



UDK 347.7

Prestanak ugovora o radu, dostava odluka, otpremnina i druge novine u Zakonu o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u znatnoj su mjeri izmijenjene i zakonske odredbe kojima je uređena materija prestanka ugovora o radu, ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, uloge radničkog vijeća i kolektivnih ugovora. Veći dio navedenih novih zakonskih odredbi stupio je na snagu 1. siječnja 2023., dok nove zakonske odredbe o kolektivnim ugovorima stupaju na snagu 1. srpnja 2023. Autor u članku analizira navedene nove zakonske odredbe, sa primjerima usklađenih akata radnog prava sa zakonskim izmjenama i sudskom praksom.

1. Uvod

U prva dva ovogodišnja broja RiPup-a već smo obradili veliki dio novina iz Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: ZID Zakona), koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023.² U ovom broju RiPup-a upoznat ćemo se sa novinama u Zakonu o radu³ (u nastavku teksta: Zakon) koje se odnose na prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa te ulogu radničkog vijeća. Navedene izmijenjene, odnosno nove zakonske odredbe također stupaju na snagu 1. siječnja 2023., dok nove zakonske odredbe o kolektivnim ugovorima stupaju na snagu 1. srpnja 2023.

U tom smislu, u ovom stručnom članku analiziramo sljedeće novine u Zakonu:

- izmijenjena zakonska pravila o prestanku ugovora o radu (razlozi za prestanak radnog odnosa, otkazni rokovi, otpremnina i dr.);
- dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa;
- sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima;
- zaštitu dostojanstva radnika;

- obvezu obavješćivanja radničkog vijeća u pogledu dodatnog rada i strukture zapošljavanja po spolu;
- sindikalno djelovanje;
- dostavu kolektivnih ugovora nadležnom tijelu.

U vezi sa ovim novinama u Zakonu upoznat ćemo se i sa zakonskim odredbama koje se odnose na upravne mjere i prekršaje poslodavaca povezane sa navedenim zakonskim područjima. Na početku najprije ćemo se upoznati sa novinama u Zakonu koje se odnose na prestanak ugovora o radu.

2. Prestanak ugovora o radu

U dijelu Zakona u kojem se uređuje prestanak ugovora o radu, izmijenjene su odredbe koje se odnose na načine prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme, otkazni rok, otpremninu i posebna prava radnika upućenih u inozemstvo.

2.1. Načini prestanka ugovora o radu

U cijelosti je izmijenjena odredba čl. 112. Zakona o načinima prestanka ugovora o radu. **Sukladno navedenoj, izmijenjenoj zakonskoj odredbi, ugovor o radu prestaje:**

- smrću radnika;
- smrću poslodavca fizičke osobe;
- smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom⁴ nije došlo do prijenosa obrta;

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

2 Stručni članci autora Prelević, Božo, „Novine kod sklapanja ugovora o radu i druge novine u Zakonu o radu“, RiPup 1/2023, str. 176 i „Nove odredbe Zakona o radu o zaštiti maloljetnika, trudnica, radnom vremenu, dopustima i plaći“, RiPup 2/2023 str. 164.

3 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22.

4 Zakon o obrtu (Nar. nov., br. 143/13, 127/19 i 41/20).

- prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom⁵;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- sporazumom radnika i poslodavca;
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješavanja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.



ističemo...

U slučaju da ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije sukladno odredbama Zakona o trgovačkim društvima⁶ (u nastavku teksta: ZTD), ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Navedenom izmjenom i dopunom čl. 112. Zakona, ova zakonska odredba je horizontalno usklađena s posebnim propisima, odnosno odredbama Zakona o obrtu i ZTD-a.

Kako je navedeno u obrazloženju uz Konačni prijedlog Zakona, vezano za načine prestanka ugovora o radu, Zakonom je, do donošenja predmetnih izmjena, između ostalog, kao razlog za prestanak radnog odnosa bilo određeno kako radni odnos radnika prestaje s navršenih 65 godina života radnika i 15 godina ostvarenog mirovinskog staža, uz mogućnost da se poslodavac i radnik drukčije dogovore. Znači, mogućnost ostanka u radnom odnosu nakon ispunjavanja navedenih uvjeta ovisi o volji obje ugovorne strane. Ova zakonska odredba, doduše, bila je usklađena sa odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju⁷ (u nastavku teksta: ZMO) prije njegovih zadnjih izmjena koncem prošle godine, koji je iste uvjete navodio kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa pokazalo se nužnim izmijeniti odredbe vezane uz kasniji prestanak radnog odnosa onog radnika koji će, bez obzira na ostvarene uvjete ostati i dalje zaposlen.

U tom slučaju, poslodavac će biti rasterećen obveza prema radniku koji se odnose na ostvarivanje prava na otkazni rok i otpremninu, pri čemu bi se uravnotežili interesi objiju ugovornih strana i tako doista omogućio dulji ostanak radnika u svijetu rada. Naime, uzimajući u obzir zadnje izmjene ZMO iz 2022. koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., za dulji ostanak u svijetu rada, uvećanje (tzv. bonifikacija) će iznositi 0,45 % za svaki mjesec dužeg rada, a najviše do 27 % za pet godina, u odnosu na dosadašnji od 0,34 % do 20,4 %, čime se u okviru mirovinskog osiguranja, stimulira i nagrađuje kasnije umirovljenje i dulji ostanak u svijetu rada, a što u konačnici povoljno utječe na adekvatnost mirovine. Osim toga, kako proizlazi iz službenih podataka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, radnici iskazuju sve veći interes za nastavljanjem rada u radnom odnosu i nakon stjecanja uvjeta za mirovinu.

