

Nataša Novaković*

Kritički osvrt na novi hrvatski Zakon o radu

Sadržaj

1. Uvod
2. Dosadašnji razvoj zakonskog uređenja radnih odnosa u Republici Hrvatskoj
3. Reforma koja je bila nužna i najavljivana
4. Utjecaj interesnih grupa na prijedlog Zakona o radu
 - 4.1. Prijedlog Zakona o radu koji je upućen u prvo saborsko čitanje
 - 4.2. Prijedlog Zakona o radu koji je upućen u drugo saborsko čitanje
5. Osvrt na rješenja glavnih problema u zakonskoj regulativi
 - 5.1. Fleksibilni oblici zapošljavanja
 - 5.1.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme
 - 5.1.2. Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme
 - 5.1.3. Ugovor o ustupanju radnika putem agencija za povremeno zapošljavanje
 - 5.1.4. Ustupanje radnika unutar grupacije
 - 5.1.5. Ustupanje radnika u povezano društvo u inozemstvo
 - 5.2. Radno vrijeme i odmori
 - 5.2.1. Dopunski rad
 - 5.2.2. Raspored radnog vremena
 - 5.2.3. Mogućnost drugačijeg uređenja radnog vremena za određene kategorije radnika
 - 5.2.4. Izmjene odredaba o godišnjem odmoru
 - 5.3. Prestanak ugovora o radu
 - 5.3.1. Prestanak pravne osobe kao razlog za otkaz
 - 5.3.2. Tijek otkaznog roka
 - 5.3.3. Kolektivno zbrinjavanje viška radnika
6. Problematične odredbe novog Zakona o radu
 - 6.1. Zastara potraživanja iz radnog odnosa
 - 6.2. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru
 - 6.3. Otkaz kolektivnog ugovora
7. Zaključak

* Autorica je diplomirana pravica i pravna savjetnica glavnog direktora Hrvatske udruge poslodavaca. U ovoj analizi iznosi svoje osobne stavove.

1. Uvod

Zakon o radu bio je i uvijek će biti važno političko pitanje za svaku vladu. Zahvaćeni globalizacijom gospodarski uvjeti se mijenjaju, klasična radna mjesta izumiru te se u takvim uvjetima i način rada mijenja. Sve te promjene izazivaju probleme u praksi, kada se na inovativne i fleksibilne načine rada pokušavaju primijeniti zastarjeli koncepti uređenja radnih odnosa. Pri tome se ne odustaje od rigidnog uređenja radnih odnosa zbog nekolicine onih koji ne poštuju Zakon o radu, iako moramo biti svjesni da se niti jednim zakonom nikada neće moći postići njegovo potpuno poštivanje. Uvijek će biti onih koji će zakon kršiti, međutim ti i takvi ne bi trebali biti primjer, niti bi se po njima trebao krojiti Zakon o radu. Zakon o radu trebao bi se raditi po mjeri najboljih poslodavaca kako bi se takvima omogućio daljnji rast i razvoj, pa prema tome i daljnje zapošljavanje radnika. Jedino na taj način možemo smanjiti broj nezaposlenih koji je doista zastrašujući.

Nažalost i ovaj put je umjesto stvarnih potreba, izmjene Zakona o radu dirigirala politika, te se izbjeglo zadiranje u one institute koji su najveća prepreka poslovanju i zapošljavanju. Iako to možda kontradiktorno zvuči, jednostavnije otkazivanje sigurno bi dovelo do više ugovora o radu na neodređeno vrijeme kao i do većeg zapošljavanja, jer se poslodavac ne bi bojao zaposliti dodatnog radnika kada bi znao, da ukoliko mu isti neće biti potreban, da će ga moći na jednostavan način otpustiti. To se posebice odnosi na male i srednje poslodavce koji nemaju niti kapacitete za provođenje zamršene procedure zapošljavanja, pa se mnogo puta nađu u sudskom sporu, a da im uopće nije jasno koji dio procedure nisu ispoštovali niti što su trebali drugačije napraviti. Naravno da neznanje nije isprika, ali činjenica je da je bez pravnog tima teško zadovoljiti zakonsku proceduru, koja bi zapravo svima trebala biti jasna i jednostavno provediva. Uz neujednačenu sudsku praksu, jasno je da je davanje otkaza procedura koja zastrašuje većinu poslodavaca.

S obzirom na dodatnu otežavajuću okolnost, gospodarsku krizu koja u Hrvatskoj traje već šest godina, mislim da je trebalo uložiti dodatni napor i napraviti veliki zaokret u uređenju radnih odnosa, no to nije učinjeno. S obzirom da će se unutar nadležnog ministarstva osnovati tijelo za praćenje provedbe novog Zakona o radu, bit će zanimljivo vidjeti što se doista promijenilo i još važnije, što se trebalo promijeniti, ali nije.

2. Dosadašnji Zakon o radu

Zakon o radu koji je prestao važiti stupanjem na snagu novog Zakona o radu donesen je 2009. godine, stupio je na snagu 1. siječnja 2010, te je mijenjan tri puta.¹ Izmjene Zakona o radu iz 2009. godine donesene su uz obrazloženje da se radi o usklađivanju s pravnom stečevinom Europske unije, međutim očito je da taj posao nije dobro urađen. Naime, dok zemlje Europske unije imaju puno fleksibilnije radno zakonodavstvo od hrvatskog², u Hrvatskoj su odredbama zakona koje su usklađivane unesene dodatne rigidnosti u sustav pravnog uređenja radnih odnosa

¹ Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13.

² Npr. Velika Britanija, Malta, Finska imaju mogućnost *opt out*-a, što znači da radnik može potpisati da se na njega ne odnose odredbe o radnom vremenu te da može raditi više od onog što je propisano. Većina zemalja drži se referentnog razdoblja od četiri mjeseca unutar kojeg radnik radi prema potrebi. Pri tome imaju propisani maksimalan broj dnevnih radnih sati koji kod nekih država iznosi (bez stanke) i do 13 – na primjer u Italiji, Danskoj, Irskoj i Velikoj Britaniji.

(npr. u svezi s organizacijom radnog vremena, ali i kod agencija za privremeno zapošljavanje, te kolektivnog zbrinjavanja viška radnika). Osim usklađenja određenih odredbi, struktura zakona i pravila važna za uređenje osnovnih instituta radnog prava ostali su gotovo neizmijenjeni u odnosu na izvorni Zakona o radu iz 1995. godine.³

Prve, donekle bitne promjene Zakona o radu donesene su u lipnju 2013. donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.⁴ Tim je izmjenama donekle fleksibilizirano sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, otkaz ugovora o radu za vrijeme probnog rada je pojednostavljen (mada ga je zakomplicirala sudska praksa), agencijama za privremeno zapošljavanje omogućeno je upućivanje radnika i u inozemstvo, brisano je mjesečno ograničenje prekovremenog rada (koje nije imalo svrhu s obzirom na postojeće tjedno ograničenje), pojašnjene su odredbe o kolektivnim viškovima radnika, te su izvršene još neke manje izmjene. Pregovori socijalnih partnera oko tih izmjena trajali su oko šest mjeseci i nakon što su te izmjene donesene trebalo se pristupiti opsežnijoj promjeni hrvatskog radnog zakonodavstva koja su trebale rezultirati donošenjem novog Zakona o radu. Na temelju pregovora socijalnih partnera koji su trajali od sredine 2013, Vlada Republike Hrvatske je 23. siječnja 2014. uputila u zakonodavni postupak Prijedlog Zakona o radu.⁵ Hrvatski sabor je, nakon rasprave i glasovanja, pozvao Vladu i socijalne partnere na obnovu socijalnog dijaloga i postizanje suglasnosti o spornim pitanjima, a to je bilo radno vrijeme i agencijski rad.

