



P.Z. br. 309

HRVATSKI SABOR

KLASA: 110-01/18-01/02

URBROJ: 65-18-02

Zagreb, 2. ožujka 2018.



HR**NP*110-01/18-01/02*65-18-02**HR

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o dopunama-Zakona o radu*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio Klub zastupnika GLAS-a i HSU-a, aktom od 28. veljače 2018. godine.

Za svoje predstavnike, koji će u njegovo ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Klub je odredio Anku Mrak-Taritaš, Gorana Beusa Richeembergha i prof. dr. sc. Vesnu Pusić, zastupnike u Hrvatskom saboru.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković



P.Z. br. 309

HRVATSKI SABOR

Klub zastupnika

GLAS-a i HSU-a

Zagreb, 28. veljače 2018.



HR**NP**110 01/18-01/02*0533 8-18-01**H6

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

| | | | |
|-------------------------|----------------|--|-------------|
| Primljeno: | 01-03-2018 | | |
| Klasifikacijska oznaka: | MA-01/18-01/02 | | Org. jed. |
| Uredbeni broj: | 6533-8-18-01 | | Pril. Vrij. |
| | | | 1 - |

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o dopunama Zakona o radu

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske i članka 172. Poslovnika Hrvatskog sabora, Klub zastupnika GLAS-a i HSU-a podnosi Prijedlog zakona o dopunama Zakona o radu.

Sukladno članku 174. stavku 2. Poslovnika Hrvatskog sabora, u postupku donošenja Zakona na sjednici Hrvatskog sabora i njegovih radnih tijela, sva potrebna obrazloženja dat će u ime predlagatelja zastupnici Anka Mrak-Taritaš, Goran Beus Richembcrgh i Vesna Pusić.

Predsjednica Kluba zastupnika

Anka Mrak-Taritaš

KLUB ZASTUPNIKA GLAS-a i HSU-a

PRIJEDLOG ZAKONA O DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Ožujak 2018.

I. USTAVNA OSNOVA DONOŠENJA ZAKONA

Ustavna osnova donošenja ovoga Zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. Ustava Republike Hrvatske.

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Ocjena stanja

Zakonom o radu („Narodne novine“, br. 93/14 i 127/17 – u daljnjem tekstu Zakon) u odnosu na rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, određeno je da su poslodavci radnicima dužni isplatiti povećanu plaću, bez da je rečeno koliko to povećanje treba minimalno iznositi. Navedena odredba Zakona u primjeni znači da za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, poslodavci u pravilu ne plaćaju povećanu plaću, već isplaćuju istu plaću ili koriste mogućnost preraspodjele radnog vremena.

Osnovna pitanja koja se uređuju ovim Zakonom

Predloženim Zakonom uređuju se sljedeća osnovna pitanja:

- za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, poslodavac mora obavezno isplatiti povećanje plaće za taj dan u iznosu od minimalno 30%,
- na rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, ne mogu se primijeniti odredbe članka 67. Zakona kojima su određeni uvjeti preraspodjele radnog vremena,
- ne pridržavanja navedene obveze smatra se najtežim prekršajem poslodavca. Za takav prekršaj poslodavac pravna osoba kazniti će se novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00.

Posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći

S obzirom na navedena pitanja koja se uređuju predloženim Zakonom očekuju se da će se riješiti problem rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, na način da radnici budu adekvatno plaćeni.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovoga Zakona u Državnom proračunu nije potrebno osigurati dodatna financijska sredstva.

IV. PRIJEDLOG ZAKONA O DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U članku 67. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Preraspodjela radnog vremena ne odnosi na rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.“

Dosadašnji stavci od 4.-10. postaju stavci 5.-11.

Članak 2.

U Zakonu o radu („Narodne novine“, br. 93/14 i 127/17) u članku 94. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„(2) Za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanje plaće od minimalno 30%.“

Članak 3.

U članku 229. u stavku 1. iza podstavka 34. dodaje se podstavak 35. koji glasi:

„35) ako radniku ne isplati povećanu plaću za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, (članak 94. stavak 2.)“

Dosadašnji podstavci od 35.-37. postaju podstavci 36.-38.

Članak 4.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.

O b r a z l o ž e n j e

Uz članak 1.

Odredbom ovoga članka Zakona određeno je da se na rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, ne mogu se primijeniti odredbe članka 67. Zakona kojima su određeni uvjeti preraspodjele radnog vremena.

Uz članak 2.