Naime, prema istim službenim podacima HZMO, izrazito je povećan broj sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do

polovice punog radnog vremena u kratkom vremenskom razdoblju, nakon što je izmjenama ZMO iz 2018. i 2021. proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Slijedom navedenih razloga, kako ističe predlagatelj u obrazloženju uz predložene zakonske izmjene, ukazala se potreba za redefiniranjem navedene odredbe čl. 112. Zakona, kako i zakonske odredbe o pravu radnika na otkazni rok i otpremninu u slučaju otkazivanja ugovora od strane poslodavca te odredbu o suodlučivanju radničkog vijeća u slučaju otkaza ugovora o radu radniku starijem od 60 godina, koje su zapravo destimulirale poslodavce da zadrže radnika u radnom odnosu nakon navršenih 65 godina života.

2.2. Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme



ističemo...

Sukladno čl. 42. ZID Zakona, iz odredbi Zakona brisana je odredba o otkazu ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ovom zakonskom odredbom bilo je predviđeno kako se ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je takva mogućnost bila predviđena u samom ugovoru o radu na određeno vrijeme sklopljenom između poslodavca i radnika. Cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom Zakona kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

2.3. Otkazni rok

U cijelosti je izmijenjena odredba čl. 121. Zakona o otkaznom roku. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu⁸.



ističemo...

Iznimno od navedene zakonske odredbe, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Sukladno čl. 121. st. 3. Zakona, **otkazni rok ne teče za vrijeme:**

- trudnoće;
- korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju sukladno propisu o roditeljnim i roditeljskim potporama (Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama⁹);
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu, ili profesionalne bolesti;
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

⁵ Ibid.

⁶ Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 121/99-vjerodostojno tumačenje, 52/00- Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22 i 18/23.

⁷ Nar. nov., br. 157/13, 151/14, 35/15, 93/15, 120/16, 18/18-Odluka USRH, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21 i 119/22.

⁸ Čl. 121. st. 1. Zakona.

⁹ Nar. nov., br. 152/22 od 23. prosinca 2022.

**ističemo...**

Iznimno od navedene odredbe čl. 121. st. 3. Zakona, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima (ZTD).

Neizmijenjena je zakonska odredba prema kojoj otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

**ističemo...**

Međutim, iznimno od ove odredbe čl. 121. st. 5. Zakona, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac **prije početka toga razdoblja** otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Zakonom je određeno kako otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. U slučaju da je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, **radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.**

Možemo reći, kako je izmjenom odredbe čl. 121. Zakona, redefiniran institut otkaznog roka u određivanju točnog početka njegovog tjeka, na način kako se računaju rokovi sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima¹⁰ čija se pravila podredno (supsidijarno) primjenjuju. **Izmijenjenom zakonskom odredbom se precizira kako otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik privremeno nesposoban za rad** te se zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU¹¹ (u nastavku teksta: Direktiva (EU) 2019/1158), određuje dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust ili dopust koji je u skladu s posebnim propisom, po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust. Ovom zakonskom izmjenom omogućava se poslodavcima da sukladno odredbama ZTD-a provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

2.4. Trajanje otkaznog roka

Djelomično je izmijenjena odredba čl. 122. Zakona o trajanju otkaznog roka, na način da je dopunjena novim st. 8. Nije izmijenjena odredba čl. 122. st. 1. Zakona o trajanju otkaznog roka kod redovitog otkaza, kako navodimo u tablici koja slijedi:

| TRAJANJE OTKAZNOG ROKA | |
|-------------------------------|--|
| Dužina trajanja otkaznog roka | Trajanje radnog odnosa kod istog poslodavca kod kojeg prestaje radni odnos |
| dva tjedna | manje od jedne godine |
| mjesec dana | jedna godina |
| mjesec dana i dva tjedna | dvije godine |
| dva mjeseca | pet godina |
| dva mjeseca i dva tjedna | deset godina |
| tri mjeseca | dvadeset godina |

Trajanje otkaznog roka iz navedene odredbe čl. 121. st. 1. Zakona radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života¹².

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u navedenim odredbama čl. 121. st. 1. i 2. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno čl. 121. st. 4. Zakona, radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u navedenoj odredbi čl. 121. st. 1. Zakona, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu. U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

**ističemo...**

Kako smo naveli, odredba čl. 121. Zakona dopunjena je novim st. 8. kojim je određeno kako iznimno od navedene odredbe čl. 121. st. 1. Zakona, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Ovom dopunom zakonske odredbe o najmanjem trajanju otkaznog roka predviđeno je kako pravo na otkazni rok iznimno neće ostvariti radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Kod ove zakonske novine, kako navodi sam predlagatelj u obrazloženju uz Konačni prijedlog Zakona, uzelo se u obzir da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalazaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena.