Konačni prijedlog Zakona o radu Vlada RH uputila je u zakonodavni postupak 24. lipnja 2014. godine⁶, a Hrvatski Sabor je usvojio Zakon 15. srpnja 2014.⁷

3. Reforma koja je bila nužna i najavljivana

Kao što sam već prethodno pisala⁸, Vlada RH je krajem 2012. zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize na zaposlenost i trendove kretanja na tržištu rada započela reformu radnog zakonodavstva. Sama reforma odvijala se u dvije faze i dok je prva faza prošla poprilično mirno, jer su izmjene donijete uz više-manje suglasnost socijalnih partnera, druga faza završena je uz jaki pritisak interesnih skupina, te je rezultat Zakon kojim nitko nije zadovoljan.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava istaklo je na početku pregovora kao važnije ciljeve izmjena Zakona o radu sljedeće⁹:

1. izmjene odredbi o organizaciji radnog vremena,

³ Zakon o radu, NN 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04, 68/05 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

⁴ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, NN 73/13.

⁵ http://www.vlada.hr/hr/naslovnica/novosti_i_najave/2014/sijecanj/sjednica_vlade_hrvatskom_saboru_-_upucen_prijedlog_zakona_o_radu (očitanje 08. 04. 2014).

⁶ <https://vlada.gov.hr/sjednice-i-odluke/171-sjednica-vlade-republike-hrvatske-11783/11783> (očitanje 24. 06. 2014).

⁷ <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze-> (očitanje 09. 07. 2014).

⁸ „Iako je dolaskom na vlast krajem 2011. godine Vlada RH obećavala da se Zakon o radu neće mijenjati, zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize na zaposlenost i trendove kretanja na tržištu rada (smanjenje zaposlenosti te povećanje nezaposlenosti), ipak se odlučila na provođenje reformi.“ – N. Novaković, Novi hrvatski Zakon o radu – analiza inicijative Vlade i pregovora socijalnih partnera, *Sveske za javno pravo*, Sarajevo 15/14, ss. 30-31.

⁹ Nacrt prijedloga iskaza Zakona o radu: <http://rasprava.mrms.hr/bill/nacrt-prijedloga-iskaz-zakon-o-radu/1/>.

2. izmjene sustava otpremnina,
3. omogućavanje umanjenja plaće radnicima zaposlenim u agencijama za privremeno zapošljavanje u periodima kada nisu ustupljeni korisnicima te produženje vremena mogućeg neprekinutog ustupanja korisniku,
4. izmjenu instituta nepunog radnog vremena,
5. izmjenu organizacije rada na izdvojenom mjestu rada,
6. smanjenje indeksa zakonske zaštite zaposlenja,
7. utvrđivanje najvišeg iznosa naknade štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu,
8. rasterećenje radnih sudova propisivanjem obveznog arbitražnog postupka,
9. izmjena apsolutne zaštite otkazivanja ugovora o radu radnicima koji koriste roditeljska i roditeljska prava, odnosno propisati relativnu zaštitu, i
10. onemogućavanje mijenjanja visine plaće jednostranim aktom.

Od svih najavljenih izmjena donekle je fleksibilizirano radno vrijeme, produženo je vrijeme ustupanja agencijskih radnika, uvedeno je načelo *pro rata temporis* u institut rada na određeno vrijeme, neznatno je izmijenjen rad na izdvojenom mjestu rada, donekle je ublažen utjecaj privremene nesposobnosti za rad na tijek otkaznog roka, te je uvedena arbitraža.

S druge strane, donijete su neke izmjene koje nisu bile u planu reforme, kao što je ustupanje radnika unutar grupacije i dopunski rad, o kojim institutima ću nešto kasnije pisati.

4. Utjecaj interesnih grupa na prijedlog Zakona o radu

Kako se može vidjeti kroz presjek dva zakonska prijedloga, onog upućenog u prvo saborsko čitanje i onog upućenog u drugo saborsko čitanje, od dijela najavljenih reformi odustalo se upravo zbog pritiska sindikalnih središnjica, te nejedinstvenog stava među koalicijskim partnerima.

U pregovorima oko novog Zakona o radu sudjelovala je od strane poslodavaca Hrvatska udruga poslodavaca (HUP), kao jedina reprezentativna udruga poslodavaca, te četiri reprezentativne sindikalne središnjice: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), Matica hrvatskih sindikata (MHS) i Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS).

4.1. Prijedlog Zakona o radu koji je upućen u prvo saborsko čitanje

Gledajući s odmakom verziju Zakona o radu koja je bila upućena u prvo čitanje, čini se da je taj prijedlog bio bolji nego konačan prijedlog Zakona koji je na kraju donio minimalnu fleksibilizaciju radnog vremena i radnih odnosa uopće, pa je upitna ekonomska isplativost ovakve izmjene Zakona. Radno zakonodavstvo toliko se često mijenja da više nije moguće osloniti se ni na sudsku praksu. Naime, da bi sudski postupak završio na drugostupanjskom sudu ili čak u revizijskom postupku, potrebno je da prođe minimalno pet godina, a Zakon o radu

mijenja se svake dvije do tri godine i upravo kada se ustali neka sudska praksa, Zakon se ponovo mijenja.

Prvi prijedlog Zakona dozvolio je fleksibilizaciju radnog vremena do 56 sati tjedno, dakle govorimo o nejednakom rasporedu radnog vremena bez dozvole sindikata. To bi bila značajna sloboda poslodavaca u organiziranju radnog vremena koja bi sigurno mnogim poslodavcima pomogla. Nažalost to je ujedno bila i jedna od najvećih zamjeraka sindikata.

Druga, za poslodavce bitna izmjena u prvom čitanju, bila je odredba prema kojoj privremena nesposobnost za rad više ne bi bila razlog za prekid tjeka otkaznog roka. Naime, opće je poznata činjenica da veliki broj radnika kada sazna da će dobiti otkaz ili ga i dobije, odlazi na bolovanje. Toga je svjesna i država, pa su u nekoliko navrata mijenjani propisi o kontroli bolovanja, postrožile su se kontrole doktora, ali sve bez velikih rezultata. Upravo zbog toga neki poslodavci imali su radnike koji su na bolovanju i po nekoliko godina (to su ekstremni slučajevi).

Što se tiče reforme otpremnina, od nje se odustalo prije nego što je prijedlog Zakona napisan, kao i od onemogućavanja uređivanja visine plaće kroz Pravilnik o radu.

Gledajući glavne ciljeve reforme već je u prvom saborskom čitanju postalo jasno da je jedina prava reforma ona vezana uz organizaciju radnog vremena te da se bez te izmjene Zakon ne bi trebao niti donositi.

Ono što zakonski tekst u prvom čitanju nije imao, odredbe su o ustupanju radnika unutar grupacije i dopunski rad, a oba instituta su uvedena u zakonski prijedlog na samom kraju pregovora, na inicijativu samog zakonodavca.

