

# Prijedlozi za izmjene i dopune Zakona o radu

---

*Zagreb, lipanj 2023.*



---

American Chamber of Commerce in Croatia *Američka gospodarska komora u Hrvatskoj*

# Sadržaj

<b>Uvod</b> .....	<b>3</b>
<b>Prijedlozi za izmjene i dopune Zakona o radu</b> .....	<b>4</b>
<b>Ugovor o radu na određeno vrijeme</b> .....	<b>4</b>
<b>Zaštita privatnosti radnika (čl. 29. stavak 6.)</b> .....	<b>5</b>
<b>Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora</b> .....	<b>6</b>
<b>Izrada plana godišnjih odmora</b> .....	<b>8</b>
<b>Izdvojeno mjesto rada i rad na daljinu</b> .....	<b>9</b>
<b>Zamjena prekovremenog rada slobodnim danima</b> .....	<b>10</b>

# Uvod

---

Još u lipnju 2020. godine Američka gospodarska komora u Hrvatskoj je objavila [Stajalište o potrebnim promjenama Zakona o radu](#) u kojem su bili navedeni prijedlozi za izmjene radno-pravnog zakonodavstva koje bi bilo otporno na izvanredne situacije te istovremeno prilagođeno zahtjevima modernog vremena i potrebom za fleksibilnijim načinima rada.

Isto tako, u listopadu 2022. godine, AmCham Hrvatska je objavila [Komentar na Nacrt Prijedloga Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada](#) kojim je ukazala na problematiku odredbi članaka 18. i 19. za koje smatra da osim problematike vezane uz propis o zaštiti osobnih podataka, će se nepovoljno odraziti na cijeli poslovni sektor te će generirati dodatne poslove i troškove za poslovanje u Republici Hrvatskoj.

U međuvremenu, od 1. siječnja 2023. godine stupio je na snagu Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/2022).

Unatoč dobrim namjerama Vlade RH za prilagodbom radnog zakonodavstva suvremenim gospodarskim tokovima, izmjenama i dopunama Zakona o radu (nadalje Zakon) nisu obuhvaćene sve potrebne izmjene i prilagodbe radnog zakonodavstva. Isto tako, od same primjene Zakona, poslodavci se svakodnevno susreću s nedoumicama i nejasnoćama pri tumačenju određenih odredbi samog Zakona čemu svjedoči i broj mišljenja koje je Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike objavilo na svojim mrežnim stranicama u nekoliko mjeseci primjene novog Zakona.

S obzirom da je Zakon o radu temeljni horizontalni propis koji obuhvaća kompletnu radno aktivno zajednicu, a radno zakonodavstvo može djelovati poticajno na ukupne gospodarske pokazatelje, smatramo nužnim doprinijeti razvoju pozitivne klime za sve uključene dionike.

Stoga, potaknuta interesom svojih članova i u skladu s dosadašnjom pozitivnom praksom aktivnog sudjelovanja u pripremi važne legislative, Američka gospodarska komora u Hrvatskoj pripremila je stajalište na temu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (nadalje Zakon). Stajalište sadrži dodatne prijedloge za unaprjeđenje dijelova Zakona s ciljem stvaranja kvalitetnijeg ugovornog odnosa poslodavaca i radnika temeljene na primjerima iz prakse.

# Prijedlozi za izmjene i dopune Zakona o radu

---

## *Ugovor o radu na određeno vrijeme*

Odredbom članka 12. Zakona o radu propisano je da se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Nadalje, ugovor o radu na određeno vrijeme članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine. S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Iako cijeli niz godina poslovni subjekti i poslodavci zahtijevaju fleksibilizaciju u pristupu radno pravnom zakonodavstvu, u konkretnom slučaju svjedočimo rigidnijem pristupu uređenja instituta rada na određeno vrijeme.

Navedeno je normirano na opisani način iz razloga što je Nacionalna razvojna strategija RH do 2030. godine zadala cilj potrebe smanjenja udjela ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021.-2026. mjerom: Unaprjeđenje radnog zakonodavstva.

Unatoč oba strateška dokumenta koja problematiziraju rad na određeno vrijeme ukazujemo na sasvim suprotne podatke Eurostata, prema kojima je u 2021. godini udio ugovora o radu na određeno vrijeme u Republici Hrvatskoj u dobnoj skupini od 15 do 64 godine iznosio 11,8%, pri čemu je Republika Hrvatska na dnu ljestvice sklopljenih ugovora na određeno vrijeme. Dakle, ne nalazimo odnos službene statistike i ciljeva strategija u odnosu na potrebu smanjenja udjela rada na određeno vrijeme u Republici Hrvatskoj.

