

Novi zakon o radu

doi: 10.3935/rsp.v17i2.949

UVOD

Nakon višegodišnjih priprema i pregovora socijalnih partnera Hrvatski sabor je 4.12.2009. sa 79 glasova »za« te 2 glasa »protiv« donio **novi Zakon o radu** (NN, 149/09). **Najvećim je dijelom stupio na snagu 1.1.2010.** Međutim, dan pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji određen je kao mjerodavan za stupanje na snagu odredbi o europskoj radničkoj participaciji, te kao dan prestanka važenje odredbi o radnoj knjižici. Novi Zakon o radu (dalje: ZR) također propisuje i prestanak važenja Zakona o evidencijama u oblasti rada¹ i to s danom 31.05.2010. nakon čega bi to područje trebalo biti uređeno podzakonskim propisom.

Premda je i stari ZR (NN, 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04 i 68/05 - Odluka USRH) u velikoj mjeri bio usklađen s tada važećom pravnom stečevinom EU-a, kao glavni razlog donošenja novog ZR-a navodi se potreba daljnjeg usklađivanja u svrhu privremenog zatvaranje poglavlja 19. »Socijalne politike i zapošljavanje« u pristupnim pregovorima s EU-om.²

Novi ZR uglavnom zadržava strukturu starog ZR-a (podjelu na individualne i kolektivne radne odnose, nadzor nad primjenom propisa o radu, posebne odred-

be, kaznene odredbe, prijelazne i završene odredbe) te ranijim zakonom **uspostavljenno osnovno uređenje glavnih instituta radnog prava.** Upravo je stoga odluka o donošenju novog zakona s novom numeracijom dvojbena sa aspekta stabilnosti pravnog poretka, a time i socijalne sigurnosti. Naime, institut europske radničke participacije (61. članak raspoređen u četiri nova poglavlja) mogao se prikladnije riješiti izdvajanjem u poseban zakon.

Slijedeći zakonsku strukturu, u prikazu ukratko naznačujemo samo glavne promjene u odnosu na stari ZR.³ Radi bolje preglednosti prikaz dijelimo u tri dijela: prvo, opće napomene, a zatim ćemo se osvrnuti na promjene u uređenju individualnih pa potom i kolektivnih radnih odnosa.

OPĆE NAPOMENE

Novi ZR reducira antidiskriminacijske odredbe zbog postojanja novog općeg antidiskriminacijskog zakonodavstva. Ipak, **uvodi dvije nove osnove zabrane diskriminacije: s obzirom na trajanje sklopljenog ugovora o radu** (razlikovanje radnika zaposlenih na određeno ili na neodređeno vrijeme) **te s obzirom na radno vrijeme** (razlikovanje radnika zaposlenih s nepunim u odnosu na radnike zaposlene s punim radnim vremenom). Time se osigu-

¹ Zakon o evidencijama u oblasti rada (NN, 34/91 i 26/93) koji je preuzet od bivše države (»Službeni list SFRJ«, 2/77 i 21/82).

² S tim u vezi, u konačnom prijedlogu zakonskog teksta istaknuto je provođenje usklađivanja s 12 direktiva EU-a (Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, 2009.: 2-3). Za popis svih važnijih sekundarnih izvora radnog prava EU-a vidi Potočnjak i Vukorepa (2010.). Međutim, za cjelovit uvid u izvore prava EU-a iz područja radnog i socijalnog prava preporučamo mrežnu stranicu EUR-lex baze podataka: <http://eur-lex.europa.eu/en/legis/20091201/chap05.htm>.

³ Za cjelovit prikaz svih promjena novog ZR-a u odnosu na stari ZR vidi Potočnjak i Vukorepa (2010.), Dika i sur. (2010.) te Alerić i sur. (2010.).

rava bolja socijalna sigurnost zaposlenih u tim atipičnim oblicima radnih odnosa. Međutim, **razdvajanjem antidiskriminacijskog prava u više zakona postupak njegove primjene postaje iznimno složen i zahtjevan.** S tim u vezi **lošom značajkom smatramo ispuštanje izričite zabrane diskriminacije po osnovi nečlanstva u udruzi radnika ili poslodavaca.** Kako sloboda udruživanja obuhvaća i slobodu da se bez bilo kakvih pravnih posljedica ne bude članom udruge, takva promjena ne bi smjela imati nikakvo suštinsko značenje (više u Potočnjak, 2010.). Stoga mislimo da se na toj promjeni ne bi smjeli temeljiti neki novi zahtjevi za uvođenje »doprinosna solidarnosti« koji je ukinut odlukom Ustavnog suda 2005. godine (odluka br. U-I-2766/2003 od 24.05.2005.).