2.5. Otpremnina

Izmijenjena je odredba čl. 126. Zakona o otpremnini. **Otpremnina, u smislu zakonskih odredbi, jest novčani iznos koji kao sredstvo**

¹⁰ Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22 i 156/22.

¹¹ SLL 188, 12.7.2019.

¹² Čl. 121. st. 2. Zakona.

osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada¹³.



ističemo...

Iznimno od navedenog, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Sukladno čl. 126. st. 3. Zakona, iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz navedene odredbe čl. 126. st. 3. Zakona ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izmijenjenom zakonskom odredbom o otpremnini uvodi se definicija otpremnine kao novčanog iznosa, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, istu neće ostvariti. Budući da s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu u vidu prava na otpremninu iz Zakona.

Primjer – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

ABEBE d.d. za trgovinu, Zagreb, Radnička 543, OIB:45454545678, koje zastupa Predsjednica uprave Vjera Vjeric (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22; u nastavku teksta: Zakon), dana 28. veljače 2023. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Florijanu Florić (u nastavku teksta: Radnik), iz Zagreba, IV. Ravnice 333a, zaposlenom na radnom mjestu prodavača otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen 29. siječnja 2018. zbog gospodarskih razloga.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva mjeseca, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(Alternativno: Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik je oslobođen obveze rada, a poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu

plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka).

- 4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2023.
- 5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna koja dostiže zadnji dan radnog odnosa.

Obrazloženje

Poslodavac je dana 29. siječnja 2018. sklopio ugovor o radu s Radnikom za obavljanje poslova prodavača. Uslijed smanjenja obujma posla kod Poslodavca do kojeg je došlo radi radi kontinuiranog smanjenja prihoda u razdoblju od 1. siječnja 2020. do dana donošenja ove Odluke, Poslodavac je prisiljen racionalizirati broj zaposlenih te otkazati ugovor Radniku. Pri donošenju odluke o otkazu Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Obzirom na neprekidni rad Radnika kod Poslodavca prije otkazivanja ugovora o radu, otkazni rok sukladno čl. 122. st. 1. t. 3. Zakona iznosi dva mjeseca. Radniku će biti dana mogućnost da za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo 4 sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja. (Alternativno: Radnik je za vrijeme trajanja otkaznog roka oslobođen obveze rada te mu se priznaju sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka te Radnik ima pravo na naknadu plaće za isto vrijeme, kako bi mu se omogućilo više vremena za traženje novog zaposlenja.). Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2023.

Radnik kod Poslodavca radi više od dvije godine i nije kriv za otkaz te je sukladno Zakonu stekao pravo na otpremninu. Temeljem svega navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Predsjednica uprave
Vjera Vjeric

Dostaviti:

- 1) Radniku Florijan Florić, Zagreb, IV. Ravnice 333a, neposrednim uručjenjem _____ ili poštom s povratnicom. *potpis radnika i datum primitka*
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

2.6. Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Sukladno čl. 46. ZID Zakona, brisana je odredba čl. 129. Zakona. Razlog za brisanje ove zakonske odredbe treba tražiti u potrebi usklađivanja sa izmijenjenom zakonskom odredbom o upućivanju radnika u inozemstvo.

3. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

U dijelu Zakona u kojem se uređuju pitanja ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, izmijenjene su i dopunjene zakonske odredbe koje se odnose na dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog

¹³ Čl. 126. st. 1. Zakona.

odnosa, sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa, zaštiti dostojanstva radnika i teretu dokazivanja u radnim sporovima.

3.1. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Izmijenjena je odredba čl. 132. Zakona o dostavi odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa. Izmijenjenom zakonskom odredbom je predviđeno kako se dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona (sudska zaštita prava iz radnog odnosa)¹⁴ te **dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može urediti:**

- kolektivnim ugovorom;
- sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili;
- pravilnikom o radu.



ističemo...

Kako vidimo iz sadržaja navedene odredbe čl. 132. st. 1. Zakona, dostava u radnim odnosima ne može se urediti ugovorom o radu.

U slučaju da dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz sudske zaštite prava iz radnog odnosa iz čl. 133. Zakona nije uređena na opisani način iz navedene odredbe čl. 132. st. 1. Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak¹⁵. Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na opisani način iz navedene odredbe čl. 132. st. 1. Zakona, **poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, ako su istovremeno (kumulativno) ispunjeni sljedeći uvjeti:**

- da su dostupni radniku;
- da se mogu ispisati i pohraniti te;
- da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Znači, nakon zakonskih izmjena i dopuna, dostava akata iz radnog odnosa elektroničkim putem dopuštena je samo ako su kumulativno ispunjeni svi navedeni uvjeti iz čl. 132. st. 3. Zakona.

Izmijenjenom i dopunjenom odredbom čl. 132. Zakona se, zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji¹⁶ (u nastavku teksta: Direktiva (EU) 2019/1152), propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani. Ujedno se, radi jasnije primjene u praksi, preciznije uređuje cijela navedena zakonska odredba.

3.1.1. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa prema Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa je u Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo¹⁷ uređena na nešto drugačiji na-

čin u odnosu na uređene ove materije u čl. 132. Zakona. Zapravo, u KU za graditeljstvo je iskorištena mogućnost drukčijeg uređenja ove materije sukladno čl. 132. st. 1. Zakona¹⁸. Sukladno čl. 70. st. 2. KU za graditeljstvo, pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno se uručuju radniku, ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Radnik je, sukladno KU za graditeljstvo, obavezan u slučaju promjene adrese stanovanja odmah o tome obavijestiti poslodavca.



ističemo...