4.2. Prijedlog Zakona o radu koji je upućen u drugo saborsko čitanje

U tijeku pregovora o Konačnom prijedlogu Zakona o radu Hrvatska udruga poslodavaca postavila je zahtjev da se, radi poticanja malog poduzetništva, poslodavcima koji zapošljavaju do uključivo 10 radnika omogući jednostavnije otkazivanje ugovora o radu. Sindikati su prihvatili raspravu o tom prijedlogu pod uvjetom da se poslodavcem u smislu te odredbe smatra onaj poslodavac koji zapošljava do uključivo pet radnika. Temeljna ideja je da se malim poslodavcima omogući redovito otkazivanje ugovora o radu bez navođenja i dokazivanja postojanja jednog od razloga za redoviti otkaz ugovora o radu. Mali poslodavac koji bi otkazao ugovor o radu morao bi poštivati obvezu davanja otkaza u pisanom obliku, obvezu dostave otkaza radniku, otkaznog roka i plaćanja otpremnine. U cilju poticanja sporazuma o tom pitanju, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava obvezalo se predložiti izmjene Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti¹⁰ na način koji bi omogućio osobama kojima je na taj način prestao ugovor o radu ostvarenje prava za vrijeme nezaposlenosti. Time bi se potaknulo malo poduzetništvo koje ima posebnu važnost za gospodarski razvoj i zapošljavanje. Nažalost, neposredno prije upućivanja Zakona na sjednicu Vlade RH, Ministarstvo je odustalo od ove izmjene, koja nije bila sporna čak niti za dio sindikata. Čini se da je upravo ova izmjena bila iznimno važna poslodavcima koji su na sjednici Vijeća članica HUP odlučili da ne mogu podržati Konačni prijedlog Zakona o radu.

¹⁰ Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 80/08, 94/09, 121/10, 25/12, 118/12, 153/13.

Druga sporna stvar za poslodavce bila je činjenica da je predlagatelj nakon pritiska sindikata odustao od nejednakog rasporeda radnog vremena do 56 sati bez suglasnosti sindikata, te je smanjio fleksibilnost nejednakog tjednog rasporeda do maksimalnih 50 sati, što je doista neznatna izmjena.

Treća, velika izmjena u odnosu na prvi prijedlog Zakona, svakako je „labaviji“ odnos prema bolovanju za vrijeme otkaznog roka, jer je propisano da otkazni rok koji se prekida bolovanjem, ističe svakako nakon šest mjeseci od dana otkaza. Dakle, između dva čitanja zakonodavac je popustio za 6 mjeseci što je doista bilo nepotrebno.

Ne toliko važno odustajanje za sve poslodavce, ali važna za agencije, je i odredba o naknadi koju ustupljeni radnik prima za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku. Naime, u prijedlogu koji je bio u prvom čitanju, bilo je dozvoljeno da se stranke sporazumiju koliku će naknadu primati radnik za vrijeme kada nije ustupljen, dakle to nije trebao biti iznos koji je u visini njegove prosječne plaće. Nažalost od te izmjene se odustalo iako je ovakva odredba glavni razlog što agencije ne zapošljavaju radnike na neodređeno vrijeme. Neisplativo je i neopravdano da radnik koji nije ustupljen i koji ne radi prima plaću kao radnik koji radi.

Što se tiče primjedbi¹¹ sindikata na konačni prijedlog Zakona o radu, one su većinom bile vezane uz agencijske radnike te uvođenje dopunskog rada i ustupanja radnika unutar grupacija. Kako i sami naglašavaju u svome očitovanju, „u vezi radnog vremena postignuta su određena poboljšanja (u odnosu na najdulje trajanje radnog tjedna jednostranom odlukom poslodavca odnosno kolektivnim ugovorom, te u odnosu na najkraći dnevni odmor, između dva radna dana, prema Zakonu i kolektivnim ugovorima)“. Drugim riječima Ministarstvo je popustilo sindikalnom pritisku i u konačnom prijedlogu Zakona dopušteno je da poslodavac može u nejednakom rasporedu radnog vremena radniku naložiti da radi maksimalno 50 sati tjedno. Pri tome napominjem da je do sada maksimalno tjedno radno vrijeme bilo svega dva sata manje, dakle 48 sati, a mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena imali smo i do sada u smjenskom radu. S druge strane ako postoji kolektivni ugovor onda je moguće da radno vrijeme bude i do 60 sati tjedno. Nije jasno zašto je nešto dopušteno samo uz dopuštenje sindikata, kada bi zapravo svi radnici i poslodavci trebali imati iste mogućnosti.

5. Osvrt na rješenja glavnih problema u zakonskoj regulativi

5.1. Fleksibilni oblici zapošljavanja

Iako je Ministarstvo obrazlažući inicijativu za izmjene Zakona o radu, kao jedan od ciljeva reforme navela i fleksibilnost radnih odnosa, čini se da se u konačnici od dosta toga odustalo. Jedan od prvih ciljeva reforme bile su izmijenjene odredbi o organizaciji radnog vremena na način da se potakne interna fleksibilnost organizacije rada kod poslodavca, zadrže radna mjesta i smanje troškovi poslovanja poslodavca kroz omogućavanje organizacije radnog vremena kojom će poslodavac biti u mogućnosti odgovoriti na kratkoročne fluktuacije u poslovnim procesima. Odredbe o organizaciji radnog vremena u konačnici su mijenjane vrlo malo, te se ne može govoriti o pravoj fleksibilizaciji organizacije radnog vremena kakvo poznaju druge države

¹¹ http://sssh.hr/upload_data/ckeditor/SindikalneSrediSnjice_ZOR%20oCitovanje_03072014%20-%20novo.pdf (očitanje 04. 07. 2014).

članice Europske unije. Isto tako zagovarala se izmjena organizacije rada na izdvojenom mjestu rada, na način da se potakne i taj oblik fleksibilnijeg upravljanja ljudskim potencijalima, međutim i ovdje nema znatnijeg pomaka, o čemu će kasnije biti više riječi. Djelomično je izmijenjen rad u nepunom radnom vremenu, ali to se neće znatnije odraziti na zapošljavanje.

Nešto značajnije izmjene svakako je uvođenje ustupanja radnika unutar grupacija te dopunski rad.

5.1.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu na određeno vrijeme ovim se izmjenama mijenjao samo nomotehnički. Međutim, odredbe su toliko nejasno napisane da trenutno postoje dva stajališta oko toga koliko može trajati prvi ugovor na određeno vrijeme, a koliko uzastopni ugovori na određeno vrijeme, o čemu čak ni nadležno ministarstvo nije još zauzelo jasan stav.

Naime, odredba stavka 4 članka 12 nije jasna pa se postavlja pitanje da li se kod prvog ugovora o radu isključuje samo ograničenje od tri godine pa on može biti sklopljen na npr. pet godina, ali se onda ne može više sklopiti drugi, uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme ili se ograničenje isključuje i kod slijedećih ugovora o radu na određeno vrijeme. To bi značilo da se mogu sklopiti daljnji ugovori o radu na određeno vrijeme ako je prvi ugovor na određeno vrijeme sklopljen na vrijeme duže od tri godine. Imajući u vidu odredbe Direktive Vijeća 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme¹² i činjenicu da o izmjenama ove odredbe socijalni partneri nisu pregovarali smatram da je odredba ostala neizmijenjena, te da za ugovore na određeno vrijeme vrijede pravila koje sam objasnila u svom prethodnom radu.¹³

Nadalje, Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme jasno naglašava da se njezina primjena ne smije negativno odraziti na poslovanje malih i srednjih poslodavaca – drugim riječima oni bi trebali imati „povlašten“ položaj te drugačija pravila prilikom zapošljavanja radnika na određeno vrijeme.

