

# Stajalište o potrebnim promjenama Zakona o radu

---

*Zagreb, lipanj 2020.*



---

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

# Sadržaj

<b>Uvod .....</b>	<b>3</b>
<b>Opće informacije .....</b>	<b>3</b>
<b>Tržište rada i radno zakonodavstvo .....</b>	<b>4</b>
<b>Tržište rada .....</b>	<b>4</b>
<b>Radno zakonodavstvo .....</b>	<b>5</b>
<b>Sustav određivanja plaće i njezina definicija .....</b>	<b>6</b>
<b>Osnovna i prosječna plaća.....</b>	<b>6</b>
<b>Ograničenje broja dana privremene nesposobnosti za rad na teret poslodavca .....</b>	<b>8</b>
<b>Utjecaj privremene nesposobnosti za rad na tijek otkaznog roka.....</b>	<b>9</b>
<b>Proširenje razloga za redovito otkazivanje.....</b>	<b>11</b>
<b>Radno vrijeme .....</b>	<b>12</b>
<b>Klizno radno vrijeme i mogućnost fleksibilnog određivanja rasporeda     radnog vremena .....</b>	<b>12</b>
<b>Preraspodjela radnog vremena .....</b>	<b>12</b>
<b>Ugovor o radu na izdvojenom mjestu – rad kod kuće.....</b>	<b>14</b>
<b>Povremeni rad kod kuće na izričit zahtjev radnika .....</b>	<b>14</b>
<b>Upućivanje radnika na rad u inozemstvo .....</b>	<b>16</b>

# Uvod

---

## Opće informacije

Zakonom o radu se, kako je definirano prvim člankom Zakona, uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zakonom se određuju prava i obveze poslodavca prema radniku i obratno, radnika prema poslodavcu, čime se u pravnom smislu definiraju odnosi na tržištu rada.

Tržište rada je osjetljiv sustav koji se konstantno mijenja. Posljednje značajnije izmjene Zakona o radu usvojene su u kolovozu 2014. godine nakon čega su napravljene manje izmjene zakona. Izmjenom zakona iz 2014. godine transponirane su relevantne Direktive Europske unije iz područja radnog zakonodavstva u pravni poredak Hrvatske. Namjera Vlade bila je urediti propise koji se odnose na rad na određeno vrijeme, kolektivno otkazivanje višku radnika, organizaciju radnog vremena u pogledu trajanja dnevnog i tjednog odmora, prekovremeni rad, agencije za privremeno zapošljavanje i otkazivanje ugovora o radu zbog neuspjeha na probnom radu.

Okolnosti u kojima su nastale izmjene Zakona znatno su drugačije od trenutačnih. Hrvatska je bila punopravna članica Europske unije tek godinu dana te su se još u značajnoj mjeri osjećale posljedice dugogodišnje gospodarske krize što je imalo negativne posljedice i na tržište rada. Hrvatski radnici nisu imali pristup tržištima rada većine država članica Europske unije. Bruto domaći proizvod u 2014. godini nije rastao. Za usporedbu, stopa nezaposlenosti u 2014. godini bila je za 10% viša od one u 2019. godini, 17,2 odnosno 6,8.<sup>1</sup>

Oporavak hrvatskog gospodarstva posljedično je rezultirao povećanom potražnjom za radnom snagom čija je ponuda trenutačno otežana značajnim odljevom aktivne radne snage iz Hrvatske prema konkurentnijim europskim tržištima rada. Prema AmCham-ovom *Istraživanju poslovnog okruženja u Hrvatskoj* (veljača 2020.) 71% poslodavaca koji su članovi Komore planira nova zapošljavanja u sljedeće 3 godine. Odljev radne snage iz Hrvatske uz paralelno povećanje potrebe za radnom snagom usporit će gospodarski rast te uzrokovati povećanje cijene rada što će oslabiti konkurentnost Hrvatske uz postojeće visoko porezno opterećenje rada.

AmCham smatra kako su nastale povoljne okolnosti za promjene ne samo Zakona o radu već i promjena funkcioniranja cjelokupnog tržišta rada kroz niz reformi koje bi doprinijele funkcionalnijem sustavu.

U okolnostima novonastale situacije uzrokovane epidemijom COVID-19 pokazala se potreba za fleksibilnijim radno-pravnim okvirom koji bi bio sposoban regulirati radne odnose u izvanrednim okolnostima (kao što je epidemija neke bolesti, no i one drugih uzroka i vrsta) bez potrebe donošenja posebnih propisa ili ad hoc mjera. Jedan od takvih primjera je uvođenje instituta „čekanja na rad“ u radno-pravno zakonodavstvo, a po uzoru na neke komparativne sustave poput onog Republike Slovenije.