U slučaju da se pismeno poslodavca upućeno radniku na adresu prijavljenu poslodavcu od strane radnika vrati nedostavljeno zbog odbitka primitka, ili nepoznate odnosno netočno prijavljene adrese, pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči u prostorijama poslodavca, a ugovorne stranke su suglasne da se time smatra da je dostava radniku uredno obavljena¹⁹.

3.2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Izmijenjena je i dopunjena zakonska odredba o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa, na način da se u čl. 133. Zakona dodaje novi st. 7.



ističemo...

Podsjećamo da je neizmijenjenim odredbama čl. 133. Zakona 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 prava²⁰.

U slučaju da poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz navedene odredbe čl. 133. st. 1. Zakona ne udovolji tom zahtjevu, 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 iz čl. 133. st. 1. Zakona, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete, ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa²¹. U slučaju da je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka. Treba istaknuti kako se odredbe čl. 133. Zakona ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz čl. 134. Zakona²².

U slučaju da odredbama Zakona, ili drugog zakona nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu zakonskih odredbi, je sud nadležan za radne sporove.

14 Vidjeti pod 3.2.

15 Radi se o odredbama Zakona o parničnom postupku (SL 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90 i 35/91; Nar. nov., br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07, 84/08, 96/08, 123/08-ispravak, 57/11, 148/11-pročišćeni tekst, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22 i 114/22).

16 SL L 186, 11.7.2019.

17 Nar. nov., br. 115/15, 26/18, 49/18-Odluka o proširenju-prve izmjene i dopune, 93/20-pročišćeni tekst, 93/20, 104/20, 115/20-Odluka o proširenju-druge i tre-

će izmjene i dopune, 93/22, 94/22-pročišćeni tekst, 115/22, 122/22-Odluka o proširenju- četvrte i pete izmjene i dopune.

18 Vidjeti pod 3.1.

19 Čl. 70. st. 4. KU za graditeljstvo.

20 Čl. 133. st. 1. Zakona.

21 Čl. 133. st. 3. Zakona.

22 Vidjeti pod 3.3.



**ističemo...**

Spomenutom novom odredbom čl. 133. st. 7. Zakona je određeno kako radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Navedena dopuna u Zakonu rezultat je usklađivanja Zakona sa odredbama Direktive (EU) 2019/1152.

3.3. Zaštita dostojanstva radnika

U velikoj mjeri izmijenjena je i dopunjena odredba čl. 134. Zakona o zaštiti dostojanstva radnika tako da je izmijenjen st. 2. ove odredbe, a dodani su novi st. 2. i st. 3. Neizmijenjenom odredbom čl. 134. st. 1. Zakona je određeno kako se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu.

**ističemo...**

Izmijenjenom odredbom čl. 134. st. 2. Zakona sada je određeno kako je poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Primjer – Odluka o imenovanju osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika

Temeljem čl. 134. st. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22; u nastavku teksta: Zakon) i čl. 31. Pravilnika o radu, trgovačko društvo CEDECE d.o.o. za energetiku iz Rijeke, Draškovićeve 34a, OIB:89898989880, koje zastupa član uprave Ivo Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 28. veljače 2023. donosi sljedeću

O D L U K U
O IMENOVANJU OSOBE OVLAŠTENE ZA
PRIMANJE I RJEŠAVANJE PRITUŽBI VEZANIH ZA
ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

I. Radnik Toni Tonić, iz Rijeke, Kalnička 44d (u nastavku teksta: Radnik) imenuje se osobom ovlaštenom za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

II. Radnik iz točke I. dužan je pri obavljanju svoje dužnosti pridržavati se posebnih odredbi Zakona o radu i Pravilnika o radu u vezi postupka zaštite dostojanstva radnika.

III. Ova Odluka stupa na snagu i primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave Radniku iz točke I. ove Odluke, odnosno od dana objave na oglasnoj ploči.

Obrazloženje

Sukladno čl. 134. st. 2. Zakona, Poslodavac, budući da zapošljava 25 radnika, dužan je imenovati osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika. Pri izboru ove osobe Poslodavac se vodio kriterijem dosadašnjeg uzornog rada i discipline za vrijeme trajanja radnog odnosa te je odlučio za osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi imenovati Radnika. Prilikom razgovora o namjeri imenovanja Radnik je upoznat sa svojim obvezama koje proizlaze iz obavljanja predmetne dužnosti te sa odredbama Zakona i Pravilnika o radu koja uređuju ovu materiju.

Radnik je prije donošenja ove Odluke u pisanom obliku Poslodavcu dostavio svoj pristanak na obavljanje ove dužnosti. O imenovanju Radnika na ovu dužnost, sukladno odredbama čl. 150. Zakona Poslodavac se savjetovao sa radničkim vijećem koje nije imalo primjedbi na imenovanje Radnika. Temeljem svega navedenog odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Član uprave
Ivo Ivić

Prilog:

1) Pisana suglasnost Radnika za imenovanje.

