

## NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI

Urbroj: 103-KS-12/22  
Zagreb, 2. prosinca 2022.

## HRVATSKI SABOR Klubovi zastupnika

**Predmet: Očitovanje Nezavisnih hrvatskih sindikata na Konačni prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu**

Poštovani!

U nastavku iznosimo mišljenje Nezavisnih hrvatskih sindikata u vezi Konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

### **Članak 5. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 15.**

Smatramo kako mjesto rada mora biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti mogućnost. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama 'saltanja' i ucjena radnika kroz navođenje npr. 'Republike Hrvatske' kao mjesta rada.

### **Članak 7. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 17.**

U vezi **stavka 2.** napominjemo, gdje god i kako god se rad obavljao, uvijek postoje određeni rizici u smislu zaštite na radu, koji se moraju procijeniti, stoga je neshvatljiv i neprihvatljiv prijedlog ovakvog rješenja. Pravilnikom o izradi procjene rizika (NN 112/2014 i 129/2019.) članak 1. stavak 4. određuje kako poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i sl. poslovi za koje je u skladu s odredbama Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca. Izdvajanjem rada na daljinu iz definicije mjesta rada i izdvojenog mjesta rada, poslodavac nema obveze procjene rizika, a time onda niti poduzimanja mjera zaštite na radu. Podsjećamo, rad na izdvojenom mjestu rada kao i rad na daljinu, gdje god se isti obavlja, nosi sa sobom određene rizike specifične za takvu vrstu rada koji se moraju procijeniti i sukladno procijenjenim rizicima odrediti mjere zaštite na radu te dati radniku upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, a kako je određeno u prijedlogu članka 17.b stavku 6.

Slijedom navedenoga **predlažemo u stavku 2.** brisati riječi: „*zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu*“.

Protivimo se rješenju iz **stavka 5. članka 17.** prema kojem poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično, s radnikom može dogovoriti rad od kuće na vrijeme od 30 dana bez izmjene ugovora o radu. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Ističemo, na primjer, problem ozljede koja bi se radniku mogla dogoditi u navedenom razdoblju dok obavlja poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega tako otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlorabuse. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati kako je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće? Okvirni sporazum o radu na daljinu (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum) naglašava da se takav rad, ako nije ugovoren, može otpočeti na dobrovoljnoj osnovi te je u uvjetima u kojima nema pisanog traga nemoguće utvrditi kako je riječ o suglasnosti volja.

Svakako bi, sukladno Okvirnom sporazumu, trebalo propisati i kako u svakom slučaju nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti zbog toga radnik smije biti stavljen u nepovoljniji položaj. Dodatno, prijedlog zakona **ne regulira uvjete za povratak (svih) radnika na rad u prostore poslodavca** (tzv. *reversability principle*) te predlažemo isto riješiti ovim Zakonom.

#### **Članak 8. ZID ZOR-a kojim se dodaju članci 17.a, 17.b i 17.c.**

Protivimo se odredbi članka **17.a stavka 1. točke 4.** kojom se propisuje pravo na naknadu troškova nastalih u vezi s radom na izdvojenom mjestu rada samo ako je takav rad ugovoren kao stalan ili ako je razdoblje rada dulje od 10 radnih dana u jednom kalendarskom mjesecu. Smatramo kako je svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje ili na čiju je inicijativu ugovoren, poslodavac dužan nadoknaditi troškove u vezi rada na izdvojenom mjestu rada i pri tome predlažemo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. **Ovakvo postavljeno prijedlog od 10 radnih dana zapravo omogućuje rad radnika na izdvojenom mjestu rada bez ikakve nadoknade troškova pola mjeseca ili gotovo pola godine, što je apsolutno neprihvatljivo i zapravo takav rad bi se već sam po sebi mogao smatrati stalnim.** Neprihvatljivo je i uzimajući u obzir kako će Pravilnikom o porezu na dohodak određeni iznos naknade za troškove rada od kuće biti određen neoporezivim (do sada je takva naknada bila oporeziva), kako bi se izašlo u susret poslodavcima te smo stava kako bi za svaki dan rada od kuće trebalo nadoknaditi troškove radnika. Podredno, **predlažemo smanjiti broj dana na 5 te preformulirati odredbu stavka 1. točke 4. na način da glasi:**

*4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od pet radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije.*

Mišljenja smo kako je ovakav prijedlog uravnotežen jer bi omogućavao poslodavcima i radnicima da fleksibilnije omoguće npr. jedan danu u tjednu rad od kuće bez nadoknađivanja troškova takvog rada, a ovakav prijedlog ne bi previše opteretio niti radnika u pitanju povećanih troškova kod rada od kuće.