Pored toga, upravo je ova situacija u proteklih dva mjeseca (s mogućnošću produljenja) u kojima je rad od kuće bio gotovo jedini mogući oblik rada pokazala ne samo spremnost poslodavaca i radnika za fleksibilnije oblike rada već i praktičnu izvedivost i korist takvog oblika rada, i to na uzorku velike većine radnika u

---

<sup>1</sup> Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/table?lang=en> Pristupano: 21. veljače 2020.

Republici Hrvatskoj. Međutim, postojeći zakonski okvir za rad od kuće se pokazao otegotnim i teško provedivim u okolnostima izvanredne situacije koju proživljavaju i radnici i poslodavci u RH.

Stoga AmCham smatra da bi osim naših prijedloga koji se odnose na minimalno poboljšanje postojećeg Zakona o radu koje iznosimo u ovom stajalištu bilo nužno otvoriti dijalog oko sveobuhvatnije izmjene radno-pravnog zakonodavstva koje bi bilo otporno na izvanredne situacije te istovremeno prilagođeno zahtjevima modernog vremena i potrebom za fleksibilnijim načinima rada.

## Tržište rada i radno zakonodavstvo

### Tržište rada

Kako bi se uspješno nosilo s tržišnim pritiscima, neizbježna je daljnja modernizacija hrvatskog tržišta rada, u skladu s praksama usporedivih država članica. Ovo podrazumijeva daljnju fleksibilizaciju tržišta rada kroz izmjene radnog i poreznog zakonodavstva.

Tablica 1: Usporedba hrvatskog tržišta rada s usporedivim tržištima članica Europske unije

Pregled statistika na tržištu rada u EU	EU 28	Hrvatska	Bugarska	Češka	Rumunjska	Slovačka	Slovenija
Trošak rada za Q3 2019. (usporedba s istim kvartalom za prethodnu godinu)	+3,1	<b>+5</b>	+10	+7,2	+13,2	+7,4	+3,3
Stopa nezaposlenosti, prosinac 2019.	6,2	<b>6,4</b>	3,7	2	3,9	5,7	4,6
Stopa zaposlenosti (osobe 20-64 godine), za 2018.	73,2	<b>65,2</b>	72,4	79,9	69,9	72,4	75,4
Stopa aktivnosti (osobe 20-64 godine), za 2018.	78,4	<b>71</b>	76,3	81,7	72,8	77,4	79,5
Stopa neaktivnosti (osobe 20-64 godine), za 2018.	21,6	<b>29</b>	23,7	18,3	27,2	22,6	20,5

Izvor: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations> Pristupano: 21. veljače 2020.

Trenutačno stanje tržišta rada u Hrvatskoj najbolje ilustriraju podaci iz tablice 1 kojom se uspoređuju tržišta usporedivih država jugoistoka Europe s prosjekom EU 28.

Ako se usporedi trošak rada u trećem kvartalu 2019. godine s istim kvartalom u 2018. godini, jasno je vidljivo povećanje troškova rada. Prosjek 28 država članica bilježi rast od 3,1%. Države jugoistoka bilježe značajnije promjene u povećavanju

troškova rada u čemu prednjači Rumunjska s rastom od 13,2%. Hrvatska bilježi rast troška rada od nezanemarivih 5%.

Kada se analiziraju stope nezaposlenosti, zaposlenosti, aktivnosti i neaktivnosti Hrvatska bilježi najlošije rezultate u svim kategorijama, ako se promatra prosjek pojedinih država iz tablice.

Unatoč rastu hrvatskog gospodarstva posljednjih par godina jasno je da u usporedbi s usporedivim gospodarstvima Hrvatska zaostaje. U srednjem i dugom roku skromne zakonodavne izmjene i blagi rast gospodarskih pokazatelja za Hrvatsku ne predstavljaju napredak, već samo još dublji gubitak u globalnoj utakmici za kvalitetnijom radnom snagom i investicijama.

### ***Radno zakonodavstvo***

AmCham-a smatra kako Zakon o radu treba sadržavati razvojnu komponentu koja bi omogućila praćenje dinamike i izmjena tržišta rada za što je potrebna daljnja fleksibilizacija pojedinačnih odredbi.

Nedostatak jasnoće i jednoznačnosti odredbi kao i fragmentiranost radnog zakonodavstva otežava stručnjacima jednostavno i točno tumačenje prava i obveza radnika i poslodavaca. Potrebno je administrativno pojednostaviti vođenje evidencija o radu poput evidencije radog vremena, zaštite na radu te niza drugih administrativnih poslova koji troše resurse poduzećima u smislu vremena i novčanih sredstava.

Rješenje i provedba ovih pitanja zahtjeva potporu pravosudnog sustava i Državnog inspektorata.

Specifične preporuke za unaprjeđenje Zakona o radu navedene su u nastavku stajališta.

# Sustav određivanja plaće i njezina definicija

---

## *Osnovna i prosječna plaća*

Stav je AmCham-a da stimulacija i bonusi ne trebaju ulaziti u opseg osnovne plaće, biti dio prosječne plaće niti naknade plaće.