Malim i srednjim poduzetnicima ne bi se smjele stavljati administrativne, financijske ili pravne prepreke koje bi otežavale njihov razvoj. U hrvatskom zakonodavstvu nikakvog posebnog tretmana malih i srednjih poslodavaca nema, iako su više od 98 % hrvatskog gospodarstva mali i srednji poduzetnici¹⁴.

Upravo zbog toga poslodavci su tražili da se odredbe o ugovoru na određeno vrijeme redefiniraju na način da se uvede posebno pravilo odnosno iznimka za male i srednje poslodavce. Smatram da bi bilo korektno da poslodavci koji zapošljavaju do 20 radnika mogu zaposliti radnika na određeno vrijeme bez navođenja posebnog razloga, a s obzirom da već sama njegova veličina govori o tome koliko mu je svaki radnik bitan i kao ljudski potencijal ali i kao trošak.

Kao alternativa mogla se bar propisati mogućnost da se u granskim ugovorima ugovore posebna pravila za zapošljavanje na određeno vrijeme za male i srednje poslodavce. Sada, doduše, postoji

¹² Direktiva Vijeća 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:31999L0070:HR:PDF>.

¹³ Novaković (bilj. 8), ss. 29 i dalje.

¹⁴ Struktura članica HGK, <http://www.hgk.hr/o-hgk>.

mogućnost da se zbog objektivnih razloga u kolektivnom ugovoru propiše da ugovori na određeno vrijeme mogu trajati i duže od tri godine, ali u praksi se ta odredba ne primjenjuje.

Dakle, malim i srednjim poslodavcima ni na koji način nije se olakšalo zapošljavanje na određeno vrijeme, što je zapravo velika pogreška. Naime, kada bi svaki mali poslodavac, bez straha od posljedica zapošljavanja na neodređeno vrijeme, zaposlio po jednog radnika, u Hrvatskoj bismo imali puno manje problema s nezaposlenošću.

5.1.2. Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme

Sukladno članku 63 novog Zakonu o radu, propisana je mogućnost da se radniku u nepunom radnom vremenu druga materijalna prava (kao što je npr. božićnica) isplati razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a ne u punom iznosu kao što dobiva radnik koji radi u punom radnom vremenu. Ova izmjena poslodavcima je definitivno korisna, ali pitanje je koliko radnika zaista želi i može raditi nepuno radno vrijeme, s obzirom da se u tom slučaju i plaća umanjuje za pola.

Dakle, stavku 6 navedenog članka, jasno je definirano načelo razmjernosti prema kojem se sva prava iz radnog odnosa ostvaruju razmjerno radnom vremenu. Tako se plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu (osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno). Zanimljivo je da je u ovom članku napravljena jasna distinkcija između plaće i drugih materijalnih prava. Pitanje što je plaća u kontekstu radnih odnosa i što sve ulazi u plaću jedno je od najčešćih pitanja u praksi, a ovo bi mogao biti dobar pokazatelj kako zakonodavac vidi definiciju plaće. Ovo pitanje jako je bitno u kontekstu radnika ustupljenih putem agencija za privremeno zapošljavanje, o čemu ću pisati nešto kasnije u tekstu.

Postavlja se pitanje plaćanja troška prijevoza na posao i s posla za radnike koji ne rade u punom radnom vremenu, jer je to kategorija primanja koja bi također trebala potpasti pod druga materijalna prava koja se isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Problem je što je trošak prijevoza isti za radnika koji radi u punom i za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, pa se čini nepravednim da taj stvarni trošak bude umanjen radnicima koji rade na nepuno radno vrijeme. Osim toga, s obzirom da radnik može i svega nekoliko sati raditi kod jednog poslodavca, pitanje je isplativosti rada tom radniku ako su mu troškovi putovanja veći od plaće koju dobije.

Novim stavkom 3, kao i kod punog radnog vremena, propisano je da radnik, čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost (dopunski rad).

5.1.3. Ugovor o ustupanju radnika putem agencija za povremeno zapošljavanje

Trajanje zapošljavanja preko agencija jedina je odredba koju mogu istaknuti kao neku pravu fleksibilizaciju ovakve vrste zapošljavanja. Agencija je do sada mogla ustupati radnika korisniku

za obavljanje istih poslova najduže neprekinuto jednu godinu. Pri tome se prekid duži od mjesec dana smatrao prekidom razdoblja od jedne godine. Ovakvo ograničenje vodilo je samo većoj nesigurnosti rada ustupljenih radnika. Kada je poslodavac imao potrebu za radnikom duže od godine dana dešavala se jedna od sljedećih situacija: ili mu je promijenio naziv posla koji obavlja, ili je došlo do prekida ugovora s tim radnikom na mjesec dana, ili je navedeni radnik nakon proteka godine dana bio ustupljen putem druge agencije. Na gubitku su bili i radnik i korisnik i agencija.

Novom zakonskom odredbom produženo je vrijeme ustupanja radnika na tri godine sa mogućnošću i dužeg ustupanja ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom. Drugim riječima, ograničenje se sada uskladilo sa vremenskim ograničenjima koja postoje kod rada na određeno vrijeme.

Kao neku vrstu ustupka sigurnosti radnika propisano je da se prekidom razdoblja od tri godine ne smatra prekid kraći od dva mjeseca (do sada je bio jedan mjesec). Dakle čak i ovdje gdje se institut agencijskog rada doista i fleksibilizirao, odmah je dodana i jedna nova zaštitna mjera za radnika.

Veliku medijsku pozornost imale su i odredbe o plaći ustupljenih radnika u vrijeme kada oni nisu ustupljeni korisniku. U prvom čitanju u saborskoj proceduri bilo je propisano da u razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj u ugovoru između agencije i radnika. Međutim, u konačnoj verziji ostalo je staro rješenje prema kojem radnik ima pravo na jednaku plaću i u vrijeme kada nije ustupljen korisniku. Ovo je apsolutno destimulirajuće za bilo kakvo dugotrajnije zapošljavanje jer si niti jedan poslodavac, pa tako ni agencija, ne može priuštiti da isplaćuje plaću nekome tko ne radi. Ovu odredbu treba gledati paralelno drugim odredbama ZOR-a u kojima je propisano da prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je radnik ustupljen ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova. Niti ta se odredba nije mijenjala tako da se ne moramo bojati navale agencijskih radnika.