Napominjemo da se 'stalnost' u kontekstu Okvirnog sporazuma, mora tumačiti kao 'redovitost.'

Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe **stavka 2. točke 3. članka 17.a** prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. **Prema definiciji radnog odnosa, poslodavci su ti koji osiguravaju sredstva rada te je stoga apsolutno neprihvatljivo da se samo zato što je ugovoren rad na daljinu izuzimaju od takve obveze.** Također, radnici koji rade na daljinu potpadaju pod definiciju radnika na daljinu iz Okvirnog sporazuma, pa tako i ostvaruju pravo na naknadu, odnosno pokrivanje troškova nastalih zbog obavljanja posla. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo samostalno određivati mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati.

**Slijedom navedenoga, predlažemo brisati u stavku 2. točki 3. riječi: „osim točaka 3. i 4., čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti“.**

U odnosu na **stavak 3.** ističemo kako Direktiva o određenim oblicima organizacije radnoga vremena 2003/88 ne omogućuje iznimke u pogledu organizacije radnoga vremena u odnosu na ovu kategoriju radnika, već i radnici na izdvojenom mjestu rada mogu ulaziti u iznimke koje u odnosu na organizaciju radnoga vremena vrijede i za sve ostale radnike. Iz navedenog razloga smatramo kako je pogrešno ostaviti mogućnost drukčijeg uređenja kroz ostale akte koji nisu ovaj Zakon. Stoga smatramo da odredba stavka 4. nije sukladna Direktivi 2003/88.

Vezano uz **članak 17.b. stavak 5.** koji propisuje dužnost poslodavca na osiguranje zaštite privatnosti te rada na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je u skladu s naravi posla i veličinom rizika na izdvojenom mjestu rada u skladu s posebnim propisom moguće, predlažemo, radi jasnoće, isti stavak preformulirati na način da glasi:

*„Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika u skladu s posebnim propisima.“*

Naime, predložena odredba može se tumačiti kako je poslodavac dužan osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika kada je to moguće. Poslodavac je uvijek dužan osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, a posebni propisi, u ovom slučaju Zakon o zaštiti na radu i njegovi provedbeni propisi određuje na koji način će se isto osigurati, uzimajući u obzir posebnosti rada na izdvojenom mjestu rada.

Predlažemo u članku **17.c. u stavku 1.** na kraju rečenice dodati riječi *te uputama poslodavca*, a radi usklađivanja s člankom 17.b. stavkom 6. kojim je određeno kako je poslodavac radniku koji radi na daljinu dužan osigurati potrebne pisane upute.

### **Dodatan rad**

U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. Određivanje nejednakog rada duže od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno u nejednakom rasporedu radnog vremena samo uvodi zbrku te teškoće u nadziranju radnog vremena, a o istome se nije niti razgovaralo sa socijalnim partnerima prilikom pregovora o Zakonu. Pri ovakvom radu pojavljuju se različite kombinacije radnog vremena u dodatnom radu koje mogu značiti da će radnici raditi i jedan cijeli mjesec (pa i duže) svaki vikend (bez tjednog odmora). Sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu kako uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Iako je, u odnosu na prethodno predložena rješenja o dodatnom radu, dodatni rad od 16 sati tjedno nešto ograničeniji, i dalje će radnik imati mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kad se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove, kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena obvezuje države članice poduzeti sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje, koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava.

Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi i poznate iz svakodnevnog života, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, izravnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad

koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Radnici koji rade duge radne sate imaju veći rizik od moždanog udara. Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Nagla smrt zbog prevelikog rada često je uzrokovana moždanim udarom te se vjeruje da proizlazi iz ponavljajuće reakcije na stres. Zbog slabljenja imunosnog sustava uslijed nedostatka odmora i obnove organizma povećava se mogućnost obolijevanja od raznih bolesti, uključujući kronične i akutne. Kod premorenih, boležljivih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dodatni poslodavci. **Ograničenje radnog vremena na određeni broj sati nije proizvoljna izmišljotina, nego znanstveno utemeljeno rješenje. Tome u prilog govori i činjenica da se direktiva koja na razini EU uređuje pitanje radnog vremena, odmora i dopusta smatra direktivom iz područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu.**

Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo se na taj način postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze.

Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. U tom smislu predlažemo u članku **18.a stavku 7.** riječi: „u istom tjednu“ zamijeniti riječima: “ *u istom razdoblju*“. Iz predloženog rješenja moglo bi se tumačiti kako se matični poslodavac i dodatni poslodavac moraju dogovoriti samo oko korištenja jednog tjedna godišnjeg odmora, a čime se opet ne ispunjava svrha godišnjeg odmora.

Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalu).

Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični, odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost uskratosti suglasnosti spriječiti takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da

budu na brigu i teret i poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne samo matičnog poslodavca.

### **Članak 17. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 46.**

Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlouporaba ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora koji se mogu sklopiti s jednim radnikom, istovremeno se u odredbi o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje izričito propisuje da se navedeno ograničenje u tom slučaju ne primjenjuje, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad (a zapošljavanje u agencijama za privremeno zapošljavanje u pravilu je po ugovorima o radu na određeno vrijeme i traje toliko dugo koliko za radom takvih radnika postoji potreba kod poslodavca kojem su privremeno ustupljeni, pri čemu se rad dulji od tri godine rješava prelaskom u drugu agenciju – opet na određeno vrijeme). To neće pridonijeti zacrtanom cilju da se smanji udio rada na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti, a naročito broj kratkotrajnih ugovora o radu do 3 mjeseca na određeno vrijeme, po kojima RH prednjači na razini EU. Stoga predlažemo da se odredba **članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše** te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.

Također, predlažemo u **stavku 6.** brisati riječi *ugovorena* te iza riječi *plaća* dodati riječi: *primitci radnika temeljem radnog odnosa.*

Mišljenja smo kako agencijski radnici trebaju biti izjednačeni u svim pravima sa radnicima kod korisnika. S obzirom da se primitci temeljem radnog odnosa iz članka 90.a stavka 1. točke 1. ne smatraju plaćom mišljenja smo kako se takve primitke treba uključiti u stavak 6. članka 46. te stoga predlažemo prethodno navedeno.

### **Članak 22. ZID ZOR-a kojim se dodaje članak 60.a**

Odredba članka **60.a stavka 6.** propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijeke potrebe, obavijestiti radnika o **promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku** prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijeke potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi.

Pojam razumni rok treba promatrati ponajprije iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija, nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika organizirati svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku, zbog objektivnih razloga sa svoje strane, ne smije trpjeti štetne posljedice. U suprotnom, radnici mogu biti izloženi stalnim i nepredvidivim izmjenama rasporeda radnog vremena, bez mogućnosti usklađivanja svojih privatnih obveza, sve

uz stalnu prijetnju sankcijama, a u konačnici mogućnosti otkaza u slučaju nemogućnosti udovoljavanja poslodavčevom zahtjevu za izvanredan dolazak na posao, koji se od njega zahtijeva u sklopu njegovog redovnog radnog vremena.

Mišljenja smo kako je pojam prijekne potrebe potrebno ograničiti na okolnosti koje značajno utječu na poslovanje poslodavaca, kako bi se izbjegle situacije u kojima bi poslodavci svaku okolnost proglašavali prijekom potrebom, iako ista objektivno ne mora utjecati na poslovanje. Stoga predlažemo u **stavku 7.** iza riječi: „niti izbjegli“ dodati riječi: „te značajno utječu na cjelokupno poslovanje poslodavca“. Osim toga, predlažemo iza riječi „izbjegli“, koja nužno podrazumijeva postupanje poslodavca da do nužne potrebe ne dođe, dodati i riječi „odnosno otkloniti“ koja podrazumijeva postupanje poslodavca da „kada je nastala nužna potreba“, poduzme sve da otkloni prijeku potrebu za radom radnika, odnosno izmjenom rasporeda radnoga vremena.

Na kraju treba upozoriti kako preširoka i fleksibilna uporaba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

Pozdravili smo pokušaj uređenja osiguravanja nedjelje slobodnim danom te smo očekivali jasnije uređenje prava odbijanja rada nedjeljom, a ne izbacivanje iz prijedloga Zakona. Kako bi se osigurao odmor nedjeljom za sve koji inače rade nedjeljom, ne samo u trgovini, predlažemo uvođenje obveze poslodavca, kod kojeg se zbog organizacije rada u skladu s prirodom posla rad nedjeljom ne može isključiti, osigurati radniku najmanje dva tjedna odmora nedjeljom u razdoblju od četiri uzastopna tjedna. Slobodna nedjelja je važna ne samo zbog provođenja vremena s obitelji već i zbog mogućnosti provođenja vremena u socijalizaciji s drugima, kojima je nedjelja slobodan dan te je nužno osigurati, koliko god je to moguće, da radnici taj dan imaju slobodan.