Trenutačno, članak 91. stavak 3. Zakona o radu definira opseg plaće koja se radniku isplaćuje za rad kao osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Nužno je ponuditi mogućnost fleksibilizacije primanja po osnovi rada. Primanja bi trebala biti prilagodljiva realnoj gospodarskoj situaciji. Zakon o radu ne nabraja poimence što sve ulazi, a što ne ulazi u osnovnu plaću, već se to pitanje uređuje kolektivnim ugovorom ili individualnim ugovorom o radu, a ako takva regulacija izostane, onda poslodavac to pitanje uređuje pravilnikom o radu.

Zbog ekstenzivnog (maksimalističkog) tumačenja već ionako široko postavljene pravne norme, stimulacije (bonus) i dodaci na osnovnu plaću, redovito se obračunavaju u prosječnu plaću.

Pokazalo se da je ovakva praksa obračunavanja stimulacija i dodataka na osnovnu plaću u prosječnu plaću dovela zapravo do izbjegavanja plaćanja stimulacija odnosno bila je krajnje nepoticajna za poslodavca radi izlaganja nekontroliranom trošku povećane isplate prosječne plaće u slučajevima u kojima je izračun određenog davanja radniku, uvjetovan upravo iznosom prosječne mjesečne plaće u razdoblju koje je prethodilo određenom događaju. Pretjerano opterećenje za poslodavca uslijed primjene sadašnje norme i na njenom tumačenju utemeljene prakse, a posljedično i smanjenje mogućnosti za dodatni primitak radnika, osobito je razvidan u području obračuna naknade plaće u slučajevima za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) (članak 95. Zakona o radu), za vrijeme godišnjeg odmora (članak 81. Zakona o radu), za neiskorišteni godišnji odmor (članak 82. Zakona o radu) te plaćanja otpremnine (članak 126. Zakona o radu).

AmCham drži da isplata stimulacija i drugih dodataka čija je isplata uvjetovana jednokratnim razlozima ili varijabilnim poslovnim učincima, povezanim s dosezanjem određenih unaprijed zadanih, mjerljivih ciljeva – rezultata (tzv. dodatna davanja), ne bi trebala ulaziti u opseg osnovne plaće kao naknade za redoviti radni učinak. AmCham predlaže sljedeće izmjene u definiranju pojma i opsega plaće u članku 91.

## **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

Prijedlog promjene vezano uz definiciju prosječne plaće, članak 91. stavak 3. Zakona o radu:

Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi isplaćuje radnici ili radniku za rad u ugovorenom radnom vremenu. Kada se prema ovom Zakonu izračun određenog davanja radniku temelji na iznosu prosječne mjesečne plaće radnika u određenom razdoblju koje je prethodilo određenom događaju, tada prosječna plaća obuhvaća samo osnovnu plaću radnika na temelju ugovora o radu i može se pripisati radu za rad u određenom mjesecu.

## **Model izračuna naknade plaće u slučaju rada kod poslodavca kraćeg od tri mjeseca**

Prilikom izračuna naknade plaće na temelju iznosa prosječne mjesečne plaće, kao osnovica mjesečne plaće za radnike koji nisu kod poslodavca ostvarili kontinuirani radni staž u propisanom trajanju, uzet će se osnovica za izračun plaće utvrđena ugovorom o radu kod tog poslodavca.

Obrazloženje:

Zbog nedovoljno precizne zakonske odredbe otvara se prostor pogrešnom tumačenju kako bi radnik koji je zaposlen kod novog poslodavca kraće od tri mjeseca (npr. mjesec dana) a koji bi bio privremeno nesposoban za rad u tom razdoblju (uslijed npr. bolovanja) imao pravo na naknadu plaće koja će se računati uzimajući u obzir primanja kod prošlog poslodavca. Takvim tumačenjem trenutnom poslodavcu nameće se preuzimanje obveza koje proizlaze iz radno pravnog odnosa radnika s prijašnjim poslodavcem. AmCham vjeruje kako ovo nije bila intencija Zakonodavca.

Iz postojeće formulacije navedene odredbe postoji pravna praznina u odnosu na izračun naknade plaće radnika koji su kod poslodavca zaposleni u razdoblju kraćem od tri mjeseca. AmCham predlaže izmjenu postojećeg zakonskog rješenja na način da se otkloni navedena pravna praznina.

