

Izmjene Zakona o radu; pregled ključnih izmjena

23. veljače 2023. | Legal Alerts Br. 11 | Radno pravo

Hrvatski Zakon o radu prošao je kroz značajne promjene, uključujući – smanjenje najduljeg dozvoljenog trajanja ugovora na određeno vrijeme, nove sastojke ugovora o radu, uređenje rada na daljinu kao i promjene glede plaćenog i neplaćenog dopusta. Također, dolazi do izmjena u pogledu definicije plaće i dodataka na plaću. Ovaj članak stavlja naglasak na ključne promjene u radnom zakonodavstvu, uključujući i slanje radnika na rad u druge države, odsutnost s posla i dr.

Ugovori o radu na određeno vrijeme

Ove izmjene Zakona donose ograničenje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme; s ranijih pet na sadašnje tri godine, uključujući i prvi ugovor. Ovo odražava promjenu zakonodavčeva stava – kojom se rad na određeno vrijeme prepoznaje tek kao iznimka. Poslodavcu je potreban objektivan razlog radi kojega odlučuje s radnikom sklopiti ugovor na određeno vrijeme. Maksimalan broj uzastopnih ugovora je tri, s ukupnim trajanjem od tri godine. Međutim, moguća je iznimka ako je potreba za ugovorom na određeno vrijeme nastala iz drugih objektivnih razloga dopuštenih posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. Poslodavci također moraju odgovoriti na zahtjev radnika za ugovorom na neodređeno, pritom izbjegavajući šutnju koja bi se mogla smatrati prihvatanjem.

Obvezni sadržaj ugovora o radu

Ugovor o radu sada ima nekoliko novih kao i izmijenjenih dijelova. Mora sadržavati OIB (osobni identifikacijski broj), datum sklapanja ugovora i datum početka rada. Potrebno je definirati postupak u slučaju otkazivanja i otkazne rokove. U ugovoru je potrebno odrediti i bruto plaću, osnovnu plaću, naknade i druge dodatke, primitke te rokove isplate. Dodatno, mora sadržavati trajanje radnog dana ili tjedna u satima te definirati radi li zaposlenik puno ili nepuno radno vrijeme.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Izmjenama Zakona uvodi se institute "rada na daljinu." Ovo predstavlja novost u našem zakonodavstvu, prepoznajući rad na daljinu kao

pravo radnika koji je takvu mogućnost ugovorio s poslodavcem, dočim mjesto rada u potpunosti ovisi o odluci radnika. Ove izmjene moguće je promatrati kao zakonodavčevo prepoznavanje promjena koje su se odvile u posljednje tri godine, prije svega kroz značajan rast "digitalnih nomada" te povećanje rada na daljinu uopće. Rad na daljinu moguće je urediti mnogo fleksibilnije od rada na izdvojenom mjestu, napose u pogledu osiguravanja uvjeta za rad i naknade troškova.

Također, bilo je promjena i glede uređenja rada na izdvojenom mjestu rada. Potreban je sporazum između radnika i poslodavca, kao i ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada čiji je sadržaj propisan zakonom. Obveze poslodavca uključuju naknadu troškova, ulazak u stan radnika i zaštitu privatnosti. Na ugovor o radu na izdvojenom radnom mjestu i na ugovor o radu na daljinu primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ako nije drugačije ugovoreno ili zakonom propisano.

Upućivanje radnika u inozemstvo

Hrvatski Zakon o radu propisuje određene elemente dopune pisanog ugovora o radu za privremeno i povremeno prekogranično pružanje usluga na određeno vrijeme. Ako takav rad traje dulje od četiri uzastopna tjedna, prije odlaska u inozemstvo potrebna je pismena suglasnost radnika.

Dodatni rad radnika

Ova novina također ukazuje da se zakonodavac odlučio na veću fleksibilnost i slobodu radnika. Dakle, radnik koji kod prvog poslodavca radi puno radno vrijeme u trajanju od 40 sati tjedno, može

dodatno raditi za drugog poslodavca temeljem ugovora o dodatnom radu sklopljenog s drugim poslodavcem. Važno je spomenuti kako radniku nije potrebna pisana suglasnost prvog poslodavca za ovakav dodatni rad. Doduše, radnik je dužan obavijestiti prvog poslodavca o sklapanju ugovora o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Takav ugovor može biti sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, pritom radnik kod drugog poslodavca može raditi najviše osam sati tjedno ili šesnaest sati ako ima nejednak raspored rada. U četiri mjeseca rada kod drugog poslodavca, radnik u prosjeku ne smije raditi više od osam sati tjedno.