Što se tiče ograničenja za sklapanje ugovora preko agencije, ona su ostala gotovo ista, iako su se te odredbe trebale drastičnije mijenjati. U konačnici rezultat je više nego manjkav, pa sada nije dopušteno zapošljavanje putem agencija za privremeno zapošljavanje:

1. za zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk – ova odredba ostala je kao i do sada,
2. za poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog zbrinjavanja viška radnika u prethodnom razdoblju od šest mjeseci,
3. za poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci,
4. za obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete - redefinirano je na način da se na poslovima s posebnim uvjetima rada mogu zaposliti radnici preko agencije ukoliko ispunjavaju potrebne uvjete,

5. za ustupanje radnika drugoj agenciji - ograničenje koje je bilo propisano i do sada i koje je zapravo bespredmetno jer ukoliko je korisniku potreban određen radnik još neki period, korisnik će takvog radnika zaposliti sam preko druge agencije, tako da se nikakva zaštita radnika ovakvom odredbom ne postiže.

Da podsjetim, Direktiva Europske unije kao jedinu zabranu propisuje ustupanje radnika kao zamjenu za radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk, sve ostalo prepušteno je nacionalnim zakonodavstvu.

Dakle, možemo zaključiti da su zabrane ostale gotovo iste osim što je obrisana zabrana zapošljavanja ustupljenih radnika u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika. S obzirom da se ova mogućnost i nije koristila u praksi, ne čini se da je došlo do olakšavanja zapošljavanja radnika putem agencija. Pri tome treba imati na umu da je agencijski rad ipak ulaz u tržište rada, te da nema bojazni da zamijeni klasičan radni odnos jer se to nije desilo niti u državama EU koje imaju daleko liberalnije zapošljavanje putem agencija. U Hrvatskoj na ovaj način radi svega 0,5 % radnika¹⁵.

Uvedena je nova obveza korisnika da pri sklapanju ugovora o ustupanju radnika agenciju potpuno i istinito, pisano izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik. Ovo se čini kao dobra novina, uzimajući u obzir činjenicu da agencije odgovaraju za plaću i druga prava radnika, a nisu nužno istinito informirani o navedenim uvjetima. Na ovaj način korisnik postaje odgovoran za uvjete rada agencijskog radnika.

5.1.4. Ustupanje radnika unutar grupacije

Novim Zakonom o radu uvodi se mogućnost ustupanja radnika unutar grupacije što se čini dobrim rješenjem, i to ne samo za poslodavca koji možda u nekom trenutku nemaju posla za određeni broj radnika, već i za radnike koji umjesto otkaza mogu jedno vrijeme raditi kod drugog poslodavca.

Dakle, kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, on može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima¹⁶, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Zanimljivo je da je propisano da se radnik može ustupiti najduže na šest mjeseci, ali ne postoje nikakva druga ograničenja kao npr. minimalno razdoblje koja mora proći između dva ustupanja. Možemo zaključiti da nakon proteka šest mjeseci poslodavac na nekoliko dana može vratiti radnika kod sebe i onda ga ponovo ustupiti.

¹⁵ Prema podacima Ministarstva rada i mirovinskog sustava, udio ustupljenih radnika na tržištu rada kreće se oko 0,5% (otprilike 11.000 radnika).

¹⁶ Zakon o trgovačkim društvima, NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, čl. 473: „Povezana društva su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao: 1. društvo koje u drugome društvu ima većinski udio ili većinsko pravo u odlučivanju; 2. ovisno i vladajuće društvo; 3. društvo koncerna; 4. društva s uzajamnim udjelima i 5. društva povezana poduzetničkim ugovorima“.

Što se tiče sintagme „nema potrebe za radom“ pitanje je kako bi se uopće utvrđivalo da li je u konkretnom slučaju poslodavac imao posla za tog radnika ili nije (npr. ako je administrativno osoblje). Osim toga ako poslodavac faktično i ima potrebe za radom radnika, ali mu je trenutno potrebniji u drugom trgovačkom društvu, ukoliko radnik pristane na ustupanje ništa neće biti sporno¹⁷.

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

Povezani poslodavac se u odnosu na radnika smatra poslodavcem samo u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu, što znači da je za sva ostala prava i obveze i dalje odgovoran primarni poslodavac. To znači da primarni poslodavac isto tako ima obvezu plaćanja plaće, koju onda sporazumom između trgovačkih društava oni međusobno rješavaju.

Nedorečeno je ostalo i pitanje može li ustupljeni radnik raditi za nižu plaću ili na primjer obavljati druge poslove? Što ako radnik nije zadovoljan u novom trgovačkom društvu, može li tražiti povratak natrag? To nigdje nije izričito navedeno, pa će tek sudska praksa zauzeti stajalište koje će poslodavcima moći biti putokaz. Za sada, ja bih tumačila ove odredbe na najrestriktivniji način i ne bih poslodavce ohrabivala da prilikom ustupanja radnika ugovaraju nižu plaću i lošije uvjete rada. Vidjet ćemo kakav će biti stav Ministarstva rada i mirovinskog sustava kada objave svoja mišljenja.

5.1.5. Ustupanje radnika u povezano društvo u inozemstvo

U članku 18 novog Zakona otvorena je mogućnost da poslodavac uputi svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, na razdoblje do dvije godine. Radnik se ustupa društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca, te se na njihove odnose ne primjenjuju odredbe ZOR-a o ustupanju radnika putem agencija za privremeno zapošljavanje.

Dakle, ovo je institut drugačiji od upućivanja koje nije niti vremenski ograničen, a niti je ograničeno samo unutar povezanih društava.

Povezano s tim, u članku 129 Zakona propisano je da je poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji. No, ukoliko radnik sam odluči dati otkaz ili dobije otkaz zbog skrivljenog ponašanja, poslodavac nema tu obvezu.

Ono što je isto tako važno je da se pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine, razdoblje koje je radnik proveo na radu u inozemstvu ubraja u razdoblje neprekinutog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

¹⁷ Pri tome navedeni sporazum mora sadržavati članke o nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca, imenu, prezimenu i prebivalištu radnika, datumu početka i završetka privremenog ustupanja, mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati, plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Iz svih tih odredbi proizlazi jedan bitan zaključak, a to je da radnik koji se ustupi poslodavcu u inozemstvo, sklapa s tim poslodavcem ugovor o radu i postaje zapravo njegov radnik. Isto tako radnik može kod poslodavca u inozemstvu raditi na nekim njegovim projektima i biti delegiran u neku drugu državu.

Ograničenje od dvije godine propisano je jer nakon dvije godine rada u inozemstvu radnik postaje obveznik plaćanja poreza i doprinosa u toj drugoj državi. Ovo se čini kao dobro rješenje za poslodavce koji puno rade na projektima u drugim državama, te će im ove odredbe olakšati angažiranje radnika u inozemstvu.

5.2. Radno vrijeme i odmori

5.2.1. Dopunski rad

Jedna od većih novina Zakona svakako je uvođenje tzv. dopunskog rada. Inicijativa za uvođenje mogućnosti rada i kod drugog poslodavca, iako je radnik već zaposlen na puno radno vrijeme, došla je od Ministarstva rada i mirovinskog sustava. Navodno je puno upita građana Ministarstvu bilo upravo na tu temu, kako legalno zaraditi više od plaće koju radnik ostvaruje kod poslodavca. Zbog toga je radnicima otvorena mogućnost da uz pisanu suglasnost poslodavca rade kod drugog poslodavca do najviše 8 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje. Ovom izmjenom uvedena je mogućnost dopunskog, povremenog rada, ali naravno ograničenog karaktera. Za ostvarenje takvog rada potrebna je suglasnost poslodavca s obzirom da je jasno da radnik koji radi dio svog radnog vremena kod drugog poslodavca ne može raditi prekovremeno kod svog matičnog poslodavca jer to vrijeme provodi na dopunskom radu. Osim toga, možda u nekim sektorima poslodavcu ne bi odgovaralo da radnik dopunski radi kod konkurencije.

