje i sudjelovanje u odlučivanju sukladno ovom Ugovoru, internim aktima Poslodavca i Zakonu.

Članak 16.

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 Zagrebu.

Članak 17.

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

Za Poslodavca:

Član uprave

Ivan Ivić

Radnik:

Toni Tonić

4.1.3. Sadržaj ugovora o radu kod nepredvidivog obrasca rada

Osim navedenog pod 4.1., sukladno čl. 221.1 st. 2. Zakona, u slučaju kada se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz navedene odredbe čl. 221.1 st. 1. Zakona²⁴ mora sadržavati i dodatne podatke o:

- promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti, ili uglavnom nepredvidiva;
- referentnom razdoblju u danima i satima unutar kojeg poslodavac ima pravo zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao;

²⁴ Vidjeti pod 4.1.

- najmanjem broju radnih sati unutar navedenog referentnog razdoblja iz t. 2. koje je poslodavac dužan platiti radniku, neovisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti;
- pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojega ga nije moguće izvršiti;
- roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka koji je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.



ističemo...

Ovaj nepredvidiv obrazac rada iz navedene odredbe čl. 221.l st. 2. Zakona, u smislu odredbi Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena koji u potpunosti, ili uglavnom, nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana niti tjedna radnika, već ga, prema prirodi stvari, određuje poslodavac.

U slučaju sklapanja ugovora iz navedene odredbe čl. 221.l st. 2. Zakona kod nepredvidivog obrasca rada, **najmanji broj zajamčenih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati tjedno.**

4.2. Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme



ističemo...

Sukladno čl. 221.m st. 1. Zakona, u slučaju kada digitalna radna platforma ili agregator iz čl. 221.c Zakona²⁵ s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.

Činjenice temeljem kojih se, u smislu navedene odredbe čl. 221.m st. 1. Zakona, može pretpostaviti postojanje radnog odnosa su²⁶:

- osobno obavljanje naplatnog posla;
- davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i subordinacije posla;
- ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga, ili njezino uvjetovanje zapriječenim sankcijama, ili drugim mjerama;
- pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi, neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada;
- nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja;
- zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.

Teret dokaza ovih činjenica je na onoj digitalnoj radnoj platformi, ili na agregatoru, koji osporava zakonsku pretpostavku iz navedene odredbe čl. 221.m st. 1. Zakona.



ističemo...

Fizička osoba koja smatra da nije radnik u smislu Zakona može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz navedene odredbe čl. 221.m st. 1. Zakona, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužan dati sve potrebne podatke.

Treba istaknuti kako navedene činjenice temeljem kojih se može pretpostaviti postojanje radnog odnosa, sukladno sudskoj praksi i pravnoj teoriji, služe i za razlikovanje obavljanja poslova za koje je potrebno sklopiti ugovor o radu od poslova za koje se može sklopiti ugovor o djelu.

4.3. Rad putem digitalnih radnih platformi ovisno o opsegu ostvarenih primitaka



ističemo...

Kako proizlazi iz odredbe čl. 221.n st. 1. Zakona, iznimno od navedene odredbe čl. 221.m Zakona²⁷, pretpostavka postojanja radnog odnosa ne odnosi se na fizičku osobu koja radom putem digitalnih radnih platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine nije ostvarila primitak veći od 60 % brutoznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom (Zakon o minimalnoj plaći i Uredba o visini minimalne plaće).

Digitalna radna platforma, ili agregator, dužan je izvršiti provjeru od nadležnog tijela koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplateljima i o isplaćenim primicima radi pribavljanja dokaza o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak koji je fizička osoba kojoj dodjeljuje posao ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi²⁸. Sukladno čl. 221.n st. 3. Zakona, nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplateljima i o isplaćenim primicima može digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućiti uvid u podatke o stanju isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak fizičke osobe kojoj se dodjeljuje, a koje je ta fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi.



ističemo...

U slučaju da je digitalnoj radnoj platformi ili agregatoru omogućeno da temeljem izvršene provjere iz navedene odredbe čl. 221.n st. 2. Zakona utvrdi da je primitak za obavljeni rad fizičke osobe iz odredbe čl. 221.n st. 1. Zakona u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine od 60 % brutoznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom, fizička osoba kod tog poslodavca, nakon izvršene provjere, može posao obavljati samo temeljem sklopljenog ugovora o radu.