U vezi **stavka 8. članka 60.a** kojim je propisana moguća nedostupnost, mišljenja smo kako isto nije dovoljno dobro određeno. Prvo, izričaj da *radnik i poslodavac moraju voditi računa*, pravno nema težinu. Drugo, načelo nedostupnosti nigdje nije definirano da bi se ovdje pozivalo na isto. Nadalje, određeni izuzetak kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti isključuje institut pripravnosti koji se treba primjenjivati u takvim situacijama. Kada radnik treba biti dostupan zbog prirode posla i nakon radnog vremena, poslodavac s takvim radnikom mora ugovoriti pripravnost te mu isplatiti naknadu, sukladno članku 60. stavcima 2. i 3. Zakona o radu. Sama pripravnost isključuje pravo na nedostupnost. Ako bi ostala predložena odredba, ona bi zapravo dala poslodavcima pravo tražiti od radnika dostupnost bez ugovaranja pripravnosti. Predlažemo odrediti jasnu obvezu poslodavca na osiguravanje nedostupnosti radnika u komunikaciji s poslodavcem, drugim radnicima i trećim osobama, osim u slučaju više sile i kada je ugovorena pripravnost radnika. Također, protivimo se mogućnosti drukčijeg (nepovoljnijeg) ugovaranja kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Radnici moraju imati slobodno vrijeme u vrijeme odmora i dopusta jer odmori i dopusti za to služe, za odmor radnika, a ne za čekanje poziva poslodavaca i provjeravanje elektroničke pošte. Kolektivnim ugovorom se može detaljnije urediti nedostupnost, ali nikako se istim ne može odstupati, ili ugovarati da će

radnik biti dostupan izvan svog radnog vremena, osim u razdoblju određene i plaćene pripravnosti (koja se može odrediti u ograničenom broju sati u danu, odnosno dana u tjednu)

### **Članak 27. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 66.**

Smatramo kako je institut rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju od svog uvođenja u ovom obliku posljednjim izmjenama i dopunama proizveo samo štetne posljedice i da ga je potrebno ozbiljno revidirati, na način da ga se ograniči samo na smjenski rad. Poslodavci ga koriste kao mogućnost objave "izvanrednog stanja" u kojem radno vrijeme mogu raspoređivati kako njima odgovara, pri čemu često dolazi do nepoštivanja najave rasporeda radnog vremena. S druge strane, radnik ne zna u kojem režimu radi i što se događa s njegovim/njezinim radnim vremenom, a problema s tumačenjem i primjenom zbog nejasnoće teksta ima i sama Inspekcija rada (kako utvrditi je li radnik unutar prosječnih 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, ako ne znamo u kojem se trenutku referentnog razdoblja od četiri mjeseca nalazimo?). Česta situacija koju imamo u praksi je da radnici redovno i kontinuirano rade 10, 12 sati na dan, a da po isteku nejednakog rasporeda radnog vremena ispadne kako još poslodavcu „duguju sate“, bez mogućnosti rekonstruiranja na koji način je došlo do povrede odredbi članka 66. Krajnji rezultat je narušena ravnoteža između mogućnosti fleksibilizacije radnog vremena za poslodavce te prava radnika da im radni režim bude poznat unaprijed i da jasno raspoznaju razliku između redovnog rada unutar ugovorenog radnog vremena i prekovremenog rada za koji imaju pravo biti plaćeni. Nejednak raspored rada jedan je od glavnih „drivera“ zamračivanja neevidentiranog i neplaćenog prekovremenog rada u Hrvatskoj, ali i prekomjernog rada i iscrpljivanja radnika.