Dostaviti:

- 1) Radnik Toni Tonić, Kalnička 44d, Rijeka – osobno preuzeo dana _____ ili poštom preporučeno s povratnicom.
naznaka datuma i potpis
- 2) Objavljeno na oglasnoj ploči dana _____.
- 3) Arhiva – ovdje.

Kako smo naveli, dosadašnja odredba čl. 134. Zakona dopunjena je novim st. 3. i st. 4. Zakona. Sukladno novoj odredbi čl. 134. st. 3. Zakona sada je određeno kako osobe za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika iz navedene, izmijenjene odredbe čl. 134. st. 2. Zakona mogu biti radnici, ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

**ističemo...**

Osim toga, novom odredbom čl. 134. st. 4. Zakona određeno je kako je poslodavac dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika iz izmijenjene odredbe čl. 134. st. 2. Zakona, o tom imenovanju obavijestiti radnike.

Neizmijenjene su odredbe čl. 134. st. 5.-12. Zakona, kojima je, sukladno zakonskim izmjenama, određena nova numeracija. Radi njihove važnosti, u nastavku se podsjećamo ovih neizmijenjenih zakonskih odredbi. Sukladno čl. 134. st. 5. Zakona, poslodavac ili osoba za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika iz čl. 134. st. 2. Zakona dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana



od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

**ističemo...**

U slučaju da poslodavac u ovom roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom²³.

Sukladno čl. 134. st. 7. Zakona, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr814/06 od 24. siječnja 2007..²⁴

„... Prema odredbi čl. 22.a Zakona²⁴, radnik ima pravo tražiti od poslodavca zaštitu od uznemiravanja, a poslodavac je dužan najkasnije u roku od 8 dana ispitati pritužbu te ako poslodavac tako ne postupi radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita. Ovdje je, kako je to u postupku utvrđeno, tužitelj (radnik) bez da je čekao protek roka od 8 dana u kojem se poslodavac mora očitovati o pritužbi prekinuo s radom i to... šest dana nakon podnošenja pritužbe.

Takvo ponašanje tužitelja uz činjenicu da je pisano upozoren na dužnost izvršavanja radnih obaveza i po ocjeni ovog suda u konkretnom slučaju predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć. Pri tome valja posebno imati na umu i činjenicu da je pravomoćnom presudom odbijen tužbeni zahtjev kojim je tužitelj tražio zaštitu od uznemiravanja...“.

Kako je vidljivo iz primjera sudske prakse, sud je, vodeći računa o konkretnim okolnostima slučaja zauzeo stav kako nepoštivanje rokova za prekid rada iz čl. 134. st. 6. Zakona može pod određenim uvjetima predstavljati opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu radniku.

Sukladno čl. 134. st. 8. Zakona, za vrijeme prekida rada iz navedenih odredbi čl. 134. st. 6. i 7. Zakona, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

**ističemo...**

U slučaju da je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat ove isplaćene naknade iz navedene odredbe čl. 134. st. 6. Zakona.

Treba istaknuti kako su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje, ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje, ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

3.3.1. Upravne mjere

Za postupanje protivno odredbama čl. 134. st. 2. i 4. Zakona²⁵, predviđena je upravna mjera. Tako će u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti radnike²⁶.

3.3.2. Prekršaji poslodavca

S druge strane, postupanje suprotno odredbi čl. 134. st. 10. Zakona²⁷, na način da se sa podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. st. 1. t. 24. Zakona.

**ističemo...**

Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna u iznosu od 4.100,00 do 7.960,00 eura za poslodavca pravnu osobu.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 530,00 do 790,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi²⁸. U slučaju da je isti prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, sukladno odredbi čl. 228. st. 5. Zakona, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

3.4. Teret dokazivanja u radnim sporovima

Izmijenjena je i dopunjena i odredba čl. 135. Zakona o teretu dokazivanja u radnim sporovima, na način da su ovoj odredbi dodani novi st. 5. i st. 6. Neizmijenjenom odredbom čl. 135. st. 1. Zakona određeno je kako je u slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno. U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju, ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, **teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika**, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu²⁹. U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi

23 Čl. 134. st. 6. Zakona.

24 Radi se o odredbi starog Zakona koja sadržajno odgovara sadašnjoj odredbi čl. 134. st. 6. Zakona.

25 Vidjeti pod 3.3.

26 Čl. 226. st. 1. t. 32. Zakona.

27 Vidjeti pod 3.3.

28 Čl. 228. st. 2. Zakona.

29 Čl. 135. st. 3. Zakona.

evidenciju iz čl. 5. st. 1. Zakona (evidencija o radnicima odnosno evidencija o radom vremenu) na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu. Novom odredbom čl. 135. st. 5. Zakona je određeno kako u slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem Zakona (čl. 87. st. 3.-5. Zakona), a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.



ističemo...

Sukladno novoj odredbi čl. 135. st. 6. Zakona, u slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz čl. 17. st. 6. Zakona, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.

Odredba čl. 135. Zakona dopunjena je u cilju usklađivanja zakonskih odredbi s Direktivom (EU) 2019/1158, kojom se propisuje zaštita od stavljanja u nepovoljniji položaj radnika te određuje teret dokazivanja u slučaju spora, ukoliko radnik smatra da je stavljen u nepovoljniji položaj iz razloga što je podnio zahtjev za ostvarivanjem jednog od zakonom propisanih prava.