²⁵ Vidjeti pod 2.2.

²⁶ Čl. 221.m st. 2. Zakona.

²⁷ Vidjeti pod 4.2.

²⁸ Čl. 221.n st. 2. Zakona.



Radi provjere stanja isplaćenih primitaka fizičke osobe iz navedene odredbe čl. 221.n st. 1. Zakona, digitalna radna platforma ili agregator ovlašten je dobiti samo podatak o iznosu neisplaćenog dijela limitirane visine iznosa primitaka iz navedene odredbe čl. 221.n st. 2. Zakona. Način i rokove provođenja uvida i provjere iz navedenih odredbi čl. 221.n st. 2. i 3. Zakona ministar, uz suglasnost ministra nadležnog za financije, propisuje spomenutim Pravilnikom o načinu i rokovima provjere visine isplaćenih primitaka ostvarenih radom putem digitalnih radnih platformi²⁹, koji je trenutno na javnom savjetovanju.

4.4. Prava i uvjeti rada ostalih osoba koje rade na digitalnim radnim platformama

Na osobu iz čl. 221.f st. 1. Zakona³⁰ (ostale osobe koje rade na digitalnim radnim platformama koje nemaju ugovor o radu sa digitalnom radnom platformom ili agregatorom) na odgovarajući se način primjenjuju odredbe čl. 221.g do 221.k Zakona³¹.



ističemo...

Sukladno čl. 221.o st. 2. Zakona, digitalna radna platforma ili agregator dužan je za osobu iz članka 221.f st. 1. Zakona ugovoriti osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti ako ugovorene poslove obavlja sudjelovanjem u prometu sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obvezi registracije.

Osoba iz čl. 221.f st. 1. Zakona ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom radnom platformom ili agregatorom.

5. Transparentnost rada korištenjem digitalnih radnih platformi

5.1. Evidencija o radu korištenjem digitalnih radnih platformi



ističemo...

Sukladno čl. 221.p st. 1. Zakona, evidenciju o radu korištenjem digitalnih radnih platformi, radi osiguranja transparentnosti rada digitalnih radnih platformi te jačanja odgovornosti i pravne sigurnosti između subjekata koji na tržištu obavljaju djelatnost i rad korištenjem digitalnih radnih platformi, vodi i u elektroničkom obliku obrađuje ministarstvo.

U ovoj evidenciji prikupljaju se i obrađuju podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima koji obavljaju djelatnosti kao pružatelji usluga na tržištu te se prikupljaju podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi. **Digitalna radna platforma iz čl. 221.c st. 1. Zakona i agregator iz čl. 221.c st. 2. Zakona³², radi njihova upisa u evidenciju o radu korištenjem**

digitalnih radnih platformi, dužni su podnijeti zahtjev koji mora sadržavati:

- naziv, sjedište i osobni identifikacijski broj digitalne radne platforme, ili agregatora;
- ime, prezime i osobni identifikacijski broj osobe koja je ovlaštena za zastupanje digitalne radne platforme, ili agregatora;
- adresu elektroničke pošte u svrhu izravnog i neometanog pristupa tijekom propisanih nadzornih postupaka;
- pisanu izjavu o sklopljenom ugovoru o posredovanju na tržištu s digitalnom radnom platformom, ako je zahtjev podnio agregator.

Digitalna radna platforma iz čl. 221.c st. 1. Zakona i agregator iz čl. 221.c st. 2. Zakona dužni su u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim su upisani u evidenciju o radu korištenjem digitalnih radnih platformi. Podaci o digitalnim radnim platformama i agregatorima prikupljaju se upisom u evidenciju o radu korištenjem digitalnih radnih platformi i dostavom podataka o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi. Podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi su osobito broj radnika i osoba iz čl. 221.f st. 1. Zakona koje rade korištenjem platforme te broj i vrsta ugovornih odnosa na temelju kojih te osobe rade korištenjem platforme³³.



ističemo...

Digitalna radna platforma iz čl. 221.c st. 1. Zakona i agregator iz čl. 221.c st. 2. Zakona dužni su ove podatke o digitalnim radnim platformama i agregatorima dostaviti u propisanom roku ministarstvu.

Oblik, sadržaj i način vođenja evidencije o radu korištenjem digitalnih radnih platformi te rok dostave podataka propisuje ministar spomenutim Pravilnikom o evidenciji rada korištenjem digitalnih radnih platformi, čiji je prijedlog u trenutku pisanja ovog članka na javnom savjetovanju³⁴.

