

**IZMJENE I DOPUNE ZAKONA  
O RADU IZ 2022. NA  
PODRUČJU INDIVIDUALNIH  
RADNIH ODNOSA**

**Iris Gović Penić**

# RAZLOZI IZMJENA I DOPUNA ZAKONA O RADU

- Redefiniranje radnog zakonodavstva dio je Programa Vlade RH 2020.-2024., iz Programskog područja 1.1. *Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaće*
- Zakon o radu bilo je potrebno uskladiti s novim EU direktivama (Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji i Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.
- Zakonom o radu bilo je potrebno provesti i mjere utvrđene Nacionalnom razvojnom strategijom do 2030., a nastavno na koji je donesen i Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje 2021.-2027.
- Ciljevi zadani Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026. RH obvezuje na unaprjeđenje radnog zakonodavstva.

# ŠTO SE MIJENJA I DOPUNJUJE-I

- Ugovor o radu na određeno vrijeme
- Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu
- Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme
- Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu
- Ugovor o radu za stalne sezonske poslove
- Rad na izdvojenom mjestu rada
- Upućivanje radnika u inozemstvo
- Dodatan rad
- Nove i dopunjene odredbe zakonodavnog okvira kojim se povećava razina zaštite djece i maloljetnika u području rada
- Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu
- Niz zakonskih odredbi o pravima iz radnog odnosa radnika koji ostvaruju roditeljska i roditeljska prava u skladu s posebnim propisom

# ŠTO SE MIJENJA I DOPUNJUJE-II

- Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje
- Zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika
- Niz zakonskih odredbi o radnom vremenu
- Plaćeni i neplaćeni dopust
- Nova odredba koja uređuje pravo radnika na odsutnost s posla zbog hitnih razloga
- Niz zakonskih odredbi o plaći
- Prestanak ugovora o radu
- Niz zakonskih odredbi o otkaznom roku, tijeku otkaznog roka i otpremnini
- Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa
- Sudska zaštita prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima
- Zaštita dostojanstva radnika
- Jačanje sindikalnog djelovanja
- Dostava kolektivnih ugovora nadležnom tijelu
- Zakon o radu dopunjuje se novom glavom s naslovom – Rad putem digitalnih radnih platformi
- Propisivanje prekršaja i sankcija

# U PRAVNI POREDAK RH ZIDZR-A DODATNO SE PRENOSE

- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) ( *SL L 263, 8.10.2015.*)
- – Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L186/105, 11.7.2019.)
- – Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L188/79, 12.7.2019.) .

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-I

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u najdužem trajanju od tri godine, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) 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 i to samo ako za to postoji objektivan razlog koji opravdava uzastopno sklapanje ugovora iz stavka 1. ovoga članka, a koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (3) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 2. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca koji se smatraju povezanim poslodavcima.

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-II

- (4) Iznimno od stavka 1. i 2. ovoga članka, s istim radnikom se smije sklopiti više od tri uzastopna ugovora o radu i trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
  - 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
  - 2. ako se sklapa sa stranim državljaninom ili osobom bez državljanstva prema posebnim propisima kojima se uređuje njihov boravak i rad
  - 3. zbog potrebe dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
  - 4. ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
    - (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-III

- (6) Istekom roka od tri godine iz stavka 1. i 2. ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod toga poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-IV

- (8) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 3. ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.
- (9) Na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, ne primjenjuju se odredbe stavka 2., 3., 4., 5. i 8. ovoga članka.

# OBLIK UGOVORA O RADU

- 1. Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- Trenutno je propisano da je poslodavac dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- 2. Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.

# OBVEZNI SADRŽAJ UGOVORA/POTVRDE-I

- OIB će biti obvezni sadržaj ugovora o radu.
- Umjesto mjesta rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, u pogledu sadržaja ugovora o radu bit će propisano da „ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo“, ugovor odnosno potvrda mora sadržavati podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.
- Umjesto podataka o nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova, bit će propisano da mora sadržavati podatke o nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova.
- Umjesto danu početka rada stajalo bi da mora biti naznačen datum sklapanja ugovora o radu i datum početka rada.

# OBVEZNI SADRŽAJ UGOVORA/POTVRDE-II

- Umjesto podataka o očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovor odnosno potvrda morali bi sadržavati podatke o tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme.
- U pogledu otkaznih rokova bilo bi propisano da moraju biti sadržani još i podaci o postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu.
- Umjesto podataka o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, bit će propisano da ugovor odnosno potvrda moraju sadržavati podatke o bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne plaće, dodacima na osnovnu plaću te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka uz plaću na koja radnik ima pravo.
- U pogledu podataka o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna novina bi bila da ti podatci moraju biti izraženi u satima.
- Novina bi bila i da ugovor odnosno potvrda moraju još sadržavati i podatke o tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme, kao i o pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl 54. ZR-ate trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

# PROBNI RAD

- Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad mogao bi trajati duže, ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu. Tada bi se trajanje probnog rada moglo produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.
- Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada moralo bi biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg radnik obavlja.
- Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne bi mogli ponovno ugovoriti probni rad.
- Nezadovoljavanje radnika na probnom radu i nadalje bi predstavljalo posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnoga rada.