4. Radničko vijeće

Odredbama ZID Zakona izmijenjene su i dopunjene i zakonske odredbe koje se odnose na obvezu obavješćivanja radničkog vijeća od strane poslodavca, obvezu savjetovanja prije donošenja odluka i suodlučivanje poslodavca sa radničkim vijećem.

4.1. Obveza obavješćivanja radničkog vijeća od strane poslodavca

Odredbama ZID Zakona izmijenjena je odredba čl. 149. st. 1. t. 5. i 6. Zakona o obvezi obavješćivanja radničkog vijeća od strane poslodavca. Sukladno čl. 149. st. 1. Zakona, poslodavac je dužan **najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:**

- stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada;
- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika;
- kretanju i promjenama u plaćama;
- opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada;
- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja, **što predstavlja izmjenu u Zakonu u odnosu na prijašnju zakonsku odredbu;**
- broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, **što predstavlja izmjenu u Zakonu u odnosu na prijašnju zakonsku odredbu;**

- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada;
- rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu;
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

O ovim pitanjima iz čl. 149. st. 1. Zakona poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Navedenim izmjenama i dopunama u čl. 149. Zakona se, u svrhu usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, mijenja podatak o kojem postoji obveza obavješćivanja radničkog vijeća u odnosu na broj i vrstu radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, te se, uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)³⁰, dopunjuje i precizira podatak o strukturi zaposlenosti po spolu.

4.1.1. Prekršaji poslodavca

S druge strane, postupanje suprotno odredbi čl. 149. Zakona³¹, na način da poslodavac ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti na način propisan Zakonom predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. st. 1. t. 27. Zakona. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna u iznosu od 4.100,00 do 7.960,00 eura za poslodavca pravnu osobu.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 530,00 do 790,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi³². U slučaju da je isti prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, sukladno odredbi čl. 228. st. 5. Zakona, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

4.2. Obveza savjetovanja poslodavca sa radničkim vijećem prije donošenja odluke

Izmijenjena je i dopunjena i odredba čl. 150. st. 3. Zakona o obvezi savjetovanja poslodavca sa radničkim vijećem prije donošenja odluke, na način da je u ovu odredbu dodana nova t. 10.



ističemo...

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

Sukladno neizmijenjenoj odredbi čl. 150 st. 1. Zakona, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

30 SL L 204, 26.7.2006.

31 Vidjeti pod 4.1.

32 Čl. 228. st. 2. Zakona.



U ovom slučaju, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. **Važnim odlukama iz navedene odredbe čl. 150. st. 1. Zakona smatraju se osobito odluke o³³:**

- donošenju pravilnika o radu;
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu;
- prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni;
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada;
- planu godišnjih odmora;
- rasporedu radnog vremena;
- noćnom radu;
- naknadama za izume i tehničko unapređenje;
- kolektivnom višku radnika iz čl. 127. Zakona te sve druge odluke za koje je Zakonom, ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju;
- imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, **što predstavlja dopunu u odredbi čl. 150. st. 1. Zakona u odnosu na prijašnju zakonsku odredbu.**

Podsjećamo da je neizmijenjenom odredbom čl. 150. st. 4. Zakona određeno kako se podaci o namjeravanoj odluci moraju dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu³⁴.

**ističemo...**

U slučaju da se radničko vijeće u navedenom roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz, ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom.

Sukladno čl. 150. st. 8. Zakona, radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora³⁵. U slučaju iz navedene odredbe čl. 150. st. 9. Zakona, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Kada je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Treba naglasiti kako je odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna³⁶.

4.2.1. Prekršaji poslodavaca

Postupanje suprotno odredbi čl. 150. Zakona³⁷, na način da se poslodavac s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima je dužan savjetovati se na način propisan Zakonom predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. st. 1. t. 28. Zakona. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna u iznosu od 4.100,00 do 7.960,00 eura za poslodavca pravnu osobu.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 530,00 do 790,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi³⁸. U slučaju da je isti prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, sukladno odredbi čl. 228. st. 5. Zakona, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

4.3. Suodlučivanje s radničkim vijećem

Odredbom čl. 53. ZID Zakona izmijenjena je odredba čl. 151. st. 1. t. 4. Zakona o obvezi suodlučivanja poslodavca s radničkim vijećem.

**ističemo...**

Izmjenom ove zakonske odredbe više ne postoji obveza suodlučivanja radničkog vijeća u odnosu na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu radniku koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, čime se, kako navodi predlagatelj u obrazloženju uz KP ZID Zakona, dodatno potiče poslodavce na zadržavanje u radnom odnosu osoba koje su stekle uvjete za starosnu mirovinu.

Podsjećamo, sukladno čl. 151. st. 1. Zakona, poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća;
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom;
- otkazu radniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, **što predstavlja izmjenu u Zakonu u odnosu na prijašnju zakonsku odredbu;**
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca;
- uvrštavanju osoba iz čl. 34. st. 1. Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije;
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku;
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona.

33 Čl. 150. st. 3. Zakona.

34 Čl. 150. st. 5. Zakona.

35 Čl. 150. st. 9. Zakona.

36 Čl. 150. st. 12. Zakona.