6. Upravne mjere i prekršaji

Za postupanje poslodavaca protivno odredbama Zakona kojima je uređen rad radnika korištenjem digitalnih radnih platformi, predviđene su upravne mjere i prekršaji.

6.1. Upravne mjere

Zakonom je određeno kako će u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu, između ostalog, narediti da u ostavljenom roku:

- radniku omogućiti da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, radnika i ocjenjivati njegov rad te sa svim pravima iz radnog odnosa, a osobito informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće te naknada (čl. 221.g st. 2. i 3. Zakona);
- radniku na njegov zahtjev učini dostupnima zatražene podatke (čl. 221.g st. 5. Zakona);
- radniku i osobama koje kod njega obavljaju poslove osigura neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno povezivanje i razmjenu informacija u poslovnom procesu s ostalim sudio-

²⁹ Vidjeti pod 1.

³⁰ Vidjeti pod 2.5.

³¹ Vidjeti pod 3.1.-3.4.

³² Vidjeti pod 2.2.

³³ Vidjeti pod 2.5.

³⁴ Vidjeti pod 1.

nicima te poslodavcem i ovlaštenim osobama poslodavca (čl. 221.k Zakona);

- radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme, a koji ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane Zakonom (čl. 221.l st. 1. Zakona);
- radniku s kojim je sklopio ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim ugovara rad po pozivu poslodavca, a ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sastojke propisane Zakonom (čl. 221.l st. 2. Zakona);
- kao digitalna radna platforma ili agregator dostavi potrebne podatke ministarstvu (čl. 221.p st. 7. Zakona)³⁵.

Žalba izjavljena protiv rješenja inspektora ne odgađa njegovo izvršenje.

6.2. Prekršaji

Postupanje poslodavaca protivno odredbama Zakona o radu radnika korištenjem digitalnih radnih platformi može predstavljati teži prekršaj iz čl. 228. Zakona i najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona.

6.2.1. Teži prekršaji poslodavca

Za teže prekršaje koji su posljedica postupanja protivno zakonskim odredbama o radu radnika korištenjem digitalnih radnih platformi kaznit će se novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura poslodavac pravna osoba ako:

- na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika i inspekcije u području rada tijekom provođenja nadzora ne omogući dostupnost zatraženih podataka (čl. 221.g st. 6. Zakona);
- pri obradi osobnih podataka radnika koji rade putem digitalne radne platforme obrađuje podatke koje ne smije obrađivati, ili prikuplja podatke koje ne smije prikupljati (čl. 221.j Zakona);
- radi neometane profesionalne komunikacije osobama koje kod njega obavljaju poslove ne osigura mogućnost uspostave kontakata (čl. 221.k Zakona);
- s radnikom sklopi ugovor o radu putem digitalne radne platforme kojim se ugovara rad po pozivu poslodavca bez podatka o najmanjem broju zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno, ili s brojem zajamčenih plaćenih radnih sati tjedno manjim od propisanog (čl. 221.l st. 2. i 4. Zakona);
- digitalna radna platforma ili agregator ne provede provjeru na propisani način i u propisanim rokovima koju je omogućilo nadležno tijelo koje putem sustava ePorezna vodi službenu evidenciju o svim isplateljima i o isplaćenim primicima, ili ako fizičkoj osobi za koju je utvrdila da je imala primitak za obavljeni rad u pojedinom kvartalu kalendarske godine veći od limitirane visine ne ponudi sklapanje ugovora o radu (čl. 221.n st. 2.-4. i 6. Zakona);
- kao digitalna radna platforma ili agregator u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, ne navede broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva (čl. 221.p st. 4. Zakona);
- kao digitalna radna platforma ili agregator ne dostavi podatke u evidenciju ministarstva (čl. 221.p st. 7. Zakona)³⁶.

Za iste prekršaje novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

6.2.2. Najteži prekršaji poslodavca

Za najteže prekršaje koji su posljedica postupanja protivno zakonskim odredbama o radu radnika korištenjem digitalnih radnih platformi kaznit će se novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura poslodavac pravna osoba ako:

- se kao digitalna radna platforma ili agregator, pod uvjetima propisanim Zakonom, ne upiše u evidenciju ministarstva (čl. 221.c st. 4. Zakona);
- kao agregator, pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu, radniku naplati naknadu za posredovanje (čl. 221.c st. 6. Zakona)³⁷.