Čini se da je ovo rješenje dosta dobro prvenstveno zato što zapravo ozakonjuje situaciju koja i sada postoji. Jako puno ljudi osim svog posla rade i poslove u sivoj zoni, bez prijave takvog rada, jer naprosto nije bila dana mogućnost da se takva dodatna zarada ozakoni. Vjerujem da će ova odredba utjecati i na sivu ekonomiju.

Nekoliko takvih slučajeva već je provedeno u praksi, iako institucije – Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, nisu bili spremni za provedbu te je trebalo nekoliko dana da se dopunski rad provede u bazama. Dopunski rad nema utjecaj na dužinu staža već samo na visinu doprinosa odnosno na kraju na visinu mirovine.

Sindikati su bili protiv uvođenja dopunskog rada jer smatraju da je njihova funkcija da čuvaju radnike od samih sebe, te da će se takvim prekomjernim radom radnici previše istrošiti. Međutim, tih 8 sati tjedno doista je minimalna satnica, a imajući u vidu da u tom periodu radnik kod svog poslodavca ne može raditi prekovremeno jasno je da nikakvog iscrpljivanja radnika neće biti.

Isto tako ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno kod primarnog poslodavca i radnik radi u tjednu do maksimalnih 50, odnosno s kolektivnim ugovorom 60 sati, takav radnik u tom periodu neće moći raditi dopunske sate kod drugog poslodavca.

Ono što mislim da je loše je činjenica da je propisano da dopunski rad radnika koji radi u punom radnom vremenu kod nekog poslodavca može trajati najduže 8 sati tjedno. Pri tome se nije razmišljalo da je kod nekih poslodavca puno radno vrijeme na primjer 38 sati. To znači da ti

radnici mogu maksimalno raditi 8 sati, što bi kod njih iznosilo ukupno 46 sati odnosno dva sata manje od radnika čije je puno radno vrijeme klasično. Čini se da se i ovdje trebalo definirati da se radi o radniku koji je zaposlen na puno radno vrijeme od 40 sati.

5.2.2. Raspored radnog vremena

Pitanje fleksibilne organizacije radnog vremena bilo je temeljno interesno pitanje u svezi s donošenjem novog Zakona o radu¹⁸. U svom konačnom obliku Zakon o radu uopće ne donosi nikakve radikalne promjene. Trajanje punog radnog vremena i dalje je 40 sati tjedno, pri čemu stanka i dalje ulazi u radno vrijeme iako je interes poslodavaca bio da se kao i u većini drugih europskih država, stanka ne ubraja u radno vrijeme, već da se tih pola sata dodatno radi. Faktično, puno radno vrijeme u Hrvatskoj je 37,5 sati.

Isto tako izmjene vezane za raspored radnog vremena nisu utjecala na broj dopuštenih prekovremenih sati na godišnjoj razini, koji su i dalje ograničeni na 180 sati godišnje, odnosno 250 ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Novim zakonom jedino se poslodavcima, kojima potreba za radom radnika nije ravnomjerna (mijenja se ovisno o sezoni ili drugim zahtjevima tržišta), omogućuje jednostavnije upravljanje organizacijom radnog vremena. Takvo, jednostavnije upravljanje organizacijom radnog vremena do sada je bilo moguće samo za one poslodavce koji su morali zbog smjenskoga rada, radno vrijeme nejednako rasporediti (tzv. mini preraspodjela). Sada se mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena ne uvjetuje smjenskim radom, već je takva mogućnost dana svim poslodavcima.

Stoga je novim Zakonom određeno da u razdoblju povećane potrebe za radom poslodavci mogu od radnika tražiti da rade do 50 sati tjedno, a ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom i do 60 sati tjedno. Pri tome bi u razdoblju smanjene potrebe za radom radnika poslodavci radnike oslobodili obveze rada ili tu obvezu smanjili ispod punog tjednog radnog vremena. U konačnici prosječno puno radno vrijeme u referentnom razdoblju od četiri mjeseca, koje se kolektivnim ugovorom može povećati na šest mjeseci, treba se svesti na 40 sati tjedno. To je i u skladu s Direktivom o radnom vremenu¹⁹ prema kojoj prosječno radno vrijeme, uključujući tu i prekovremeni rad, u referentnom razdoblju od četiri mjeseca ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Vezano za raspored radnog vremena novina je i mogućnost uvođenje banke radnog vremena, ali samo kroz kolektivne ugovore. Ukoliko se primjeni raspored radnog vremena kroz banku sati, ne bi se primjenjivala tjedna ograničenja radnog vremena, već prosječno tjedno radno vrijeme u razdoblju od četiri mjeseca ne bi smjelo biti duže od 45 sati. Naravno ostaje primjena dnevnog odmora koji iznosi 12 sati (osim u iznimnim slučajevima)²⁰.

Tijekom pregovora sindikati su pristali da se u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena najduže tjedno radno vrijeme tijekom razdoblja povećane potrebe za radom poveća na 50 sati, odnosno za dva sata tjedno u odnosu na postojeće rješenje (i otvaranje te mogućnosti za sve

¹⁸ Ž. Potočnjak, *Opći pregled novih propisa radnog i socijalnog zakonodavstva, Novi Zakon o radu – novi propisi radnog i socijalnog zakonodavstva*, Zagreb 2014.

¹⁹ Direktiva 2003/88 EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

²⁰ Čl. 89 st. 2, 3 i 4 propisuju kada dnevni odmor može biti najkraće 10 odnosno 8 sati dnevno.

poslodavce a ne samo za one kod kojih postoji smjenski rad). Isto tako, sindikati su pristali na mogućnost nejednakog rasporeda u kojem bi se radilo i do 60 sati tjedno, ali samo pod uvjetom da je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom (mogućnost koja već i sad postoji kroz institut preraspodjele radnog vremena).

Međutim, ovakvo zakonsko rješenje nije dovoljno fleksibiliziralo mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena iz razloga što veliki broj poslodavaca nema sindikate s kojima bi mogli kolektivno pregovarati te kolektivnim ugovorom urediti nejednaki raspored radnog vremena koji bi tjedno mogao iznositi i do 60 sati. Treba imati na umu da 98% hrvatskog gospodarstva čine mali i srednji poduzetnici koji neće moći koristiti ovu odredbu. Ovakvim uređenjem zapravo se mali poduzetnici stavljaju u neravnopravan položaj sa onim velikima koji imaju sindikate i mogućnost kolektivnog pregovaranja. Prijedlog poslodavaca bio je da se ograničenje do 60 sati tjedno veže uz kolektivni ugovor ali samo ako postoji sindikat s kojima bi poslodavac mogao kolektivno pregovarati, a ako sindikata nema da poslodavac može i sam donijeti takvu odluku. Čini nam se da se na ovaj način želi prisiliti poslodavce da i sami pomažu sindikalno organiziranje radnika.