Slijedom navedenog, ukoliko je intencija zakonodavca bila smanjenje rada na određeno vrijeme radi zaštite radnika, smatramo da je ovakvim normiranjem dovedena u pitanje sloboda ugovaranja, koje je uvelike ograničeno ugovornim stranama (poslodavcu i radniku), te ne ostavlja dovoljno prostora za prilagođavanje zapošljavanja konkretnim poslovnim procesima. Naime, Zakon omogućava rad na određeno u najdužem trajanju od 3 godine, i sklapanje 3 uzastopna ugovora o radu, što je izuzetno reducirano i ograničavajuće u odnosu na raniji pristup zakonodavca predmetnoj problematici.

Iako je zakon vrlo rigidno pristupio uređenju ugovora na određeno vrijeme, ističemo da paralelno u odnosu na institut rada na neodređeno vrijeme, te na institute otkaza ugovora o radu zakonodavac nije osigurao nova rješenja u vidu jednostavnijeg načina otkazivanja, pri čemu se zaboravlja da je radni odnos rezultat uspješnog

poslovanja poslovnog subjekta, koji uslijed zdravog poslovanja ima potrebe za rastom i angažiranjem radnika.

Bitno je razumjeti da radni odnos nije svrha sam sebi, niti će poslovni sektor bolje poslovati ako svi radnici budu zaposleni na neodređeno vrijeme. Između ostalog ukazujemo i na nedosljednost zakonodavca u primjeni instituta rada na određeno vrijeme, te nejednak tretman u odnosu na poslodavce u privatnom sektoru i u državnim službama. Naime, prema aktualnom Zakonu o državnim službenicima, državna služba na određeno vrijeme moguća za *obavljanje privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijega karaktera, kao i radi zamjene duže vrijeme odsutnoga službenika, osobe se mogu primiti u državnu službu na određeno vrijeme dok traju privremeni poslovi ili poslovi čiji se opseg privremeno povećao, odnosno do povratka odsutnoga službenika.*

Prethodno citiranom stipulacijom poslodavcima u državnim službama nije nametnuta obveza uzastopnosti te se ne prejudicira rad na neodređeno u slučaju 3 ili više sklopljena ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ističemo da su poslodavci i radnici dovedeni u neravnopravan položaj na tržištu rada, pri čemu ne vidimo nikakvu pravnu opravdanost za takvo normiranje.

Dakle, predlažemo da se **odredbe Zakona o radu u dijelu rada na određeno vrijeme izmjene na način kako su bile prije stupanja na snagu predmetnih promjena**, odnosno na način propisan **Zakonom o radu [Narodne novine br. 93/14](#)**.

### **Zaštita privatnosti radnika (čl. 29. stavak 6.)**

Odredbom članka 29. stavak 6. Zakona o radu propisano je da Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Dodatno, odredbom članka 151. stavak 8. propisano je da Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.

Poslodavac osobu iz članka 29. stavak 6. ne može imenovati samostalno, nego je potrebno prethodno suodlučivanje s Radničkim vijećem, a ukoliko se Radničko vijeće ne suglasi s izborom poslodavca, poslodavac čini teži prekršaji Zakona o radu, te će biti kažnjen novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura: ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovoga Zakona ili ako ne imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama.

Želimo istaknuti, da je navedena odredba prisutna u Zakonu o radu dugi niz godina, a imajući u vidu da je od 25. svibnja 2018. godine na snazi Zakon o provedbi [Opće uredbe o zaštiti podataka](#) i Uredba (EU) [2016/679](#) Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka), a koja je značajno pozitivno utjecala na pristup zaštiti osobnih podataka sui generis.

Dakle, Opća uredba o zaštiti osobnih podataka definira obvezu imenovanja Službenika za zaštitu osobnih podataka, te jasno određuje poslove, zadaće kao i kriterije za imenovanje Službenika za zaštitu osobnih podataka (eng. Data Protection Office – DPO), za razliku od nejasnih kriterija za imenovanje osobe iz članka 29. stavak 6. Zakona o radu.