Prijedlog promjene vezano uz izračun naknade plaće u slučaju rada kod poslodavca kraćeg od tri mjeseca, članak 95., stavak 5.:

Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne *osnovne ugovorene plaće* koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, *a u razdoblju prva tri mjeseca rada kod poslodavca u visini osnovne ugovorene plaće kod tog poslodavca.*

# Ograničenje broja dana privremene nesposobnosti za rad na teret poslodavca

Članak 95. stavak 1. Zakona o radu propisuje da za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće. Nadalje, stavak 2. navedenog članka kaže da se zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje razdoblje za koje se isplaćuje naknada na teret poslodavca. Stavkom 5. istog članka Zakonodavac je odredio da ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Postojeće zakonsko rješenje dovodi, posebice u slučaju učestalih izostanaka s radad zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) radnika, do značajnog financijskog opterećivanja poslodavca što može rezultirati smetnjama u redovitom poslovanju. Dosadašnja praksa obračunavanja stimulacija i dodataka na osnovnu plaću u prosječnu plaću, koja predstavlja osnovu za određivanje naknade plaće, rezultira zapravo izbjegavanjem plaćanja stimulacija odnosno djeluje nepoticažno za poslodavca zbog opasnosti izlaganja nekontroliranom trošku povećane isplate prosječne plaće. Izmjenom stavka 5. gore navedenog članak 95. Zakona o radu iz obračuna prosječne plaće izuzela bi se isplata stimulacija i drugih dodataka koji ne predstavljaju naknadu za redovan rad radnika nego je njihova isplata motivirana jednokratnim razlozima i trenutnim (neredovnim) poslovnim učincima.

Komparativnom analizom s drugim europskim zemljama, razvidno je kako prevladava trend smanjenja razdoblja za koje se isplaćuje naknada za vrijeme privremene nesposobnosti radnika na teret poslodavca. Tako, primjerice, broj dana za koje se isplaćuje naknada na teret poslodavca u Litvi iznosi 2 dana, u Bugarskoj 3 dana, u Estoniji 4 dana, u Rumunjskoj 3 do 5 dana, u Češkoj i Švedskoj 14 dana, u Mađarskoj 15 dana, dok u Sloveniji iznosi do 30 dana. Nadalje, naknada za vrijeme privremene nesposobnosti radnika na teret poslodavca ne može biti dulje od 15 dana u Mađarskoj, 40 dana u Bugarskoj, 120 u Sloveniji, 183 dana u Rumunjskoj i 182 u Estoniji unutar godine dana<sup>2</sup>. Zbog toga AmCham predlaže sljedeće izmjene:

## **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

*Članak 95. stavak 2. Zakona o radu:*

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje za koje se isplaćuje naknada za vrijeme privremene nesposobnosti radnika na teret poslodavca, a koje najviše može iznositi 15 dana, a tijekom jedne

<sup>2</sup> Odvjetničko društvo Krehić i partneri d.o.o. u suradnji s Deloitte Legal s.r.o. (podaci prikupljeni 29. siječnja 2020.)



kalendarske godine ukupno razdoblje za koje se isplaćuje naknada za vrijeme privremene nesposobnosti radnika na teret poslodavca ne može biti dulje od 45 dana.

## **Prijedlog izmjene Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju:**

*Članak 40. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju:*

Naknadu plaće u vezi s korištenjem zdravstvene zaštite iz članka 39. točaka 1. i 2. ovoga Zakona isplaćuje osiguraniku iz svojih sredstava:

1. pravna ili fizička osoba - poslodavac za prvih 15 dana privremene nesposobnosti, a tijekom jedne kalendarske godine ukupno razdoblje za koje se isplaćuje naknada za vrijeme privremene nesposobnosti radnika na teret poslodavca ne može biti dulje od 45 dana, kao i za sve vrijeme dok se osiguranik nalazi na radu u trećoj državi na koji ga je uputila pravna ili fizička osoba ili je sam zaposlen u trećoj državi.
2. pravna osoba za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, odnosno pravna ili fizička osoba - poslodavac za osiguranika radnika - invalida rada za prvih sedam dana privremene nesposobnosti.

## **Utjecaj privremene nesposobnosti za rad na tijek otkaznog roka**

---

Česte su zlouporabe privremene nesposobnosti za rad u slučajevima radnika kojima se planira otkazati ili je otkazan ugovor o radu s ciljem produljenja trajanja otkaznog roka i ostvarivanja primanja iz radnog odnosa dulje od razdoblja otkaznog roka čime se poslodavci stavljaju u nepovoljan položaj jer ne mogu predvidjeti niti kontrolirati troškove vezane uz otkazivanje niti trenutak prestanka radnog odnosa radnika kod poslodavca.

AmCham smatra da treba pojačati ograničenje utjecaja privremene nesposobnosti za rad na tijek otkaznog roka kako bi se spriječile i/ili znatno umanjile takve zlouporabe i zaštitili poslodavci.

Članak 121. stavak 1. Zakona o radu propisuje da otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Članak 121. stavak 3. Zakon o radu propisuje da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Odredbom članka 121. stavka 4. Zakona o radu propisano je da u slučaju prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Navedene odredbe članka 121. stavka 3. i 4. Zakona o radu su neprecizne jer iz formulacije odredbe stavka 4. citiranog članka gramatičkim tumačenjem proizlazi

da se ista odnosi samo na slučaj kada dolazi do prekida tijekom otkaznog roka, što podrazumijeva da je isti počeo teći odnosno da je radniku u tom trenutku odluka o otkazu već uručena odnosno dostavljena te se ista takvim tumačenjem ne bi odnosila i na slučaj kada ne dolazi do prekida tijekom otkaznog roka jer je radnik privremeno nesposoban za rad prije dana uručjenja odluke o otkazu.