Drugi problem je što je ovakvo uređenje dalo sindikatima prostora za ucjenjivanje poslodavaca koji će biti prisiljeni sklopiti kolektivni ugovor ukoliko želi koristiti mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena do 60 sati, jer bez sklopljenog kolektivnog ugovora neće mogućnost organizaciju radnog vremena uskladiti s cikličkim potrebama za radnom snagom. Pitanje je na što će poslodavac morati pristati u tijeku kolektivnog pregovaranja kako bi se izborio za pravo koje bi mu zapravo po prirodi trebalo pripadati, a to je pravo na što efikasniju organizaciju svoga poslovanja. Osim toga, i do sada je postojala preraspodjela radnog vremena sa istim ograničenjem, pa doista nije jasno čemu ovakva odredba uopće služi.

5.2.3. Mogućnost drugačijeg uređenja radnog vremena za određene kategorije radnika

Mogućnost drugačijeg uređenja radnog vremena za određene kategorije radnika uređena je na način da su otvorene šire mogućnosti za samostalno uređenje radnog vremena, dnevnih i tjednih odmora određenih skupina radnika. Tako je propisano da se ne primjenjuju odredbe ZOR-a o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru „na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju“.

S obzirom da je kod nabiranja osoba na koje se može primijeniti ova odredba ostavljen otvoren niz (...i slično) ova odredba može se dosta široko tumačiti.

U stavku 4 dodatno se pojašnjava da se pod rukovodeće osoblje smatra radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

Ovo je jedna odredba koja je dosta povoljna za poslodavce jer će definitivno omogućiti puno širu primjenu izuzetaka nego što su to mogli po starom zakonu. Naime, prema starim odredbama

izuzetak je bio radnik koji je kao rukovodeće osoblje statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima poslodavaca ovlašten voditi poslove poslodavca i koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavaca, te na radnika člana obitelji poslodavaca fizičke osobe.

S obzirom na ovako usku formulaciju, u praksi su se dešavale razne zlouporabe ovog instituta, ali ne zbog želje poslodavca da iskorištava radnike, već zbog realne potrebe na primjer u turizmu u tijeku sezone.

5.2.4. Izmjene odredaba o godišnjem odmoru

Što se tiče odredaba o godišnjem odmoru one su ponovo mijenjane iako se sudska praksa tek sada ustalila glede primjene dosadašnjih odredbi. Nove odredbe već su otvorile mnoga pitanja i probleme u određivanju prava na godišnji odmor, pogotovo razmjerni dio. Naime, proširena je primjena pravila o pravu na razmjerni dio godišnjeg odmora i na slučajeve prestanka radnog odnosa nakon 1. srpnja. Do sada je radnik kojemu je radni odnos prestajao nakon 1. srpnja imao pravo na puni godišnji odmor, a sukladno novom Zakonu pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima i onaj radnik kojemu radni odnos prestaje recimo u rujnu. To znači da ukoliko radniku radni odnos prestaje npr. početkom rujna, ima pravo na 8/12 godišnjeg odmora, a ne na cijeli godišnji odmor kako je to do sada bilo.

Kao i do sada, radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Činjenica je da poslodavac ne može znati unaprijed da li će neki radnik dati otkaz, pa ukoliko je poslodavac prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi radniku pripadao, on naravno nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora, što je i logično.

Otvorena je mogućnost da se u slučaju dogovora između radnika i poslodavca, ne mora poštivati odredba o korištenju minimalno dva tjedna godišnjeg odmora neprekidno. Za pretpostaviti je da taj dogovor mora biti u nekom pisanom obliku, zbog eventualnog inspekcijskog nadzora. Mislim da takvu inicijativu može pokrenuti i radnik i poslodavac, međutim, s obzirom na sintagmu „ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore“, smatram da ukoliko bilo koja strana nije zadovoljna sa takvom inicijativom, dogovora neće biti i radnik će koristiti dva tjedna u neprekidnom trajanju.

5.3. *Prestanak ugovora o radu*

5.3.1. Prestanak pravne osobe kao razlog za otkaz

Ono što je medijski bilo iznimno eksponirano je mogućnost davanja otkaza za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava.

Pitanje je što se zapravo mijenjalo odnosno da li se išta promijenilo? Naime, u slučaju likvidacije trgovačkog društva doista je otvorena mogućnost okončanja radnog odnosa, a time i postupka likvidacije, poslovno uvjetovanim otkazom osobama koje su zaštićene radi trudnoće i rođenja djeteta.

Međutim, zakonodavac prilikom pisanja Zakona nije povezo sve relevantne odredbe pa je tako i dalje ostala odredba da otkazni rok ne teče za vrijeme korištenja prava vezana za trudnoću i rođenja djeteta.

Drugim riječima, poslodavac i dalje neće moći likvidirati svoje društvo jer, iako će moći dati otkaz ranije navedenim kategorijama, otkazni rok neće teći za vrijeme korištenja prava vezana za trudnoću i rođenje djeteta, što znači da se ništa nije promijenilo. S obzirom da to nije bila namjera zakonodavca već se radi o pogrešci, vjerujem da će uskoro doći do ispravka odnosno izmjena Zakona.

5.3.2. Tijek otkaznog roka

Tijek otkaznog roka bio je još jedan od krucijalnih problema za sindikate. Naime, sukladno prijedlogu Zakona koji je bio upućen u prvo čitanje u Sabor RH, privremena nesposobnost za rad nije utjecala na tijek otkaznog roka. S obzirom da je opće poznata činjenica da se bolovanje zloupotrebljava kada je radnik suočen sa otkazom, a imajući u vidu i činjenicu da pojačane kontrole opravdanosti bolovanja nisu donijele značajne rezultate, na prijedlog poslodavaca zakonodavac je u prvo čitanje uputio zakon u kojem bolovanje više nije prekidalo tijek otkaznog roka. Međutim, pritisak sindikata, posebno kroz medije²¹ ali i saborske zastupnike, bio je očito prevelik te je između dva saborska čitanja Ministarstvo izmijenilo svoj početni prijedlog na način da je samo ograničilo vremenski period zastoja otkaznog roka na 6 mjeseci. Drugim riječima, poslana je poruka da se bolovanjem može šest mjeseci produžiti otkazni rok, pa se postavlja pitanje tko to ne bi pokušao iskoristiti.

Dakle, prema novim odredbama otkazni rok, kao i do sada ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Međutim, postavlja se pitanje što ako otkazni rok još nije niti počeo teći, može li poslodavac radniku koji je na bolovanju dati otkaz, pa da onda od dana dostave otkaza počne teći otkazni rok? S obzirom da nigdje u Zakonu ne piše da se radniku ne može dati otkaz dok je privremeno nesposoban za rad, rekla bih da se otkaz može dati i radniku koji je privremeno nesposoban za rad i da bi od tog trenutka trebao početi tijek otkaznog roka.

Novost je i da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze

²¹ <http://www.novolist.hr/Vijesti/Gospodarstvo/Poslodavci-traze-otkazni-rok-i-tijekom-bolovanja> (očitanje 24. 09. 2014).

rada (sudska praksa je već taj dio u svojim presudama ozakonila²²), osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ovdje treba spomenuti i činjenicu da sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju²³ na teret poslodavac pada 42 dana bolovanja, što je izuzetno veliki trošak za poslodavce. Po broju dana koje poslodavac plaća nalazimo se u samom vrhu država u Europskoj uniji. Osim toga, nemamo niti ograničene dane bolovanja na godišnjoj razini koje padaju na teret poslodavca kao što to na primjer imaju u Sloveniji. Činjenica je da ovo pitanje nije uređeno Zakonom o radu, ali prilikom najavljivanja reforme bilo je riječi da će se horizontalno uređivati kompletno radno zakonodavstvo, pa je trebalo i ovo pitanje razmotriti.