Nadalje, propisana su ograničenja u primjeni zakonskih odredbi za pojedine kategorije radnika čime se doprinosi većoj fleksibilizaciji radnih odnosa. Tako novi ZR razlikuje **dvije skupine rukovodećeg osoblja.** Prvu čine članovi uprave, izvršni direktori te neke druge posebnim zakonom određene osobe na koje se ne primjenjuju odredbe o prestanku ugovora o radu, ali niti odredbe o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom radnom vremenu. Drugu skupinu čini ostalo rukovodeće osoblje na koje se ne primjenjuju samo odredbe o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom radnom vremenu. Neprimjenjivanje zakonskih odredbi o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru također je predviđeno za **radnike na pomorskim ribarskim plovilima** (uredit će ministar posebnim pravilnikom!) te **obiteljske radnike**⁴. U pogledu dnevnih i tjednih odmora moguće je ugovaranje iznimke **u kolektivnim ugovorima i to samo za punoljetne radnike zaposlene u posebnim djelatno-**

stima pobrojanima u zakonu (npr. radnici u bolnicama, gradskom prijevozu, lukama, na radiju, televiziji itd.)

Novi ZR predviđa donošenje **novih propisa o evidencijama u području rada** jer su postojeća pravila dijelom nepotrebna, a dijelom nedostatna. Također je propisano **ukidanje radne knjižice** (danom pristupanja EU-u) što bi trebalo doprinijeti dinamiziranju tržišta rada.

Ističemo da je **u većem broju odredbi kod kojih nastaje određena obveza poslodavca** s obzirom na broj zaposlenih radnika (npr. da donese pravilnik o radu, izradi program zbrinjavanja viška radnika, omogući izbor radničkog vijeća i sl.), taj broj smanjen za jedan. S interesnog aspekta takva promjena nema veliko značenje, ali ju je lako previdjeti što može imati značajne financijske i druge posljedice.

NOVINE U INDIVIDUALNIM RADNIM ODNOSIMA

U dijelu koji regulira sklapanje ugovora o radu, novi ZR uvodi dvije važne novine. Prva i najznačajnija jest **ново pravilo prema kojem isti radnik kod istoga poslodavca više ne smije raditi na određeno vrijeme duže od tri godine** bez obzira na kojim poslovima radio. Ovakva stroža odredba nije nužna posljedica usklađivanja s propisima EU-a već je motivirana povećanjem socijalne sigurnosti radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Međutim, upitno je da li u uvjetima gospodarske krize, kada poduzetništvu treba poticaj, uistinu tome doprinosi. Naime, novo kruto rješenje može dovesti do povećanja fluktuacije radnika između različitih poslodavaca te do povećanja troškova rada uslijed povećanja troškova obrazovanja radne snage pri uvođenju u rad. Nadalje,

⁴ Riječ je o radniku članu obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca (čl. 3. st. 3. novog ZR-a).

destimulativno može djelovati i na ukupnu razinu zaposlenosti te smanjiti sklonost poslodavaca novom zapošljavanju, što svakako nije u općem interesu. Druga se odnosi na **zabranu zapošljavanja malodobnika koji su navršili petnaest godina života, ali još uvijek nisu dovršili obvezno osnovno školovanje.**

Promjena prema kojoj će **agencije za privremeno zapošljavanje moći ustupati radnike i za rad u inozemstvu** značajna je s aspekta slobode pružanja usluga te doprinosi dinamiziranju tržišta rada.

Vrlo **opsežne izmjene odnose se na radno vrijeme, odmore i noćni rad te se uvodi pojam smjenskog rada.** Odredbe su iznimno složene, ponekad nejasne i pretjerano rigidne (npr. kod noćnog rada).

Korisne su **promjene kojima se produžuje rok za dostavu isprava o obračunu plaće,** s obzirom da je odredba starog ZR-a prema kojoj je poslodavac istodobno sa isplatom plaće radniku trebao uručiti obračun plaće bila iz tehničkih razloga gotovo neprovediva. Nadalje, **odredbe o unifikaciji obrazaca o obračunu trebale bi otkloniti dosadašnje neopravdane nejednakosti između poslodavaca u sadržaju tih isprava.**

U pogledu otkaza, radnicima kod kojih je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a kada radničko vijeće nije utemeljeno, novi ZR predviđa suglasnost sindikalnog povjerenika (prije je tu ovlast imala javna služba zapošljavanja). Kod toga ističemo novinu prema kojoj sudska ili arbitražna odluka nadomješta suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika čak i ako njih kod poslodavca uopće nema. To otvara problem pasivne legitimacije, pa je pravilo praktički neprovedivo u parničnom i arbitražnom postupku (eventualno ga je moguće primijeniti u izvanparničnom postupku).