Kako takvo tumačenje smatramo izrazito ograničavajućim za poslodavca iz svih uvedeno navedenih razloga, predlažemo sljedeće izmjene stavka 3. i 4. navedenog članka:

### **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

Članak 121. stavak 3.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali radni odnos radnika koji je prije početka tijekom otkaznog roka bio ili je tijekom otkaznog roka privremeno nesposoban za rad, bez obzira na trajanje privremene nesposobnosti za rad i pripadajućeg otkaznog roka radnika, prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 121. stavak 4. se briše.

Navedeni prijedlog je već bio sadržan u prijedlogu Zakona o radu iz 2014. godine te stajalište izraženo u komentaru važećeg Zakona o radu podupire takvo tumačenje.

Nadalje, odredbom članka 121. stavak 5. Zakona o radu izričito je propisano da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Bitno je Zakonom o radu dodatno definirati da se navedena odredba članka 121. stavak 5. Zakona o radu primjenjuje i na slučaj kada je radnik privremeno nesposoban za rad prije donošenja odluke o otkazu kojom ga je poslodavac oslobodio obveze rada.

Naime, u praksi je dvojbeno da li postojeća odredba citiranog članka 121. stavak 5. Zakona o radu odnosi samo na slučaj privremene nesposobnosti za rad radnika nakon uručene odluke o otkazu kojom je oslobođen obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka postao privremeno nesposoban ili se ista odnosi i na slučaj privremene nesposobnosti radnika prije uručena takve odluke o otkazu.

Obzirom na to da je u sudskoj praksi<sup>3</sup> zauzet stav prema kojem obzirom na to da u slučaju kada je poslodavac oslobodio radnika obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka za radnika ne postoji obveza rada, onda posljedično u tom slučaju radnik niti ne može biti privremeno nesposoban za rad (kada niti ne radi u tom periodu), privremena nesposobnost za rad ne bi trebala utjecati na tijek otkaznog roka u slučajevima kada je poslodavac radnika oslobodio obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka.

<sup>3</sup> Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske Revr-G15/08-2 od 18. veljače 2009. godine, Upravni sud RH, US-5428/2005 od 28. kolovoza 2008. godine i dr.

Zbog navedenog, a kako obveza rada nesporno ne postoji u slučajevima kada je poslodavac odlukom o otkazu oslobodio radnika obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka, neovisno o tome kada je radnik postao privremeno nesposoban za rad, u oba slučaja, privremena nesposobnost za rad radnika ne bi trebala utjecati na tijek otkaznog roka jer ne postoji obveza radnika na rad.

Stajališta izražena u komentaru važećeg Zakona o radu podupiru takvo tumačenje u oba slučaja.

AmCham stoga predlaže sljedeće izmjene spornog članka:

### **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

Članak 121 stavak 5. Zakona o radu:

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, neovisno o tome je li navedena prava radnik koristio prije ili nakon donošenja odluke o otkazu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

## **Proširenje razloga za redovito otkazivanje**

---

AmCham smatra da je potrebna znatnija fleksibilizacija mogućnosti redovitog otkazivanja ugovora o radu.

AmCham predlaže konkretno utvrditi kao opravdani razlog otkazivanja nezadovoljavajuća kvaliteta izvršavanja radnih obveza od strane radnika, bez potrebe zasebne regulacije navedene mogućnosti internim aktima poslodavca. Navedena implementacija može se provesti kroz propisivanje navedenog razloga kao sastavni dio otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem.

AmCham stoga predlaže sljedeće izmjene članka 115. stavak 1. točka 3.:

### **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

Članak 115 stavak 1. točka 3. Zakona o radu:

3) ako radnik krši *ili nezadovoljavajuće izvršava* obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili

# Radno vrijeme

---

## *Klizno radno vrijeme i mogućnost fleksibilnog određivanja rasporeda radnog vremena*

Kako zbog gospodarske situacije tako i zbog dinamike poslovnih procesa u pojedinim industrijama nužno je zakonom predvidjeti mogućnost kliznog radnog vremena, kao i mogućnost fleksibilnog određivanja rasporeda radnog vremena kako bi organizacija radnog vremena mogla uspješno pratiti različite poslovne potrebe i zahtjeve organiziranja poslovnih procesa, sve sukladno EU Direktivi 2003/88 o određenim aspektima organizacije radnog vremena. Pri tome se odstupanja punog ili nepunog radnog vremena pojedinog radnika unutar jednog tjedna, iznad 40, a do 50 sati maksimalno, zbog fleksibilne organizacije radnog vremena na individualnoj razini ne bi nužno trebalo smatrati prekovremenim radom (varijabilno tjedno radno vrijeme) na način da se prosjek radnih sati za potrebe utvrđivanja prekovremenih sati utvrđuje na mjesečnoj/polugodišnjoj/godišnjoj razini. Promjene na ovom polju bi za sobom povukle i znatno pojednostavljenje propisa koji se odnose na evidenciju radnog vremena radnika.