U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko. Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za iste prekršaje kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se pravna osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (čl. 221.o st. 2. Zakona). S druge strane, novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se fizička osoba koja je digitalna radna platforma ili agregator ako ne ugovori osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti za osobu koja radi na digitalnoj radnoj platformi i ugovorne poslove obavlja sudjelovanjem u prometu (čl. 221.o st. 2. Zakona).

7. Prijedlozi podzakonskih propisa

Pravni okvir rada radnika korištenjem digitalnih radnih platformi bit će zaokružen donošenjem novih Pravilnika o evidenciji rada korištenjem digitalnih radnih platformi i Pravilnika o načinu i rokovima provjere visine isplaćenih primitaka ostvarenih radom putem digitalnih radnih platformi, koji su trenutno na javnom savjetovanju. U nastavku ćemo se upoznati sa najvažnijim dijelovima prijedloga sadržaja ovih pravilnika. **Pri tome, razumljivo, potrebno je voditi računa kako se do trenutka donošenja ovih pravilnika njihov predloženi i na javno savjetovanje upućeni sadržaj može izmijeniti.**

7.1. Pravilnik o evidenciji rada korištenjem digitalnih radnih platformi

Prema prijedlogu pravilnika, evidenciju rada korištenjem digitalnih radnih platformi vodi ministarstvo nadležno za rad (u nastavku teksta: ministarstvo), putem Jedinstvene elektroničke evidencije rada odnosno informacijskog sustava koji se ustrojava i vodi u skladu s posebnim propisom o suzbijanju neprijavljenoga rada (u nastavku teksta: sustav JEER). Ova evidencija sadrži:

- Registar digitalnih radnih platformi i agregatora (u nastavku teksta: Registar) i;
- podatke o pokazateljima opsega rada.

7.1.1. Registar

U Registar se upisuju digitalne radne platforme i agregatori putem e-usluge Registar digitalnih radnih platformi i agregatora u okviru

35 Čl. 226. st. 1. t. 36.-41. Zakona.

36 Čl. 228. st. 1. t. 37.-43. Zakona.

37 Čl. 229. st. 1. t. 50.-51. Zakona.



sustava e-Građani. Registar sadržava sljedeće podatke o subjektima upisa iz čl. 4. prijedloga Pravilnika:

- osobni identifikacijski broj (u nastavku teksta: OIB);
- matični broj obrta (u nastavku teksta: MBO), ako je subjekt upisa obrtnik;
- naziv subjekta;
- sjedište;
- ime, prezime i OIB osobe ovlaštene za zastupanje;
- adresu elektroničke pošte za komunikaciju.

Registar sadrži i podatak o sklopljenom ugovoru o posredovanju na tržištu odnosno podatke o početku i završetku poslova posredovanja, ako se upisuju podaci o agregatoru. Podatak o početku poslova posredovanja upisuje se prije početka rada radnika ili druge fizičke osobe koja rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme, a podatak o završetku poslova posredovanja upisuje se najkasnije u roku od 24 sata od dana prestanka ugovora o posredovanju. Pravilnikom je propisan i način upisa digitalne radne platforme i agregatora u Registar.

7.1.2. Podaci o pokazateljima opsega rada

Podaci o pokazateljima opsega rada korištenjem digitalnih radnih platformi su:

- broj radnika;
- broj drugih fizičkih osoba koje se u smislu članka 221.f st. 1. Zakona, smatraju ostalim fizičkim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme;
- vrste ugovornih odnosa temeljem kojih osobe iz t. 1. i 2. rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme;
- vrijeme i lokacije obavljanja poslova;
- isplate od strane digitalnih radnih platformi prema agregatorima.

Radi prikupljanja podataka iz t. 1.-4., digitalna radna platforma u stvarnom vremenu, odmah nakon završetka svakog pojedinačnog obavljenog posla, dostavlja sljedeće podatke:

- OIB digitalne radne platforme;
- OIB odnosno MBO poslodavca odnosno naručitelja posla;
- OIB radnika odnosno druge fizičke osobe u ugovornom odnosu;
- vrstu ugovornog odnosa;
- naziv, ili opis poslova koje obavlja radnik odnosno druga fizička osoba;
- vrijeme početka i završetka obavljanja posla;
- lokaciju obavljanja posla odnosno početna i završna lokacija ako su različite.