### **Članak 31. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 87.**

**Predlažemo da dopust za pružanje osobne skrbi bude plaćen**, a ne neplaćen kako je predloženo. Naime, točka 32. preambule Direktive (EU)2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i ostavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU navodi kako države članice imaju slobodu odlučiti o tome hoće li predvidjeti plaću ili naknadu plaće za dopust za pružatelje skrbi, potiče ih se da uvedu takvu plaću ili naknadu plaće kako bi se zajamčilo da pružatelji skrbi, a posebno muškarci, stvarno koriste to pravo. Određivanje ovog dopusta neplaćenim dovodi u pitanje uopće smisao postojanja istog jer rijetko tko će ga koristiti. Radnici će radije koristiti dane godišnjeg odmora (što je suprotno svrsi godišnjeg odmora) ili će otvarati bolovanja (umjesto da se takvim plaćenim dopustima spriječi otvaranje bolovanja). Isto tako treba napomenuti kako je navedena Direktiva donesena i radi jačanja načela jednake plaće za jednaki rad muškaraca i žena, odnosno smanjenja rodnog jaza u plaćama između muškaraca i žena. Poznato je kako bi dopust za pružanje skrbi koristile više žene nego muškarci te ako bi predmetni dopust ostao neplaćen, to bi značilo samo povećanje rodnog jaza u plaćama.

Također, određivanje predmetnog dopusta plaćenim opravdano je i s gledišta dostupnosti i kvalitete socijalnih i zdravstvenih službi te zapravo prebacivanje dijela tereta i na članove obitelji.

Radi jasnoće, predlažemo **stavke 3. do 7.** izdvojiti u poseban članak. Naime, stavci 1. i 2. općenito govore o neplaćenom dopustu kao mogućnosti za radnika, a stavci 3. do 7. o pravu na poseban neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi.



### **Članak 34. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 90.**

Predlažemo izmijeniti **stavak 5. članka 90.** na način da se **svi dodatci iz stavka 4. istoga članka ne smiju obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće.** Mišljenja smo kako se svi dodatci moraju obračunavati na plaću, odnosno najmanje minimalnu plaću. Svrha dodataka na plaću je da oni povećavaju plaću, a ne da se isti koriste za postizanje razine minimalne plaće, a što je slučaj u svim sektorima pa i državnoj i javnim službama, gdje se dodatak za navršene godine staža koristi za postizanje razine minimalne plaće.

### **Članak 35. ZID ZOR-a kojim se dodaju članci 90.a i 90.b**

U članku **90.b** mišljenja smo kako je stavak 3., radi jasnoće, potrebno preformulirati na sljedeći način:

*„Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika o radu, a pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom“.*

Na ovakav se način propisuje obveza poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika i u obvezi je donošenja pravilnika o radu, osnove i mjerila za isplatu plaće i propisati pravilnikom o radu, a poslodavca koji nema obvezu donošenja pravilnika o radu osnove i mjerila za isplatu plaće ugovoriti ugovorom o radu, ako iste nije propisao pravilnikom o radu. Ovakvim rješenjem ne ostavlja se mogućnost ugovaranja osnova i mjerila za isplatu plaće ugovorom o radu kod poslodavca koji je u obvezi donošenja pravilnika o radu jer isto ne bi jamčilo transparentnost u plaćama.

Nadalje, pozdravljamo rješenje prema kojem osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo kako ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primitcima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako plaća nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo kako je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da njime slobodno raspolaže te bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. Nužno je osigurati da radnici nisu ograničeni takvom odredbom pri kontaktu sa sindikatom i bilo kojim drugim osobama te da nisu izloženi pravnoj odgovornosti pri raspolaganju takvim podatkom u svrhu zaštite svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo kako je svrsishodno i dodatno normirati da se osnove i mjerila za isplatu plaća moraju učiniti dostupnima sindikatu i radničkom vijeću, a naročito u postupku kolektivnog pregovaranja.

### **Članak 36. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 91.**

**U članku 91. stavcima 1. i 2. predlažemo odrediti kako je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću svima radnicima, bez obzira na spol i rod, za jednak rad i jednake vrijednosti.**

U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje kako postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno razvidna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebnom odlukom poslodavca, što u kreiranju politike plaća ostaje izvan dometa sudjelovanja radnika i njihovih predstavnika.

Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovnu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanje prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu. Ako se ne mogu osigurati jednake plaće za sve radnike bez obzira na spol, onda ne mogu niti za osobe različitog spola, a što onemogućava ostvarenje načela jednake plaće za jednaki rad. Kako uopće utvrditi i suzbijati diskriminaciju visine plaće osoba različitog spola ako taj standard nije uspostavljen među osobama istog spola. Napominjemo kako jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne predstavlja tzv. „uravnilovku“ u plaćama. Ovdje je riječ plaći na temelju procjene konkretnog radnog mjesta, a poslodavac i dalje ima mogućnosti razlikovati radnike na istom radnom mjestu, odnosno koji obavljaju jednaki rad i rad jednake vrijednosti, ako kroz dodatke na tu plaću vrjednuje i njihov učinak, zalaganje i slično.