### **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

Članak 61 stavak 4. Zakona o radu:

Kao iznimka od članka 1., radnik koji radi u punom radnom vremenu može raditi u varijabilnom tjednom radnom vremenu do pedeset sati tjedno tako da na godišnjoj razini broj prosječnih radnih sati iznosi 160 sati mjesečno. Broj sati koje radnik radi u varijabilnom tjednom radnom vremenu koji premašuju četrdeset sati tjedno, ne smatraju se prekovremenim radom.

### **Preraspodjela radnog vremena**

Članice AmCham-a u više su navrata istaknule kako je pitanje prekovremenog rada jedan od najvećih problema s kojim se suočavaju. AmCham drži da bi se na tom području moglo otići korak dalje u skladu s mogućnostima koje nudi EU Direktiva 2003/88 o određenim aspektima organizacije radnog vremena. Naime, Direktiva propisuje da prosječno tjedno (7 dana) radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati, ali postoji mogućnost ugradnje tzv. 'opt-out' klauzule u nacionalno zakonodavstvo kad se ovakvo ograničenje radnog vremena ne primjenjuje uz pristanak radnika.

### **AmCham predlaže sljedeće:**

Uvođenje 'opt-out' klauzule (koja je u širem ili užem opsegu u primjeni u nizu država EU-a) u Zakon o radu kako bi se moglo adekvatno odgovoriti na izazove fluktuacije poslovanja te time zadržati radna mjesta putem mehanizma koji otvara suradnju i suodlučivanje poslodavca i radnika po pitanju organizacije radnog vremena i poslovnog procesa. To je osobito važno za male i srednje poslodavce i njihove radnike. Pri tome treba voditi računa da zakon ne propisuje pretjerano

komplikirane i birokratizirane procedure za primjenu ove klauzule, već da se olakša njena primjena u praksi. U tom slučaju bi koristi bile obostrane: poslodavci bi imali koristi u pogledu ostvarenja boljih poslovnih rezultata kada je takav način organizacije radnog vremena opravdan zbog uvjeta koji vladaju na tržištu, a radnici fleksibilnost u pogledu organizacije i slobodnog raspolaganja vlastitim radnim vremenom.

Također AmCham predlaže da Vlada razmotri mogućnost ozakonjenja alternativne naknade za prekovremeni rad u obliku ostvarenja prava na slobodne dane umjesto isplate novčane naknade za prekovremene sate, što se do sada pokazalo dosta raširenom praksom među nekim poslodavcima, premda za nju do sada nije postojala zakonska podloga odnosno da se Zakonom o radu predvidi mogućnost zamjene novčane naknade za slobodan dan bez nužne pisane suglasnosti radnika.

Predlažemo da se u čl. 65 Zakona o radu koji regulira prekovremeni rad unesu nove odredbe koje omogućava primjenu 'opt-out' klauzule.

### **Prijedlog izmjene Zakona o radu:**

#### *Članak 65. Zakona o radu:*

Iznimno, uz izričit pristanak radnika, dopušteno je odstupanje od zakonom propisanog maksimuma prekovremenih sati na godišnjoj razini iz stavka 4. ovog članka, ali na način da broj prekovremenih sati iznad propisanog zakonskog maksimuma nikako ne smije prijeći 230 sati godišnje. U svakom slučaju, za prekovremeni rad koji prelazi zakonom propisani maksimum od 180 sati godišnje, poslodavac mora dobiti prethodni pisani pristanak radnika.

U slučaju da radnik odbije dati pristanak na prekovremeni rad koji prelazi zakonom propisani maksimum iz stavka 2. ovog članka, ne smije ni u kojem slučaju biti izložen negativnim posljedicama zbog uskrate pristanka.

Pristanak za prekovremeni rad koji prelazi zakonom propisani maksimum vrijedi 6 mjeseci.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o svim radnicima koji su dali pristanak na prekovremeni rad koji prelazi zakonom propisani maksimum te evidenciju o broju prekovremenih sati koji su odrađeni preko zakonom propisanog maksimuma od 180 godišnje.

AmCham predlaže uvođenje stavka 2. u članak 94.

U slučaju prekovremenog rada, pravilnikom o radu može se propisati da se poslodavac i radnik mogu sporazumjeti o tome da se umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad radniku dodijele plaćeni slobodni dani proporcionalno broju odrađenih prekovremenih sati odnosno da se za dio odrađenih prekovremenih sati radniku isplati povećana plaća, a za preostali dio da mu se dodijele plaćeni slobodni dani.