# DODATNI RAD-I

- Prema predloženim izmjenama i dopunama radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, moći će dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
- S radnikom koji će raditi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji će raditi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojemu će se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računati s povećanim trajanjem, neće može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- Radnik koji radi u dodatnom radu bit će dužan prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- Matični poslodavac moći će zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako će za to postojati objektivni razlozi, osobito ako će to biti protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako će se obavljati unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

# DODATNI RAD-II

- Ako zahtjev matičnog poslodavca bude postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe Zakona o radu koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.
- Ako zahtjev matičnog poslodavca bude postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik će biti dužan u roku od 15 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- Na zahtjev radnika koji će raditi u dodatnom radu, poslodavci će biti dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika.
- Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu, morat će sadržavati podatke iz čl. 15. Zakona o radu, a moći će se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

# DODATNI RAD-III

- Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, neće se primjenjivati odredbe čl. 12. ZR-a-ugovor o radu na određeno vrijeme.
- Ugovorom o dodatnom radu neće se smijeti ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati tjedno, a iznimno, ugovor o dodatnom radu moći se sklopiti u trajanju dužem od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, pod uvjetom da je sklopljen na određeno vrijeme u trajanju koje nije duže od 4 mjeseca.
- Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu razdoblje između prestanka toga ugovora i sklapanja novog ugovora o dodatnom radu neće smijeti biti kraće od 8 mjeseci.
- Ako za stjecanje prava iz radnog odnosa bude važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđivat će se i isplaćivati razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne bude drukčije

# DODATNI RAD-IV

- Prema predloženim izmjenama i dopunama radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, moći će dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
- S radnikom koji će raditi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji će raditi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojemu će se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računati s povećanim trajanjem, neće može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- Radnik koji radi u dodatnom radu bit će dužan prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

# DODATNI RAD-V

- Matični poslodavac moći će zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako će za to postojati objektivni razlozi, osobito ako će to biti protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako će se obavljati unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
- Ako zahtjev matičnog poslodavca bude postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe Zakona o radu koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.
- Ako zahtjev matičnog poslodavca bude postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik će biti dužan u roku od 15 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- Na zahtjev radnika koji će raditi u dodatnom radu, poslodavci će biti dužni omogućiti istodobno korištenje godišnjeg odmora toga radnika.

# DODATNI RAD-VI

- Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu, morat će sadržavati podatke iz čl. 15. Zakona o radu, a moći će se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, neće se primjenjivati odredbe čl. 12. Zakona o radu (odredbe o uvjetima sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme).
- Ugovorom o dodatnom radu neće se smijeti ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, a iznimno, ugovor o dodatnom radu moći se sklopiti u trajanju dužem od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, pod uvjetom da je sklopljen na određeno vrijeme u trajanju koje nije duže od četiri mjeseca.
- Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu razdoblje između prestanka toga ugovora i sklapanja novog ugovora o dodatnom radu neće smijeti biti kraće od osam mjeseci.

# DODATNI RAD-VII

- Ako za stjecanje prava iz radnog odnosa bude važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđivat će se i isplaćivati razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne bude drukčije uređeno.
- Radnik koji na temelju ugovora o dodatnom radu bude radio za drugog poslodavca, ostvarivat će sva prava iz radnog odnosa kao i radnik koji bude zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno bude radio u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci).

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-I

- Naslov nad odredbom koja uređuje rad na izdvojenom mjestu rada više ne bi bio *“Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada “ već samo “Rad na izdvojenom mjestu rada”*.
- Rad na izdvojenom mjestu rada bio bi rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće radnika ili na daljinu.
- Rad od kuće radnika bio bi rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca.
- Rad na daljinu bio bi rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje svoje mjesto rada, koje je promjenjivo i ovisi o volji radnika.

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-II

- Rad na izdvojenom mjestu rada mogao bi se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada, pod uvjetom da narav posla i mali rizik utvrđen sukladno propisima o zaštiti na radu to omogućava.
- Poslovi koji su ZR-om ili drugim zakonom, utvrđeni kao poslovi na kojima niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne bi se smjeli obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
- Novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kn - pravna osoba ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti.
- Novčana kazna od 7.000,00 do 10.000,00 kuna - i odgovorna osoba pravne osobe.