Na navedeno ukazujemo iz razloga, što odredbe iz članka 29. stavak 6. ostavljaju nejasnoću oko nadležnosti osobe iz iste odredbe, te mogućnost selektivnog tumačenja. Ujedno ostavljaju mogućnost da u pravnom subjektu postoje 2 osobe imenovane za istu oblast a čija su ovlaštenja, kompetencije te odgovornosti u koliziji. Ukoliko bi ovakvo uređenje iz čl. 29 st. 6 ostalo, neizbježno je da se u praksi pojavi problem/pitanje hoće li Službenik za zaštitu podataka ili imenovana osoba iz čl. 29 st. 6 biti odgovorna za procjenu zakonitosti prikupljanja, obrade i dostavljanja trećim stranama osobnih podataka radnika? Ono što je u praksi već sada najčešći problem to je neslaganje oko kandidata i subjektivno tumačenje razloga da predloženi kandidat ne uživa povjerenje radnika, isključivo iz razloga što je imenovan od strane poslodavca.

Slijedom navedenog, smatramo **dovoljnim da pravni subjekti imenuju Službenika za zaštitu osobnih podataka** sukladno **Općoj uredbi o zaštiti osobnih podataka**, a čiji rad kao i obveze jasno proizlaze iz Opće uredbe, te je neovisan u svom radu, a ima za cilj zaštitu osobnih podataka, neovisno o vrsti propisa iz kojih proizlazi obveza prikupljanja podataka, te neovisno o pravnom statusu osobnog podataka.

Stoga, pravni subjekti koji imaju imenovanog Službenika za zaštitu osobnih podataka, **ne bi trebali biti obvezni postupati po odredbi članak 29. stavak 6. Zakona o radu.**

### ***Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora***

Članak 81. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) propisuje da radnik za vrijeme godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca uračunavajući pri tom sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Postojeći članak je podložan **različitom tumačenju** prema kojem:

- radnici koji primaju 13. (i bilo koju dodatnu) plaću, koja se u potpunosti oporezuje i isplaćuje zajedno s redovnom plaćom za rad u prethodnom mjesecu, ostvaruju pravo na uvećanu naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se računa kao prosječna plaća ostvarena u prethodna tri mjeseca prije mjeseca u kojem radnik koristi godišnji odmor. Slijedom navedenog, radnik koji koristi godišnji odmor u razdoblju neposredno nakon isplate 13. ili bilo koje dodatne plaće, a koje se u isplatnoj listi iskazuju kao stavka redovne plaće i oporezuju se u potpunosti kao redovna plaća, ostvaruje pravo na uvećanu naknadu za plaće za vrijeme godišnjeg odmora.
- Ekstenzivnim tumačenjem odredbi da se prosječna plaća računa na temelju svih primanja u novcu i naravi, a koje se isplaćuju kao naknada za rad, radnici koji primaju nagradu za rad i ostvarene radne rezultate, neovisno isplaćuju li se ove naknade oporezivo ili neoporezivo, ostvaruju pravo u mjesecima koji slijede ove isplate na uvećanu naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Ovakvo postupanje i tumačenje može rezultirati s **nejednakim postupanjem prema radnicima** ovisno o vremenu korištenja godišnjih odmora.

Problematiku u tumačenju prepoznalo je i Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike te je 21. veljače 2023. godine izdalo mišljenje u kojem tvrdi da bi pri određivanju visine naknade za vrijeme godišnjeg odmora trebalo uzeti u obzir sve što je radnik primio kao plaću, a ne bi trebalo uzimati u obzir ona primanja radnika koja nemaju karakter plaće, već predstavljaju naknadu troškova radnika ili su jednokratne isplate nekog ugovorenog materijalnog prava koje radnika ostvaruje s osnove zasnovanog radnog odnosa.

<https://uznr.mrms.hr/naknada-place-za-vrijeme-godisnjeg-odmora/>

AmCham predlaže **izmjenu članka 81. Zakona o radu** kako slijedi:

*„Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.*

*Iznimno od članka 90. ovog zakona, u obračun naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ne uračunaju se sljedeće isplate koje ne ispunjavaju kriterij redovitosti isplate takvog materijalnog prava:*

- *isplate dodataka iz članak 90. stavka 4. ovog zakona; te*
- *isplate ostalih primitaka iz članka 90. stavka 6. ovog zakona, kao i svih drugih ostalih primitaka koje radnik ostvaruje za vrijeme godišnjeg odmora (korištenje službenog automobila u privatne svrha, najam stana i sl.).*

Predloženim tekstom osigurava se pravo radnika da ne prima nižu plaću nego onu što bi ostvario redovnim radom kod poslodavca te se ograničava mogućnost za bilo kakvom nejednakosti u postupanju poslodavaca prema radnicima prilikom isplate naknade za godišnji odmor.