# Ugovor o radu na izdvojenom mjestu – rad kod kuće

Jedan od elemenata fleksibilnog pristupa upravljanju resursima je i organizacija rada na izdvojenim mjestu, odnosno rad kod kuće. Iako sadašnji Zakon o radu u članku 17. predviđa mogućnost rada od kuće, postojeći zahtjevi u pogledu obveznog sadržaja pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, znatno otežava i čini skupim uvijete koji moraju biti ispunjeni kako na strani poslodavca, tako i na strani radnika. To se posebice odnosi na udovoljenje zahtjevima zaštite na radu te evidencije radnog vremena radnika koji radi od kuće.

Kako je ovaj oblik rada rado prihvaćen i od poslodavaca i od radnika, **AmCham se zalaže za sljedeće:**

- Pojednostaviti propise o evidenciji radnog vremena za rad od kuće na način da se poslodavcima dozvoli internim pravilima odrediti kako se evidentira radno vrijeme (radni učinak vs. formalna nazočnost)
- Uskladiti zakonsku terminologiju s aktualnim propisima iz područja zaštite na radu.
- Omogućiti unošenje stavke neoporezive fiksne naknade za troškove koji nastanu uporabom vlastite opreme radnika (kako je definirano zakonom o radu) i drugih troškova radnika vezanih uz obavljanje poslova (kada nije moguće lako odrediti da je trošak isključivo vezan za radni odnos, kao što je to primjerice trošak interneta, službenog mobitela i sl. – npr. trošak struje, vode, centralnog grijanja) u porezno zakonodavstvo. U Sloveniji je propisan mjesečni neoporezivi dodatak za rad od kuće u iznosu 5% plaće ali ne više od 5% prosječne slovenske plaće ( to je sad već više od 90 eura mjesečno). Kako bi dodatak za rad od kuće bio neoporeziv potrebno ga je definirati internim pravilnikom ili ugovorom o radu, oprema kupljena za rad od kuće mora biti potrebna i uobičajena za određeno radno mjesto i dodatak za rad od kuće treba biti potkrepljen stvarnim troškovima.

Navedeni pristup bio bi usklađen i sa zahtjevima Direktive EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, koju Republika Hrvatska treba implementirati do 2. kolovoza 2022. godine, propisano je pravo radnika da zatraži fleksibilne radne uvjete za potrebe prilagodbe svojeg rasporeda radnog vremena (što između ostalog uključuje i rad od kuće).

## ***Povremeni rad kod kuće na izričit zahtjev radnika***

AmCham kao posebnu kategoriju predlaže regulirati povremeni rad kod kuće na izričit zahtjev radnika. Brojnim radnicima koji obavljaju intelektualne ili administrativne poslove te se u svojem radu koriste isključivo osobnim računalom predstavljalo bi blagodat da povremeno taj rad mogu obaviti kod kuće jer bi time izbjegli utrošak vremena dolaska do mjesta rada te da budu bliže svojim obiteljima. Time bi se omogućilo i poslodavcima da, udovoljavajući zahtjevima radnika za povremeni rad kod kuće, radnike učine zadovoljnijima, a time i produktivnijima.

Takvim radom radnik ne bi trebao snositi nikakve neprihvatljive rizike jer bi radnik zapravo, ostajući kod kuće, pristao samo na one rizike na koje i inače pristaje jer je istima izložen svakodnevno izvan radnog vremena boraveći u kućnom okruženju, a dodatno bi izbjegao rizik putovanja na mjesto rada i povratka kući, odnosno izbjegao bi uvjerljivo najveći rizik koji se javlja u vezi s tzv. uredskim poslovima.

Radniku bi ostala mogućnost da rad uvijek obavlja na redovitom mjestu rada. Radnik se ne bi unaprijed odrekao prava da radi na redovitom mjestu rada koje zadovoljava sve standarde propisane zakonima već bi koristio tu mogućnost ako želi, ali time i pristao na to da snosi dodatne troškove takvog rada (npr. struja, grijanje).

Kako i dugotrajan rad na računalu (a ne samo npr. na strojevima) može negativno utjecati na zdravlje radnika, a provođenje mjera zaštita na radu u prostorijama gdje radnici stanuju bi bilo vrlo komplicirano te bi dovelo do toga da poslodavci uopće ne koriste mogućnost da radnicima omoguće povremeni rad kod kuće. AmCham predlaže da se takav rizik negativnog utjecaja isključi na način da se mogućnost takvog rada vremenski ograniči (npr. najviše četiri dana u razdoblju od mjesec dana). Na taj način radnici bi se zaštitili i od mogućeg nedozvoljenog pritiska poslodavca usmjerenog na to da radnici što češće koriste tu mogućnost, a kako bi poslodavac uštedio na sredstvima rada.