Probni rad

Trajanje probnog rada sada je ograničeno na šest mjeseci. Međutim, ako je radnik tijekom tih šest mjeseci bio spriječen za obavljanje poslova, probni rad može trajati i dulje. Moguće je ugovoriti probni rad i za ugovor o radu na određeno vrijeme, ali razmjerno trajanju tog ugovora. Važno je napomenuti da ako Poslodavac planira otkazati ugovor radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu, mora to učiniti najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Raspored radnog vremena

Novim člankom 60.a raspored radnog vremena sada se odnosi na trajanje rada radnika, određujući dane i sate u kojima se rad obavlja. Poslodavci moraju obavijestiti svoje zaposlenike o radnom rasporedu najmanje tjedan dana unaprijed, uključujući sve promjene koje se mogu dogoditi.

Plaćeni i neplaćeni dopust

Zakon o radu doživio je razne izmjene u pogledu plaćenog i neplaćenog dopusta. Zaposlenici sada imaju pravo na jedan plaćeni slobodan dan za darivanje krvi. Ovaj dan zaposlenik može iskoristiti na dan darivanja ili prvi radni dan nakon toga, prema dogovoru s poslodavcem.

Odsutnost s posla

Zaposlenicima je omogućeno da u slučaju hitnih i važnih obiteljskih razloga, uzrokovanih nesretnim

slučajem ili bolešću, uzmu jedan dan odmora godišnje. Ovaj dan će se računati kao radni dan.

Plaća

Ove izmjene unose nekoliko promjena u definiciji, određivanju i isplati plaće. Plaću se definira kao kombinaciju tri komponente. Prva komponenta je osnovna plaća (koja je novčani primitak za obavljeni rad razmjerno ugovorenom radnom vremenu). Drugi dio je dodatak na plaću, koji je novčana naknada za rad u posebnim uvjetima, kao što su prekovremeni rad, teški radni uvjeti, noćni rad, rad nedjeljom i praznicima. Zaposlenici primaju dodatak neovisno o njihovom efektivnom radu (spremnost za rad, uvećanje radi radnog staža i dr.) Treća komponenta su ostali primici radnika, koji mogu biti novčani ili nenovčani (kao što je primjerice korištenje službenog automobila). Ukupni trošak plaće utvrđuje se zbrajanjem iznosa bruto plaće i poreznih davanja na plaću prema propisima o porezima i doprinosima.

Drugi primici

Odsad su primici zaposlenika iz radnog odnosa svrstani u dvije skupine: primanja koja se isplaćuju kao materijalno pravo, poput jubilarnih nagrada, božićnica i otpremnina zbog odlaska u mirovinu te ona koja predstavljaju naknadu troškova, poput prijevoza do kao i od posla, rada na izdvojenom mjestu, službenih putovanja i rada na terenu. Ti se primici ne smatraju plaćom.

Određivanje plaće

Nadalje, propisano je da se plaća obračunava u bruto iznosu te da iznos osnovne plaće ne smije biti niži od minimalne plaće.

Jednakost plaća

Jednakost rada definira se na dva načina. Prva definicija ostaje ista, dok druga razmatra kvalifikaciju i prirodu posla prema objektivnim kriterijima. To se odnosi i na plaću i na ostala primanja. Na zahtjev radnika dostavit će se podaci o kriterijima da je drugi radnik primio plaću.

Isplata plaće

Iznos ostalih primitaka i ostali primici (90.a) mogu se isplatiti u gotovini. Plaća mora biti isplaćena najkasnije do 15. dana u mjesecu i ne može se drugačije ugovoriti. Primitak u naravi mora se dati do kraja tekućeg mjeseca. Zakonom je zabranjen sporazum o odricanju od prava na isplatu plaće.

Povećana plaća

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu utvrđuje se visina povećane plaće. Zakonske izmjene uvode definiciju otežanih uvjeta rada koja se temelji na procjeni rizika. Poslovi s otežanim uvjetima moraju biti određeni kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Ako se ne može utvrditi, tada primjereno povećanje, koje se redovito plaća za takav rad, određuje sud.

Naknada plaće

U slučaju prekida rada zbog izvanrednih okolnosti kao što su epidemija, potres, poplava, ekološka nesreća i sl., radnik ima pravo na 70% prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca, ako nije drugačije određeno. Naknada plaće odnosi se na bruto iznos plaće koji uključuje i iznos isplate i naknade. Ukupni trošak naknade plaće je zbroj naknade plaće i troškova s naslova doprinosa.

Otkaz ugovora na određeno vrijeme

Izbrisana je cijela odredba da se ugovor na određeno može otkazati samo ako je ta mogućnost predviđena ugovorom.