Treba napomenuti kako u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje kako su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.

**Također, potrebno je omogućiti slobodu radniku slobodno raspolagati podacima o svojoj plaći, kako bi se osiguralo načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.**

### **Članak 39. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 94.**

Pozdravljamo namjeru vrjednovanja rada nedjeljom, međutim mišljenja smo kako je potrebno odrediti najmanja uvećanja plaće za sve uvjete navedene u stavku 1. (otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom) ne samo za rad nedjeljom i to na razini utvrđenoj kolektivnim ugovorima u

državnoj i javnim službama. Isto tako, **predlažemo uvećanje plaće za rad nedjeljom u iznosu od 100%**, a uzimajući u obzir ugovorena povećanja u kolektivnim ugovorima, kao i činjenicu kako je za sektor trgovine, gdje su plaće ionako niske, ovako predloženo rješenje stvarno premalo u odnosu na gubitak slobodnog vremena nedjeljom. Osim toga, i za sve druge radnike koji rade u sektorima i na poslovima od posebnog javnog interesa, a koji se obavljaju i nedjeljama i blagdanima i neradnim danima, sedam dana u tjednu, 365 dana u godini, kao i one koji rade na jednak način, a njihov rad nije nužan za održavanje i funkcioniranje javnog sustava, treba kroz značajno uvećanje njihove plaće kad rade u te dane (dok većina drugih ne radi) prepoznati kako takav rad umanjuje kvalitetu njihovog života i kako sastavnica privatnog dijela njihovog življenja trpi određenu štetu.

#### **Članak 40. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 95.**

Mišljenja smo kako je u odredbi stavka **5. članka 95.** nužno propisati da je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

U vezi **stavka 7.** s obzirom da se izraz „i slične pojave“ može preširoko i neodgovarajuće tumačiti, mišljenja smo kako je nužno izvanredne situacije **povezati s posebnim zakonima koje ih i uređuju** (Zakon o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, Zakon o zaštiti od elementarnih nepogoda, Zakon o zaštiti okoliša) kako bi se maksimalno spriječila zlouporaba ovog stavka.

#### **Članak 44. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 122.**

Mišljenja smo kako je potrebno propisati otkazni rok od 14 dana za radnike koji su navršili 65 godina života i 15 godina radnog staža kojima se otkazuje ugovor o radu, kao i u slučaju kada radnik otkazuje ugovor o radu. To je radi organizacije života važno za radnika, a zbog organizacije posla važno za poslodavca.

#### **Članak 45. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 126.**

Predlažemo u stavku 2. iza riječi: „uvjetovanih“ dodati riječ: „skrivljenim“, a radi jasnoće.

#### **Članak 51. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 149.**

Predlažemo u članku **149. stavku 1. točki 5.** propisati obvezu obavješćivanja radničkog vijeća i o broju studenata čiji rad koristi poslodavac. Naime, poznato je kako se rad studenata koristi za poslove koje bi trebali obavljati radnici u radnom odnosu. Također, s obzirom na predložena dodatna ograničenja u odnosu na rad na određeno vrijeme, moglo bi doći do porasta studentskog rada. Stoga smo mišljenja kako bi radničko vijeće trebalo pratiti i podatke o radu studenata kod poslodavca.

#### **Članak 54. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 192.**

Podržavamo prijedlog uređenja pitanja mogućnosti ugovaranja pogodnosti za članove sindikata, jer se radi o pitanju za čije se rješavanje zalažu godinama. No, smatramo nužnim ukazati na neprihvatljivost i nelogičnost rješenja predloženog u stavku **4. članka 192.** u dijelu kojim se mogućnost ugovaranja pogodnosti odnosi isključivo na članove sindikata koji su

pregovarali o kolektivnom ugovoru. Ovo je trebala biti odredba koja bi, ako se ugovori kolektivnim ugovorom, razlikovala radnike članove sindikata od radnika koji nisu sindikalno organizirani i to u opsegu i razini nekih ugovorenih prava, čime bi bila poticaj za daljnje sindikalno organiziranje (ali pri tom ne u samo određene, već bilo koje sindikate; u skladu s neometanim pravom i bez sugeriranja, čak i neizravnog, u koje sindikate). Nažalost, predloženo rješenje vrlo lako može prerasti u temelj za „gušenje“ sindikata i poticanje njihove međusobne podvojenosti, čak i sučeljavanja.