Dakle, za povremeni rad kod kuće na izričit zahtjev radnika ne bi trebalo zaključivati ugovor o radu posebnog sadržaja. Očitovanje volje radnika da pristaje na takav povremeni rad pod zakonom određenim uvjetima bilo bi dano podnošenjem zahtjeva, a očitovanje poslodavca prihvaćanjem takvog zahtjeva. Kako bi se zaštitili interesi radnika propisala bi se obveza poslodavca da vodi evidenciju takvih zahtjeva.

Slijedom navedenoga AmCham daje prijedlog odredbi koje bi se ugradile u zaseban članak Zakona o radu, a koja bi glasila:

### ***Povremeni rad kod kuće na izričit zahtjev radnika***

*(1) Poslodavac može radniku na njegov izričit pisani zahtjev pisanim putem odobriti da rad obavi kod kuće ili na drugom mjestu po odabiru radnika s time da radnik temeljem takvog odobrenja smije raditi kod kuće najviše četiri dana tijekom razdoblja od mjesec dana.*

*(2) Radnik je za svaki dan koji želi raditi kod kuće obvezan podnijeti zaseban zahtjev. Poslodavac je dužan čuvati sve podnesene zahtjeve te odgovore koje je povodom istih uputio radniku.*

*(3) Podnošenjem zahtjeva za rad od kuće sukladno ovom članku radnik prihvaća snositi sve eventualne troškove koji mu takvim radom nastanu.*

(4) U slučaju povremenog rada kod kuće sukladno odredbama ovog članka poslodavac nije obavezan u pogledu takvog rada primjenjivati propise kojima se uređuje zaštita na radu.

(5) Povremeni rad kod kuće sukladno odredbama ovog članka ne smatra se radom na izdvojenom mjestu rada.

(6) Iako je radniku odobren rad kod kuće kako je opisano u prvom stavku ovog članka radnik nije obavezan rad obaviti kod kuće već može rad obaviti na redovitom mjestu rada.

Uvođenjem povremenog rada kod kuće na izričit zahtjev radnika kako je predloženo odmah bi se, bez potrebe za provedbenim propisima i rješavanjem drugih pitanja i poteškoća koja se inače javljaju uz obavljanje rada na izdvojenom mjestu rada, omogućilo radnicima i poslodavcima da iskoriste sve prednosti koje takav rad pruža te upravo u toj jednostavnosti i brznoj primjenjivosti predloženog instituta vidimo njegovu najveću vrijednost.

## Upućivanje radnika na rad u inozemstvo

---

S obzirom na slobodno kretanje na tržištu rada Europske unije, sve su češće situacije kada se radnike šalju na izvršenje pojedinih radnih zadaća u inozemstvo, na rad u povezano društvo, ali i u druga društva radi izvršenja konkretnog posla. AmCham smatra da je postojeća regulativa nejasna i nepotpuna. Nije jasno tko je obveznik sklapanja ugovora o radu, s obzirom na kontradiktornosti koje proizlaze iz članka 18. Zakona o radu koja propisuje obvezni sadržaj ugovora o radu koji se sklapa s radnikom prije upućivanja na rad u inozemstvo i članka 129. Zakona o radu koji očito ostavlja mogućnost da ugovor o radu sklopi radnik s povezanim društvom u inozemstvu, ali uz određene obveze hrvatskog društva u slučaju otkazivanja ugovora o radu. Zbog sve češćeg korištenja predmetnog instituta nužno je što preciznije regulirati, radi transparentnosti, obveze koje proizlaze za poslodavca. Također, prilikom regulacije predmetnog instituta svakako treba uzeti u obzir što veću fleksibilnost poslodavaca prilikom korištenja predmetnog instituta radno – pravnog zakonodavstva.

S tim u vezi, AmCham smatra da bi kroz predmetni institut bilo svrsishodno omogućiti i uvođenje instituta „regionalnih“ ili „globalnih“ rola/pozicija, s obzirom na učestaliju primjenu predmetnog instituta.

Slijedom navedenoga AmCham daje prijedlog izmjena članka 18.

Članak 18.

(1) Ako se radnika privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona, sadržavati i dodatne podatke o:



- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- 6) uvjetima vraćanja u zemlju.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

(3) Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

(4) Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca. Sporazum i pisana suglasnost iz ovog stavka trebaju sadržavati podatke iz članka 10. stavka 4. i 5. ovog Zakona.

(5) Na ustupanje iz stavka 4. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

AmCham nadalje predlaže brisanje članka 129. Zakona o radu, s obzirom da se radi o nejasnom i nepotpunom članku. Naime, u slučaju upućivanja radnika (kako se nalazi u naslovu ovog članka), ne dolazi do sklapanja novog ugovora o radu između radnika i inozemnog poslodavca. Stoga je netočna i suvišna odredba članka 129. u kojoj se navodi da je hrvatski poslodavac dužan nadoknaditi radniku troškove preseljenja, osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u Hrvatskoj, te da se radni odnos s inozemnim poslodavcem uračunava u trajanje radnog odnosa kod hrvatskog 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)