### ***Izrada plana godišnjih odmora***

Temeljni propis kojim su uređena pitanja utvrđivanja prava te rasporeda korištenja godišnjih odmora, prenošenja neiskorištenog godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu i druga povezana pitanja je Zakon o radu.

Odredbom članka 150. Zakona o radu propisana je obveza poslodavca savjetovati se o planu godišnjih odmora. To je ujedno i jedini članak iz Zakona o radu koji koristi pojam „plan“ godišnjih odmora, pri čemu Zakon ne definira što bi taj plan konkretno trebao sadržavati niti rok u kojem bi ga poslodavac trebao usvojiti.

Nadalje, Zakon definira u članku 85. raspored korištenja godišnjeg odmora koji poslodavac mora utvrditi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te se pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Također, poslodavac mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. U praksi često je nejasna razlika između plana (generalniji) i rasporeda (detaljniji) o korištenju godišnjeg odmora, te je sporno da li plan iz članka 150. Zakona istovjetan rasporedu iz članka 85. Zakona.

Prema dosadašnjem prihvaćenom tumačenju, ta dva pojma se razlikuju na način da se raspored smatra konkretnim određenjem kada i u koliko dijelova će pojedini radnik koristiti godišnji odmor, a plan općenitim, jer se radi se o planiranju kako će poslodavac organizirati način korištenja godišnjeg odmora (npr. ili svi radnici u jednom dijelu ili u dva dijela, od čega svi veći dio po ljeti, a ostatak tijekom godine, ili kolektivni godišnji odmor i sl.), bez implikacije na radnike pojedinačno.

Prema stavu izraženom u knjizi Godišnji odmor prava i obveze radnika i poslodavca<sup>1</sup> poslodavac se ne mora savjetovati o rasporedu, nego isključivo o općem planu godišnjih odmora na način kako je pojašnjeno. Autori su smatraju da su plan i raspored dvije različite kategorije i da ih ne treba poistovjećivati.

Obzirom na sve navedeno, te da plan godišnjih odmora nije definiran niti je jasno što točno plan mora sadržavati, **predlažemo brisanje odredbe članka 150. stavka 3. točka 6. iz Zakona o radu.**

---

<sup>1</sup> Godišnji odmor : prava i obveze radnika i poslodavca / Irena Cvitanović, Krešimir Rožman



Ono što smatramo ključnim jest da se poslodavac dogovara s radnicima oko korištenja godišnjih odmora na način da radnici sami biraju/predlažu kada će koristiti godišnji odmor, slijedom čega poslodavac radi raspored korištenja godišnjeg odmora, stoga ne postoji razlog za dodatno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Ključno je da se radnicima omogući korištenje godišnjih odmora kako je propisano Zakonom, a uvažavajući mogućnosti organizacije i želje radnika radi zaštite zdravlja i ravnoteže između privatnog i poslovnog života radnika.

### ***Izdvojeno mjesto rada i rad na daljinu***

Odredbom članka 17. Zakona o radu uvedene su dvije nove kategorije rada – rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu. AmCham pozdravlja namjeru zakonodavca u vidu fleksibilizacije upravljanja ljudskim resursima, što je isticano i u našim prethodnim stajalištima.

Međutim, člankom 17.a Zakona, uvodi se obveza poslodavcu da s radnikom sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada / radu na daljinu te obvezni sadržaj istoga. Podaci koje zakon predviđa kao obvezni sadržaj tih ugovora: organizacija rada, evidentiranje radnog vremena, eventualna naknada troškova i dr. kategorije su koje mogu biti propisane / sadržane i u internim aktima poslodavca, primjerice Pravilnikom o radu ili posebnim aktom koji regulira kod poslodavca predmetno područje.

Iako je ugovor o radu dvostrano obvezujući, a interni akt to nije, ovdje se radi o pogodnosti koju će radnik koristiti na vlastiti zahtjev. Stoga smatramo da nije neophodno ulaziti u ugovorni odnos poslodavac - radnik. Uobičajeno je u velikim organizacijama da je rad na izdvojenom mjestu rada / rad na daljinu digitalizirana procedura te radnik na svoj zahtjev traži odobrenje nadređene osobe za rad na željenoj lokaciji.