37 Vidjeti pod 4.2.

38 Čl. 228. st. 2. Zakona.

Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz navedenih odredbi čl. 151. st. 1. t. 1.-6. Zakona, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz čl. 188. Zakona. U slučaju da se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca³⁹. Sukladno čl. 151. st. 4. Zakona, ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

O tužbi poslodavca u navedenom slučaju iz čl. 151. st. 4. Zakona sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe. Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

4.3.1. Prekršaji poslodavaca

Postupanje suprotno odredbi čl. 151. Zakona⁴⁰, na način da poslodavac bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. st. 1. t. 29. Zakona. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna u iznosu od 4.100,00 do 7.960,00 eura za poslodavca pravnu osobu.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 530,00 do 790,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi⁴¹. U slučaju da je isti prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, sukladno odredbi čl. 228. st. 5. Zakona, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

5. Kolektivni ugovori

U dijelu Zakona u kojem se uređuju kolektivni ugovori, izmijenjene su i dopunjene dvije zakonske odredbe koje se odnose na predmet kolektivnog ugovora i dostavu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu.

5.1. Predmet kolektivnog ugovora

Temeljem čl. 54. ZID Zakona dopunjena je odredba čl. 192. Zakona o predmetu kolektivnog ugovora novim st. 4.-6. Razlog za ove izmjene leži, kako sam predlagatelj obrazlaže u obrazloženju uz KP ZID Zakona, u ispunjavanju obveza iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti te u težnji uspostavljanja ravnoteže između financijskih obveza članova sindikata koji aktivno doprinose ugovaranju povoljnijih prava od zakonskih za sve radnike i ugovoreni prava iz kolektivnog ugovora koja konzumiraju svi radnici. Novim zakonskim odredbama propisana je mogućnost da kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat ugovore veći opseg prava za radnike koji su članovi sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

Pri tome neće biti moguće ugovoriti veći iznos plaće niti određenih materijalnih prava koji predstavljaju naknadu troška radnika, a za ona materijalna prava o kojima će biti moguće pregovarati (božićnica, regres, jubilara nagrada, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.) propisuje se ograničenje vezano za visinu tih prava. Radi pravilne primjene nove zakonske obveze za poslodavca na kojeg će se ista odnositi, propisuje se dužnost sindikata da poslodavca obavijesti o članovima koji ostvaruju ugovoreni veći opseg prava iz kolektivnog ugovora.

Podsjećamo da je neizmijenjenom zakonskom odredbom čl. 192. st. 1. Zakona određeno kako se kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna

pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom. Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, sukladno odredbama Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.



ističemo...

Kako smo naveli, novom odredbom čl. 192. st. 4. Zakona, prava koja nisu propisana Zakonom odnosno materijalna prava iz čl. 90.a st. 1. t. 1. Zakona (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

Ukupna visina materijalnih prava iz navedene zakonske odredbe ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru. Novom zakonskom odredbom, kako smo naveli, također je predviđeno kako prava iz navedene odredbe čl. 192. st. 4. Zakona ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca⁴².

5.2. Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu

U cijelosti je izmijenjena odredba čl. 201. Zakona o dostavi kolektivnog ugovora nadležnom tijelu. Izmijenjenom zakonskom odredbom predviđeno je obvezno dostavljanje svakog kolektivnog ugovora i svake njegove promjene ministarstvu nadležnom za rad, uključujući i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji, ili Gradu Zagrebu, čime će se u okviru jedne od projektnih aktivnosti financiranih iz fondova Europske unije, utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora. U cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisana je obveza poslodavca da radnika pisanim putem obavijesti o kolektivnom ugovoru kojeg primjenjuje.

Izmijenjenom zakonskom odredbom je predviđeno kako se svaki kolektivni ugovor te svaka promjena (izmjena, dopuna, ili otkaz) kolektivnog ugovora mora dostaviti ministarstvu u roku od 15 dana od dana sklapanja, ili nastanka promjene kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor, ili promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu dostavlja stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor⁴³. Udruga poslodavaca, ili udruga poslodavaca više razine dužna je ministarstvu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor sklopljen od strane udruge poslodavaca, ili udruge poslodavaca više razine te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.



ističemo...

Sukladno čl. 201. st. 4. Zakona, poslodavac je dužan radnika pisanim putem obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni, ili prestanku, u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora.

39 Čl. 151. st. 3. Zakona.

40 Vidjeti pod 4.3.

41 Čl. 228. st. 2. Zakona.

42 Čl. 190. st. 6. Zakona.

43 Čl. 201. st. 2. Zakona.



Ministar pravilnikom propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora, ili njihovih promjena te način vođenja evidencije o tim ugovorima, pri čemu je prijelaznim i završnim odredbama ZID Zakona predviđeno da ovaj pravilnik bude donesen najkasnije do 1. srpnja 2023.

Do donošenja novog pravilnika sukladno čl. 201. st. 5. Zakona i dalje se primjenjuju odredbe Pravilnika o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora⁴⁴.

**ističemo...**

Treba istaknuti kako navedena nova odredba čl. 201. Zakona stupa na snagu naknadno, 1. srpnja 2023., a do tog datuma primjenjuje se odgovarajuća zakonska odredba koja je vrijedila i prije stupanja ZID Zakona na snagu.