Odredbom ovoga članka Zakona određena je obaveza poslodavca da za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi mora radniku obavezno isplatiti povećanje plaće za taj dan u iznosu od minimalno 30%.

Uz članak 3.

Odredbom ovoga članka Zakona određeno je da se ne pridržavanja obveze poslodavca da za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi mora radniku obavezno isplatiti povećanje plaće za taj dan u iznosu od minimalno 30%. smatra se najtežim prekršajem poslodavca. Za takav prekršaj poslodavac pravna osoba kazniti će se novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00.

Uz članak 4.

Ovom se odredbom, sukladno odredbi članka 90. Ustava Republike Hrvatske, određuje objava i dan stupanja na snagu Zakon.

TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE DOPUNJUJU

Preraspodjela radnog vremena

Članak 67.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njihov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Pravo na povećanu plaću

Članak 94.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Najteži prekršaji poslodavca

Članak 229.

(1) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- 1) ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (članak 5.)
- 2) ako svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma (članak 10. stavak 3.)
- 3) ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku (članak 14. stavci 3. i 5.)
- 4) ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (članak 17. stavak 4.)
- 5) ako svog radnika uputi u inozemstvo u društvo koje s njim nije povezano u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od dvije godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma (članak 18. stavak 4.)
- 6) ako zaposli osobu mlađu od petnaest godina ili osobu s petnaest i stariju od petnaest, a mlađu od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ili ako zaposli maloljetnika bez ovlaštenja njegova zakonskog zastupnika ili odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi (članak 19. i članak 20. stavci 1. i 2.)
- 7) ako zaposli maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (članak 21. stavak 1.)
- 8) ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama ovoga Zakona, zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (članak 30. stavak 1.)
- 9) ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana

prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkáže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava (članak 34. stavak 1.)

10) ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti (članak 38. stavak 1.)

11) ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, ili pri obavljanju poslova ustupanja radniku naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika (članak 44. stavci 5. i 6.)

12) ako ustupi radnika bez sklopljenog ugovora o ustupanju, ili ga sklopi u slučajevima kada ga ne može sklopiti (članak 45. stavci 1. i 4.)

13) ako sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (članak 61. stavak 1.)

14) ako s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavaca (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3.)

15) ako od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenoga radnoga vremena (članak 64. stavak 3.)

16) ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom (članak 65. stavci 3. i 4.)

17) ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (članak 65. stavak 5.)

18) ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radniku iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 6.),

19) ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 6., 7. i 8.)

20) ako radnika ne obavijesti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika (članak 66. stavak 15.)

21) ako u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ne utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s propisanim sadržajem, ili ako takav plan preraspodjele prethodno ne dostavi inspektorima rada (članak 67. stavak 2.)

- 22) ako rad radnika u preraspodijeljenom radnom vremenu traje duže od Zakonom dopuštenog (članak 67. stavci 4., 5. i 8.)
- 23) ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu (članak 67. stavak 7.)
- 24) ako maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata (članak 68. stavak 1.)
- 25) ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegova pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (članak 68. stavak 2.)
- 26) ako noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (članak 69. stavak 6.)
- 27) ako noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (članak 69. stavak 7.)
- 28) ako protivno odredbama ovoga Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (članak 70. stavak 1. i 2.)
- 29) ako u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (članak 71. stavak 3.)
- 30) ako noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisom (članak 72. stavak 3.)
- 31) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (članak 72. stavak 6.)
- 32) ako noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 72. stavak 7.)
- 33) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 80.)
- 34) ako radniku ne dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili ako obračun nema propisani sadržaj (članak 93. stavci 2. i 4.)
- 35) ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku (članak 120.)
- 36) ako u potvrdi o zaposlenju, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 130. stavak 3.)

37) ako u slučaju prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano ne izvijesti novog poslodavca o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose (članak 137. stavak 4.).

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. točke 1. ovoga članka kaznit će se korisnik pravna osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike (članak 45. stavak 5.).

(4) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se korisnik fizička osoba koji je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo obvezu vođenja evidencije radnog vremena za ustupljene radnike za razdoblje u kojim su mu ustupljeni i odgovorna osoba pravne osobe (članak 45. stavak 5.).

(5) Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se korisnik pravna osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik (članak 50. stavak 2.).

(6) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, kaznit će se korisnik fizička osoba, ako pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano ne izvijesti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik i odgovorna osoba pravne osobe (članak 50. stavak 2.).

(7) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.