Prijedlog rješenja posebne sindikalne radne skupine bio je obuhvatniji te je sadržavao i prijedlog uređenja pitanja pristupanja kolektivnom ugovoru, kao načina na koji bi i nereprezentativni sindikati, a time i njihovi članovi imali pristup ugovorenim pogodnostima. Međutim, ovo predloženo rješenje ne sadržava mogućnost pristupanja kolektivnom ugovoru, zbog čega ocjenjujemo kako će ono u budućnosti znatno utjecati na slobodu sindikalnog organiziranja i djelovanja, što je protivno konvencijama MOR-a. Naime, ovakvo će rješenje poticati članove na istupanje iz jednog sindikata kako bi se učlanili u onaj sindikat koji je pregovarao za kolektivni ugovor, odnosno neće uopće osnivati nove sindikate, nego će se učlanjivati u sindikat koji je pregovarao o kolektivnom ugovoru jer će tako će ostvariti veću razinu prava. Radnicima se neće „isplatiti“ niti osnivanje novog sindikata čak i ako nisu zadovoljni djelovanjem i radom postojećeg/postojećih. Takvo zakonsko rješenje ipak na određeni način utječe na slobodu izbora radnika, ne samo žele li ili ne žele biti članovi sindikata, već i kojeg sindikata. Iako ono izravno ne brani radnicima biti članovima nekog sindikata niti radnike izravno usmjerava ka učlanjivanju u određene sindikate, dakle formalno ne utječe na radnikovu slobodu izbora, ipak to čini na posredan način. Radnici osnivaju sindikate i učlanjuju se u njih radi jačanja svojeg utjecaja u odnosu na poslodavca, za zaštitu, promicanje i povećanje svojih prava. Jasno je kako takva odredba posredno itekako utječe na slobodu radnikova odabira. U uvjetima sve težeg života hrvatskih radnika svaka je dodatna kuna dobrodošla. Kad je riječ o mogućnosti da radnik svojim članstvom u određenom sindikatu može ostvariti povećana materijalna prava, to sasvim sigurno ima značajan utjecaj na slobodu njegova izbora. Radnik je i dalje slobodan izabrati, međutim izabrati biti članom nekog sindikata iz načela i ostati uskraćen za dio materijalnih prava ili napustiti taj sindikat, odnosno u njega se ne učlaniti i učlaniti u se u onaj sindikat čije članstvo mu omogućuje veći prihod. To onda, sasvim sigurno, itekako utječe na slobodu radnikovog izbora. Tako se posredno pogoduje sindikatima potpisnicima kolektivnog ugovora, odnosno sindikatima koji su pregovarali, a koji su svoje pravo pregovaranja dobili temeljem Zakona o reprezentativnosti. No, tim se zakonom regulira reprezentativnost sindikata samo za pravo na kolektivno pregovaranje i iz toga prava ne mogu se povlačiti i neka druga prava. Ovdje se ne radi o pogodnostima i pravima koje temeljem svojih pravila i statuta nudi sindikat svojim članovima, u odnosu na članove drugih sindikata i njihovoj međusobnoj konkurentnosti koja iz tih osnova proizlazi, nego o nelojalnoj konkurenciji, koju sindikati potpisnici kolektivnog ugovora, odnosno svi oni sindikati koji su (nevažno koliko dugo) sudjelovali u kolektivnom pregovaranju, postižu u dogovoru s poslodavcem, čime praktički i poslodavac i ti sindikati pogoduju konkurentnosti sindikata koji su sudjelovali u pregovorima, u odnosu na sindikate koji nisu sudjelovali u pregovorima, koji nisu pregovarali. To ide izravno na štetu jednih, a u korist drugih sindikata i nije ništa drugo nego pogodovanje jednima protiv drugih, pa svakako, s te pozicije „guši“ slobodu sindikalnog osnivanja i djelovanja, a vrijeme će

pokazati hoće li učiniti štetu cijelom sindikalnom pokretu u Hrvatskoj. Uz to treba napomenuti kako u postojećem Zakonu o reprezentativnosti mjerila za utvrđivanje reprezentativnosti nisu jednaka za sve sindikate, ovisno gdje djeluju.