5.2.1. Upravne mjere

Za postupanje protivno odredbama čl. 201. st. 4. Zakona⁴⁵, predviđena je upravna mjera. Tako će u provedbi inspeksijskog nadzora u području rada inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radnika pisanim putem obavijesti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku⁴⁶.

5.2.2. Prekršaji poslodavaca

Postupanje suprotno odredbi čl. 201. Zakona⁴⁷, na način da poslodavac ako, u slučaju kada je to dužan učiniti, ne dostavi svaki kolektivni ugovor, ili svaku promjenu kolektivnog ugovora ministarstvu, ili ga ne dostavi u propisanom roku, predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. st. 1. t. 34. Zakona. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna u iznosu od 4.100,00 do 7.960,00 eura za poslodavca pravnu osobu.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 530,00 do 790,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi⁴⁸. U slučaju da je isti prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, sukladno odredbi čl. 228. st. 5. Zakona, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Osim toga, sukladno čl. 230. st. 1. t. 3. Zakona, kojim su propisani prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine, novčanom kaznom od 660,00 do 2650,00 eura kaznit će se za prekršaj sindikat, ili udruga sindikata više razine ako svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (čl. 201. st. 1. i 2. Zakona)⁴⁹. Također, sukladno čl. 231. st. 1. t. 3. i 4. Zakona, kojom su propisani prekršaji udruga poslodavaca i udruga poslodavaca više razine, novčanom kaznom od 660,00 do 2650,00 eura kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca, ili udruga poslodavaca više razine, između ostalog, ako:

- svaki kolektivni ugovor te svaku promjenu kolektivnog ugovora, kao stranka koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor ne dostavi ministarstvu u propisanom roku (čl. 201. st. 1. i 2. Zakona);
- ministarstvu ne dostavi popis poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor te sve promjene u članstvu udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora (čl. 201. st. 3. Zakona)-

6. Zaključak

Praksa provedbe Zakona u proteklom razdoblju, kao i aktualna situacija na tržištu rada prouzročena nedostatkom radnika dovela je, kako je ocijenio predlagatelj ZID Zakona, do potrebe izmjena zakonskih odredbi vezanih uz kasniji prestanak radnog odnosa onog radnika koji će, bez obzira na ostvarene uvjete za mirovinu, ostati i dalje zaposlen. Zakonskim izmjenama je u tom slučaju olakšan položaj poslodavaca koji su sada rasterećeni obveza prema takvom radniku koji se odnose na ostvarivanje prava na otkazni rok i otpremninu. Također, između ostalog, izmijenjene su i zakonske odredbe o dostavi odluka o pravima i obvezama iz radnih odnosa, čime se pokušalo, koliko je to ocijenjeno mogućim, olakšati dostavu ovih odluka, posebno obzirom na činjenicu da se u RH zapošljava sve veći broj stranih radnika.

Izmijenjene su i dopunjene i zakonske odredbe koje se odnose na obvezu obavješćivanja radničkog vijeća od strane poslodavca te obvezu savjetovanja prije donošenja odluka i suodlučivanje poslodavca sa radničkim vijećem. Do promjena u Zakonu došlo je i u vezi odredbi o kolektivnim ugovorima, pri čemu se stupanje izmijenjene zakonske odredbe o dostavi kolektivnih ugovora nadležnom tijelu odgađa do 1. srpnja 2023. Zakonom se po prvi puta uređuje rad koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi pa su odredbe Zakona dopunjene novom glavom IV.a pod nazivom „Rad putem digitalnih radnih platformi“, čije odredbe stupaju na snagu 1. siječnja 2024.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22);
- 2) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar. nov., br. 151/22);
- 3) Zakon o obrtu (Nar. nov., br. 143/13, 127/19 i 41/20);
- 4) Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22 i 18/23);
- 5) Zakon o mirovinskom osiguranju (Nar. nov., br. 157/13, 151/14, 35/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21 i 119/22);
- 6) Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Nar. nov., br. 152/22);
- 7) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22 i 156/22);
- 8) Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019.);
- 9) Zakon o parničnom postupku (SL 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90 i 35/91; Nar. nov., br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07, 84/08, 96/08, 123/08-ispripravak, 57/11, 148/11-pročišćeni tekst, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22 i 114/22).
- 10) Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019.);
- 11) Kolektivni ugovor za graditeljstvo (Nar. nov., br. 115/15, 26/18, 49/18, 93/20, 104/20, 115/20, 93/22, 94/22, 115/22, 122/22).
- 12) Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.);
- 13) Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora (Nar. nov., br. 32/15 i 13/20);
- 14) Stručni članak autora Prelević, B., „Novine kod sklapanja ugovora o radu i druge novine u Zakonu o radu“, RiPup 1/2023, str. 176.
- 15) Stručni članak autora Prelević, B., „Nove odredbe Zakona o radu o zaštiti maloljetnika, trudnica, radnom vremenu, dopustima i plaći“, RiPup 2/2023 str. 164.

44 Nar. nov., br. 32/15 i 13/20.

45 Vidjeti pod 5.2.

46 Čl. 226. st. 1. t. 34. Zakona.

47 Vidjeti pod 5.1.

48 Čl. 228. st. 2. Zakona.

49 Vidjeti pod 5.1.