Dodatno ističemo da je upravo Poslodavac taj koji definira poslove koje je moguće odraditi izvan prostorija poslodavca, s obzirom da je on odgovoran za organizaciju i izvršenje posla. U svakom slučaju potreban je konsenzus poslodavca i radnika za obavljanje poslova izvan prostora poslodavca, ali smatramo da forma ne bi trebala biti odlučna u određivanju rada izvan kompanije jer je upravo suprotna fleksibilizaciji i modernim potrebama radnika. U praksi je već sada vrlo česta situacija da radnici odbijaju poslove na kojima nisu u mogućnosti raditi „od kuće“.

Stoga AmCham predlaže razmotriti da Zakon ostavi **mogućnost izbora poslodavcu kako će pobliže odrediti rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu** - ugovorom o radu ili internim aktom Poslodavca, dok se ugovorom o radu može na odgovarajući način pozvati na odredbe internog akta.

## **Zamjena prekovremenog rada slobodnim danima**

U praksi je već duži niz godina zaživjela mogućnost zamjene prekovremenih za slobodne plaćene dane.

Naime, ovo pravo je već i potvrđeno mišljenjem Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike objavljenom 18.10.2019. godine: <https://uznr.mrms.hr/slobodan-dan-sporazum-o-prekovremenim-satima/>.

Prema mišljenju i praksi, poslodavac može radniku omogućiti zamjenu prekovremenih sati slobodnim danima pri čemu se satnica slobodnih dana obračunava na isti način i s istim uvećanjem kao u slučaju naknade za prekovremene sate.

Ovom odredbom radnicima nije umanjena ili ograničena mogućnost isplate naknade za prekovremeni rad, niti je omogućeno poslodavcima da izbjegnu isplatu prekovremenih sati radnicima, već je samo dano na korištenje dodatno pravo radnika koje se ostvaruje na zahtjev radnika.

U praksi radnici mogu ostvariti pravo na naknadu za prekovremene pri čemu je satnica povećana sukladno odluci poslodavca ili pravo na zamjenu prekovremenih sati (obračunatih prema uvećanoj satnici) za slobodne plaćene dane (primjerice 25% uvećanje prekovremenog sata, odnosno izračun 1 sat redovitog rada za 1 sat i 15 minuta "rada" u slobodnom danu).

Stoga AmCham predlaže **uvođenje mogućnosti zamjene prekovremenog rada slobodnim danima** koje bi se propisalo novim člankom 92. stavak 8. Zakona o radu kako slijedi:

*„Temeljem internog akta poslodavca, kolektivnog ugovora ili sporazuma između poslodavca i radnika moguće je propisati zamjenu prekovremenih sati za plaćene dane dopusta, pri čemu se ovo pravo ostvaruje temeljem zahtjeva za korištenjem plaćenih dana dopusta podnesenog od strane radnika poslodavcu i koristi prema rasporedu koji utvrđuje poslodavac. Prilikom izračuna prava na plaćene dane dopusta, radnik ima pravo na zamjenu plaćenih dana dopusta za sate prekovremenog rada koji su obračunati u skladu s pravom na povećanu plaću za prekovremeni rad. Tijekom korištenja plaćenih dana dopusta, radnik ima pravo na naknadu plaće u smislu odredbi članka 95. ovog Zakona. Na plaćene dane dopusta ostvarene kao zamjena za prekovremene sate temeljem zahtjeva radnika ne primjenjuju se odredbe članka 86., stavka 2. ovog Zakona. U slučaju prestanka radnog odnosa, radnik ostvaruje pravo na isplatu neiskorištenih plaćanih dana dopusta ostvarenih temeljem prekovremenih sati na zahtjev radnika.“*

Ističemo da se radi o rješenju koje se već široko primjenjuje u praksi hrvatskih poslodavaca i da se s predloženom odredbom ne ograničavaju prava radnika, nego im se daje dodatna mogućnost za korištenjem prava na naknadu na prekovremene sate. Ovo pravo može osobito biti korisno za one radnike koji imaju propisan minimalan broj dana godišnjeg odmora i ne ostvaruju pravo na dodatne dane prema kriterijima za uvećanje dana godišnjeg odmora propisane internim aktom poslodavca.

---

Za dodatne informacije molimo kontaktirajte:  
Američka gospodarska komora u Hrvatskoj  
Andrea Doko Jelušić,  
Izvršna direktorica T: 01 4836 777  
E: [andrea.doko@amcham.hr](mailto:andrea.doko@amcham.hr)