Otkazni rok

Ako je radniku u trenutku dostave rješenja o otkazu utvrđena privremena nesposobnost za rad, otkazni rok počinje teći od dana prestanka nesposobnosti. Ovo predstavlja izmjenu u odnosu na ranije uređenje po kojemu se moglo tumačiti da je takvo produljenje moguće samo ako nesposobnost nastane tijekom otkaznog roka. Također, otkazni rok se ne prekida ako je radnik oslobođen obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka, ali samo ako je

radnik bio oslobođen prije nastupa nesposobnosti. Ako je došlo do prekida otkaznog roka zbog nesposobnosti, otkazni rok istječe najkasnije u roku od šest mjeseci od početka otkaznog roka. Međutim, ovo pravilo ne vrijedi ako je radnik u trenutku otkaza nesposoban za rad. Važno je napomenuti da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, čak i ako radnik nije prisutan na radnom mjestu.

Otpremnina

Nova je definicija otpremnine kao sredstvo osiguranja primanja i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu koje poslodavac isplaćuje radniku. Odnosi se samo na radnike koji su kod tog poslodavca radili najmanje dvije godine neprekidno. sada ovisi o trajanju ugovora o radu i razlogu otkaza. Zaposlenici s ugovorom na određeno vrijeme sada mogu dobiti otpremnine. Novi zakon također uključuje mogućnost sudskog preispitivanja otpremnine.

Upućivanje u inozemstvo

Iz Zakona o radu brisana je ranija odredba koja je poslodavca koji upućuje radnika na rad u inozemstvo obvezivala na naknadu troškova preseljenja i osiguranje odgovarajućeg zaposlenja u tuzemstvu, u situaciji kada mu je ugovor u inozemstvu otkazan. Međutim, vrijeme koje je radnik proveo na radu u inozemstvu uračunava se u vrijeme neprekidnog rada kod poslodavca prilikom utvrđivanja otkaznog roka i otpremnine.

Obaveza obavješćivanja

Nove okolnosti o kojima radnici trebaju biti obaviješteni su broj i vrsta zaposlenih radnika, struktura zaposlenih, te struktura zaposlenih prema spolu, kao i broj i vrsta radnika koji su obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dopunskom radu kod drugog poslodavca. Poslodavac se mora posavjetovati s nadležnim tijelima o imenovanju osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.

Veća prava za članove sindikata

Članovi sindikata imaju veća materijalna prava. Međutim, iznos materijalnih prava ne može biti veći od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine. Poslodavci moraju biti obaviješteni o članovima sindikata koji na to imaju pravo.

Digitalne platforme i rad – novo uređenje za „bicikliste“ digitalnih platformi od 1. siječnja 2024. godine

Izmjene Zakona daju pojašnjenje da posao koji se obavlja za digitalnu radnu platformu (uglavnom usluge dostave hrane, taksi usluge itd.) ili agregator koji koristi digitalnu tehnologiju, a za koju radnik

obavlja naplatni rad, podliježe Zakonu o radu. Digitalna platforma pruža usluge primateljima koristeći digitalnu tehnologiju, dok agregator djeluje kao predstavnik ili posrednik za jednu ili više digitalnih radnih platformi. Obje vrste subjekata za obavljanje djelatnosti moraju se registrirati pri Ministarstvu rada u posebnu Evidenciju, a što je najvažnije, agregator radniku ne smije naplatiti naknadu za posredovanje. Ako je agregator ujedno i poslodavac, digitalna platforma je solidarno i pojedinačno odgovorna, osim ako ne dostavlja određene dokaze na tromjesečnoj osnovi.

Zaključno, sada se predmnijeva da ugovor o radu postoji kod ovakvog rada, a izmjene zakona uvode obvezni sadržaj koji mora biti sadržan u ugovoru o radu.

Kontakt:

Edi Suljić

+385 (0)91 924 7589

e.suljic@bmwc.hr

Alen Švenda

+385 (0)95 601 6022

a.svenda@bmwc.hr

Ivan Luetić, LL.M. Harvard

+385 (0)91 5885664

i.luetic@bmwc.hr

** This publication was prepared with assistance of associate Antonio Straga*

Ova publikacija je pripremljena od strane odvjetničkog društva Bradica Marić Wahl Cesarec d.o.o. kao obavijest o pravnim novostima namijenjena strankama, suradnicima i partnerima. Informacije sadržane u ovoj publikaciji ne predstavljaju pravni savjet te ne mogu biti tumačene kao takve. U slučaju da imate bilo kakvih pitanja ili nejasnoća vezanih za sadržaj ove publikacije, molimo da se obratite pravniku s kojim se uobičajeno savjetujete.