Nelogičnost se ogleda u činjenici kako pregovarati može sindikat koji bi tijekom pregovora stvarao probleme i nudio nepovoljnija ili neodgovarajuća rješenja te u konačnici odbio potpisati kolektivni ugovor te nastavio napadati sklopljen kolektivni ugovor, ali bi članovi tog sindikata uživali povećana prava samo zato što je isti sindikat sudjelovao u kolektivnim pregovorima. Ili, može biti riječ o sindikatu koji je sudjelovao u pregovorima, ali nije zadovoljan nekim rješenjima u kolektivnom ugovoru pa ga ne želi potpisati (možda čak visina božićnice i/ili regresa) ali ne samo da će se kolektivni ugovor primjenjivati i na njegove članove kao i na sve druge radnike, nego će i njegovi članovi dobiti uvećana materijalna prava, u odnosu na članove nereprezentativnih sindikata i ostale radnike koji nisu članovi niti jednog sindikata.

Isto tako, uzimajući u obzir i odredbu članka 9. stavka 6. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata kojom je određena obveza da je pregovarački odbor sindikata dužan tijekom kolektivnog pregovaranja obavješćivati nereprezentativne sindikate ili sindikate koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru o tijeku pregovora te im omogućiti iznošenje mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove, može se reći kako su svi sindikati na neki način uključeni u kolektivne pregovore te nema opravdanja za njihovo razlikovanje. Isto se može primijeniti i na pitanje troškova kolektivnog pregovaranja, jer u navedenom slučaju ima ih i sindikat koji nije reprezentativan, ali koji kroz korištenje prava iz predmetnog članka Zakona o reprezentativnosti također ima određene troškove.

Dakle, treba težiti rješenju koje će razlikovati članove od nečlanova i poticati sindikalno organiziranje i zbližavanje sindikata, a ne poticati njihovo sučeljavanje i daljnje podvajanje. Ovakvo rješenje neće doprinosti jačanju volje za sindikalni dogovor o pregovaračkom odboru, nego potpuno obratno. A neće doprinosti niti povećanoj pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima. Treba paziti da se dobro i pravično rješenje ne pretvori u svoju neželjenu suprotnost i doprinese podjelama među sindikatima. Sindikati kojima danas to rješenje možda i odgovara, sutra se, na nekoj drugoj razini kolektivnog ugovora, mogu naći na „drugoj strani“. Predlagatelj smatra kako predloženo rješenje nije protivno konvencijama MOR-a. NHS smatra kako se nedvojbeno radi o posrednom utjecaju na sindikalno organiziranje i djelovanje, čije će se posljedice vidjeti kroz određeno vrijeme primjene zakona. Ovakvo rješenje potiče podjele i sučeljavanja među sindikatima što se može protumačiti kao namjera za slabljenje sindikata, umjesto njihovog jačanja i zbližavanja.

**Podsjećamo kako se okrupnjavanje sindikata, koliko god se čini privlačnim i potrebnim, ne smije vršiti prisilno, odnosno kroz zakonske odredbe. Pravo na pluralizam sindikata je utemeljeno na pravu na sindikalno organiziranje te ga se ovakvim rješenjem krši. Zakonske odredbe ne smiju utjecati na radnike pri izboru sindikata u koji će se učlaniti i hoće li ga uopće osnovati, a ovakvo rješenje je suprotno tome.**

**Članak 55. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 201.**

U članku **201. stavku 4.** mišljenja smo kako se obveza poslodavca treba sastojati i u upoznavanju radnika sa sadržajem kolektivnog ugovora, a ne samo s činjenicom pukog sklapanja istoga. U tom smislu predlažemo jasno propisati i obvezu poslodavca da radniku učini dostupnim sadržaj kolektivnog ugovora, odnosno njegovih izmjena i dopuna.

### **Članak 56. ZID ZOR-a Rad putem digitalnih platformi**

Smatramo kako bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući, po zadovoljavanju određenih uvjeta, ostvarivati prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koji ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje svoje poslovanje i dalje organizirati putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa s digitalnom radnom platformom.

Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi?). Na taj način ne postiže se ni drugi važan cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštita radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad.

Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima, koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika. Dakle, opet stradava radnik.

Od nomotehnike gdje radnik „koristi“ digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika... možemo samo konstatirati kako se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika, koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

#### **Članak 60. ZID ZOR-a kojim se mijenja članak 229 ZID ZOR-a**

Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca **za neisplatu plaće** u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.

Kao što je već navedeno, predlažemo propisati prekršajnu odgovornost poslodavca koji **ne omogućiti radniku pravo na nedostupnost**.

S poštovanjem

***Predsjednik***  
*Krešimir Sever, v.r.*