5.3.3. Kolektivno zbrinjavanje viška radnika

Kolektivno zbrinjavanje viška radnika godinama je bilo izuzetno kompleksno. Navedene zakonske odredbe o zbrinjavanju kolektivnih viškova radnika postale su nešto jasnije već ranije spomenutim zakonskim promjenama iz lipnja 2013. godine.

Bitna promjena novih zakonskih odredbi je napuštanje obveze izrade programa zbrinjavanja viška radnika. Sada je poslodavac dužan, u slučaju namjere otkazivanja ili poticanja radnika na sporazumni prestanak ugovora za više od 20 radnika u razdoblju od devedeset dana, savjetovati se s radničkim vijećem ili sindikatom koji je preuzeo njegovu funkcije radničkog vijeća, te o provedenom savjetovanju obavijestiti službu zapošljavanja. Služba zapošljavanja će moći na mjesec dana odgoditi otkazivanje. Pri tome, dio sadržaja programa zbrinjavanja viška radnika postaje sastavni dio obveznog savjetovanje.

6. Problematične odredbe novog Zakona o radu

6.1. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Izmjenama Zakona produžen je zastarni rok za potraživanja iz radnog odnosa s tri na pet godina. U prijelaznim odredbama propisano je da se odredbe ovoga Zakona o zastari potraživanja, neće primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.

Ovakva odredba poslodavce stavlja u vrlo nezavidan položaj jer ostaje vremenski prostor od pet godina u kojima se radnik može odlučiti na pokretanje sudskog postupka. Pri tome treba imati na umu da poslodavac sve iznose koje radnik eventualno dokaže u sudskom sporu mora platiti s kamatama od dana dospjeća, što znači minimalno plaćanje kamata za pet godina.

Mislim da je dosadašnje ograničenje od tri godine bilo sasvim dovoljno da radnik koji se osjeća oštećenim pokrene sudski postupak.

Osim toga, poslodavci će nakon relativno dugo vremena morati dokazivati zakonitost odluka koje su donijeli, što će od poslodavaca tražiti da što je moguće više formaliziraju i dokumentiraju svoja postupanja.

²² Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr- 615/08-2 od 18. 02. 2009.

²³ NN 80/13 i 137/13.

6.2. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru

Konačnim prijedlogom Zakona dopuštena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom ugovori produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru i za razdoblje duže od tri mjeseca. Ta odredba zahtijevat će od poslodavaca posebni oprez pri ugovaranju produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru, jer se ponovo vraća mogućnost ugovaranja tzv. vječnih kolektivnih ugovora. Žalosno je da je Vlada RH upravo zbog tih odredbi mijenjala Zakon o radu kroz Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje²⁴, kako bi stala na kraj kolektivnim ugovorima koji su u produženoj primjeni bili godinama. Sada se ponovo vraća mogućnost produžene primjene duže od tri mjeseca, što je izuzetno loše. Naime, kao što smo imali prilike vidjeti do izmjena odredaba iz 2012, kada se u nedogled dopušta produžena primjena pravnih pravila kolektivnih ugovora koji su istekli, to dovodi do situacije da neki kolektivni ugovori ostaju na snazi i nakon deset godina od potpisivanja, kada su gospodarski uvjeti ali i status samog poslodavaca bitno drugačiji od onog dana kada su prava ugovarana.

6.3. Otkaz kolektivnog ugovora

Uređenje otkaza kolektivnih ugovora napisano je na način koji će kolektivne ugovore učiniti praktički neotkazivim. Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti (klauzula *rebus sic stantibus*). S obzirom da će to biti gotovo nemoguće dokazati, svakako bi se trebalo u kolektivne ugovore ugrađivati odredbe o otkaznim razlozima.

7. Zaključak

Iz ovog relativno kratkog pregleda najvažnijih izmjena Zakona o radu jasno je da su odredbe pomalo nejasne i da je, pogotovo kad su novi instituti u pitanju, ostavljeno dosta prostora za različito tumačenje pojedinih odredbi. Kao najveću reformu u odnosu na dosadašnji zakon svakako možemo istaknuti ustupanje unutar grupacija i dopunski rad. Isto tako bez dvojbe možemo zaključiti da je bilo nužno dopustiti poslodavcima kod kojih nema sindikata da svoje radno vrijeme organiziraju na način da im se dopusti, ako ne do 60, a onda barem do 56 sati rada tjedno u nejednakom rasporedu radnog vremena. Od fleksibilizacije radnog vremena najviše se očekivalo, a zapravo se sve gotovo svelo na preraspodjelu radnog vremena koja je u hrvatskom zakonodavstvu i do sada postojala.

Što se tiče otkaza poboljšanje se može vidjeti kod ukidanja programa zbrinjavanja viška radnika i kod ograničenja prekida tjeka otkaznog roka na 6 mjeseci. Međutim otkazni postupak i dalje je kompliciran, ostao je veliki broj apsolutno zaštićenih kategorija, pa tako trudnica i dalje ne može dobiti otkaz, čak ako i teško povrijedi radne obveze.

Što će ovakve izmjene donijeti i jesu li dovoljne pokazati će vrijeme, no čini se da je učinjeno premalo, te da ćemo zbog daljnje krize biti u poziciji da za vrlo kratko vrijeme ponovo razgovaramo o izmjenama Zakona o radu.

²⁴ NN 82/12.

Dobro je što će se osnovati radna skupina za praćenje provedbe Zakona o radu jer će se na taj način dobiti najbolji pokazatelji. Moći će se vidjeti da li je novi Zakon riješio probleme koji su do sada u praksi postojali, da li je potaknuo zapošljavanje i da li je poslodavcima propisana organizacija radnog vremena dovoljna. Što se tiče fleksibilnih oblika rada, sigurna sam da neće doći do porasta rada od kuće, kao ni do porasta rada u nepunom radnom vremenu, a dvojim i da će rad putem agencija za privremeno zapošljavanje doživjeti uzlet.

Ono što će se sigurno koristiti je dopunski rad i ustupanje unutar grupacija, ali s obzirom na nejasnost odredbi i tu je pitanje hoće li se poslodavci odvažiti na primjenu novog instituta.

Summary

The Labour Law in Croatia is one of the most interesting question for every government. Especially now when Croatian economy is deep in crises and there is no sign of recovery. Social partners were negotiating with Ministry of labour and pension system for more than a year. Social partners had conflicting opinions, on one side employers were promoting flexible approaches (especially for working time) while on the other side trade unions were pushing for rigid and fixed mechanism. In this article the author tried to give short critical overview of negotiation but also a critical overview of new Labour code who is in force since August 2014. Author will explore in more details new institutes in labour relations and also the main changes in it. Maybe the most interesting part of this work is retrospective of law between the two readings in the Parliament, because it is very clear which changes were put aside because of the pressure from trade unions. At the end we got Law that is doubtfully cost-effective.