Navedeni podaci dostavljaju se putem sustava JEER.



ističemo...

Dostavljeni podaci mogu se izmijeniti iz osobito opravdanih razloga najkasnije u roku od 72 sata računajući od dostave navedenih podataka.

U slučaju nemogućnosti dostave podataka zbog prekida ili preoprećenosti kod uspostavljanja veze između informacijskog sustava platforme i sustava JEER, platforma je dužna te podatke dostaviti najkasnije u roku od 48 sati od ponovne uspostave veze. Podatke o pokazateljima opsega rada dostavljaju digitalne radne platforme, neovisno o tome postoji li ugovorni odnos radnika ili druge fizičke osobe izravno s digitalnom radnom platformom, ili s njezinim agregatorom.

Agregator je dužan dostaviti digitalnoj radnoj platformi s kojom ima ugovorenu suradnju podatak o vrsti ugovora koji ima sklopljen s radnikom, ili drugom fizičkom osobom. U slučaju promjene vrste ugovornog odnosa između agregatora i radnika, ili druge fizičke osobe, agregator je dužan o tome obavijestiti digitalnu radnu platformu s kojom ima ugovorenu suradnju u roku tri dana od nastale promjene. Pravilnikom je nadalje propisana obveza digitalne radne platforme na dostavu podataka agregatoru te vođenje podataka i izvještavanje od strane ministarstva.

7.2. Pravilnik o načinu i rokovima provjere visine isplaćenih primitaka ostvarenih radom putem digitalnih radnih platformi

Ovim Pravilnikom se u svrhu iznimnog izuzimanja od primjene zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa fizičke osobe kojoj digitalna radna platforma dodjeljuje posao, uređuje način i rokovi provjere visine isplaćenih primitaka od kojih se utvrđuje drugi dohodak koji je fizička osoba ostvarila radom putem digitalnih radnih platformi. **Ova provjera visine isplaćenih primitaka ne provodi se za:**

- fizičku osobu koja je sa digitalnom radnom platformom, ili agregatorom u radnom odnosu temeljem sklopljenog ugovora o radu;
- fizičku osobu koja za digitalnu radnu platformu, ili agregatora sukladno posebnom propisu obavlja studentski posao, ili povremeno radi kao redoviti učenik te;
- osobu koja za platformu, ili agregatora sukladno posebnim propisima obavlja obrtničku, samostalnu, ili sličnu registriranu djelatnost.

Provjera isplaćenih primitaka vrši se putem Jedinствене електроніске евиденције рада о дносно sustava JEER. Pristup provjeri limita za primitke od kojih se utvrđuje drugi dohodak, isplaćene fizičkoj osobi koja je sa digitalnom radnom platformom, ili agregatorom u radnom odnosu temeljem sklopljenog ugovora o radu, kojoj posao dodjeljuje digitalna radna platforma ili agregator s kojim je ta digitalna radna platforma ugovorila posredovanje na tržištu, može imati samo digitalna radna platforma koja je upisana u Registru digitalnih radnih platformi i agregatora sustava JEER. Način korištenja sustava JEER u svrhu provjere ovih limita utvrđuje se uputom za pristup i korištenje sustava JEER, odnosno tehničkom specifikacijom koja se objavljuje na internetskim stranicama ministarstva.



ističemo...

Neposredno prije dodjele svakog pojedinačnog posla fizičkoj osobi koja je sa digitalnom radnom platformom, ili agregatorom u radnom odnosu temeljem sklopljenog ugovora o radu, platforma podnosi sustavu JEER zahtjev za provjeru visine isplaćenih primitaka po osnovi drugog dohotka ostvarenih radom putem digitalnih radnih platformi.

Sustav JEER preuzima podatke o navedenim ukupno ostvarenim primicima iz sustava „Izvjешća o primicima, porezu na dohodak i preizu te doprinosima za obvezna osiguranja“ (u nastavku teksta: Obrazac JOPPD) jedinstvenog portala Porezne uprave (sustav ePorezna). Temeljem zahtjeva digitalne radne platforme sustav JEER obrađuje zaprimljene podatke Obrascu JOPPD te ovisno o limitiranoj visini iznosa iz čl. 221.n st. 1. Zakona, dostavlja platformi informaciju koja sadržava oznaku „DA“ ili oznaku „NE“.