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-III

- U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac bi mogao, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad od kuće.
- Za rad od kuće koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac bi radniku bio dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.
- Obvezni sadržaj *ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada*.
- Osim podataka iz čl. 15. st. 1. ZR-a, morao bi sadržavati i dodatne podatke o:
  - 1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
  - 2. načinu evidentiranja radnog vremena

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-IV

- 3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi
- 4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu
- 5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika
- 6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
- 7. trajanju rada na izdvojenom mjestu rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-V

- Na taj ugovor na odgovarajući način primjenjivala bi se odredba članka 15. stavka 2. Zakona o radu.
- Na ugovor o radu za rad na daljinu ne bi se primjenjivala odredba prema kojoj ugovor mora sadržavati podatke o sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, o naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad na izdvojenom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada traje duže od 15 radnih dana neprekidno, osim ako drukčije nije ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. One bi se ipak primjenjivale ako bi se radnik i poslodavac drukčije dogovorili.
- Odredbe ZR-a o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjivale bi se i na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ako to ne bi bilo drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-VI

- Posebnom odredbom bile bi propisane i obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada.
- Tako, plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada, neće smijeti biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, poslodavac će biti dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-VII

- Poslodavac će biti dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove iz čl.17.a st. 1.t.4. ZR-a, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- Poslodavac će imati pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor o kojem je radnik obavijestio poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.
- Poslodavac će radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada biti dužan prije početka rada upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute i dostavljati ih prilikom promjena.
- I radnikove obveze i prava biti će posebno propisane.
- Tako, radnik koji će raditi na izdvojenom mjestu rada, biti će dužan pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i propisima.

# RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA-VIII

- Radnik koji će raditi u prostoru poslodavca, moći će radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a osobito radi:
  - 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
  - 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
  - 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.
- Radnik koji će s poslodavcem ugovoriti ovakvu izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja, moći će poslodavcu predložiti da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.
- U slučaju izmjene ugovora ili povratka na posao u prostoru poslodavca, poslodavac će biti dužan odgovoriti radniku, a moći će ga odbiti samo ako će za to imati opravdani razlog pri čemu će biti dužan radniku dostaviti pisano obrazloženje u razumnom roku, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, a najkasnije u roku od trideset dana od zaprimanja prijedloga.
- Ako poslodavac prihvati prijedlog za povratak na posao u prostor poslodavca, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

# USKLAĐIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA-I

- Tijekom kalendarske godine radnik bi imao pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).
- Radnik bi imao pravo na ovaj dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- Članom uže obitelji smatrali bi se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.
- Plaćeni dopust radnik bi koristio u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

# USKLAĐIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA-II

- Poslodavac bi i nadalje radniku mogao na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- No, radnik bi imao pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- Pod pružanjem osobne skrbi smatrala bi se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatrala bi se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.
- Poslodavac će imati pravo, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe zbog koje se dopust traži.

# USKLAĐIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA-III

- Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac neće smijeti radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.
- Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom mirovat će, ako zakonom neće biti drukčije određeno.

# ODSUTNOST S POSLA

- Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158.
- Propisuje se pravo radnika na odsutnost s posla, tijekom jednog radnog dana, jednom u kalendarskoj godini u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutačna nazočnost.
- To se razdoblje za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu.
- Duže trajanje odsutnosti, kao i naknada plaće za to vrijeme, moći će se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

# PRESTANAK UGOVORA O RADU-I

- Prema Prijedlogu ugovor o radu i nadalje bi trebao prestajati kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.
- No, prema novom uređenju radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, neće ostvarivati pravo na otkazni rok i otpremninu.

# PRESTANAK UGOVORA O RADU-II

- Ugovor o radu prestaje:
- smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta (RANIJE: prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima)
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (RANIJE: dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad)
- Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s posebnim propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.
- Odredba je horizontalno usklađena s Zakonom o obrtu i ZTD-om.

# OTKAZNI ROK

- Redefiniran je institut otkaznog roka u određivanju točnog početka njegovog tijeka, na način kako se računaju rokovi sukladno ZOO-a, koji se primjenjuje supsidijarno.
- Nadalje, određuje se da otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik privremeno nesposoban za rad te se zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158, određuje dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust.
- Omogućava se poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno Zakonom o trgovačkim društvima provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

# SUDSKA ZAŠTITA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

- Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ZR-om, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika. Usklađivanja sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.
- Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika bit će dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dvije osobe različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- Te osobe moći će biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca, a poslodavac će biti dužan, u roku od 8 dana od dana imenovanja osobe, o imenovanju obavijestiti radnike.
- Poslodavac će se morati savjetovati pri imenovanju te osobe (prekršaj pravne osobe i odgovorne osobe pravne osobe)

# DOSTAVA ODLUKE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

- Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl.133. ZR-a, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- Odredbom se, zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1152, propisuje primjena postupka dostave, uključujući i dostavu elektroničkim putem, i za ostale akte koje poslodavac upućuje radniku kao ugovornoj strani.

- **HVALA VAM NA PAŽNJI**