Nadalje, **bitno su zaoštreni uvjeti i dodatno je usložen postupak zbrinjavanja viška radnika,** čime se produžava vrijeme i povećavaju troškovi provođenja tog postupka (više u Potočnjak i Vukorepa, 2010).

U svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika dodana su **tri nova izuzetka prema kojima radnik može podnijeti tužbu i direktno sudu, bez prethodne obveze obraćanja poslodavcu.** Ta je mogućnost sada dana radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu na određeno vrijeme, koji su upućeni na rad u inozemstvo ili na koje se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Vrlo dobrom smatramo novu **odredbu ZR-a koja u svezi s dostavom pismena u radnom odnosu propisuje mogućnost uređenja dostave profesionalnim izvorima prava uz podrednu primjenu odredbi parničnog postupka,** čime je otklonjena dugogodišnja nejasnoća.

NOVINE U KOLEKTIVNIM RADNIM ODNOSIMA

U svezi sa sudjelovanjem radnika u odlučivanju novi ZR uvodi nekoliko važnih novina. Prvo, kod **savjetovanja s radničkim vijećem poslodavac sada ima obvezu održavanja sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na izneseno mišljenje radničkog vijeća.** Drugo, u svezi s postupkom suodlučivanja sada su **u krug osoba kojima je ugovor o radu moguće otkazati samo uz suglasnost radničkog vijeća uključene sve osobe s invaliditetom** (mislimo da će se krug tih osoba sada određivati prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 143/02, 33/05). Također je **uneseno pojašnjenje da se suodlučivanje radničkog vijeća ne odnosi na sindikalnog povjerenika** jer se na njega odnose zaštitne odredbe o suodlučivanju sindikata. Treće, pojednostavljene su odredbe

o predstavniku radnika u nadzornom organu ili tijelu (sada radnici imaju pravo na predstavnika ako je prema propisima koji uređuju statusna pitanja njihovog poslodavca određeno da njihov poslodavac mora imati ili ako je autonomnom odlukom osnivača poslodavca određeno da kod poslodavca postoji nadzorni organ ili tijelo). Razjašnjena je i dvojba oko toga tko imenuje radničkog predstavnika u organu poslodavca u slučaju da kod poslodavca nije izabrano radničko vijeće, na način da se radnički predstavnik mora birati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem. Četvrto, novi ZR dodaje četiri nova poglavlja koja se odnose na europsku radničku participaciju (europsko radničko vijeće, predstavnika radnika u organu europskog društva, sudjelovanje radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi te sudjelovanje radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavaca), a koja će značenje dobiti tek pristupanjem Hrvatske u Europu uniju.

Osobito su važne i korisne promjene pravila o proširenju primjene kolektivnih ugovora. Otklonjena je mogućnost proširenja kolektivnih ugovora koje su sklopile nereprezentativne udruge te je u postupak proširenja sada uključeno i Gospodarsko-socijalno vijeće. Nadalje, novim ZR-om učinak administrativne odluke o proširenju vezan je uz vremensko važenje kolektivnog ugovora čije se područje primjene proširuju. Također, jasno je propisano da nema automatskog proširenja odredbi izmjena, dopuna ili obnova proširenog kolektivnog ugovora. Također, zakonom je izričito isključena mogućnosti produžene primjene pravnih pravila proširenog kolektivnog ugovora.

Nažalost, u vezi s kolektivnim ugovorima i dalje ne postoje jasni zakonski kriteriji niti postupci prema kojima se određuje područje za koje se sklapa kolektivni ugovor, niti postoje pravila o kriterijima po kojima se u slučaju konkuren-

cije dvaju ili više kolektivnih ugovora određuje kolektivni ugovor koji će se primijeniti na određeni radni odnos (npr. u slučaju da poslodavac obavlja više djelatnosti za koje postoje sklopljeni kolektivni ugovori).

ZAKLJUČAK

Novi ZR nije u bitnome promijenio interesne odnose uspostavljene starim ZR-om, ali je ipak učinjen određeni pomak u smjeru jačanja pregovaračkog položaja sindikata. Nadalje, zbog svoje složenosti i zahtjevnosti u primjeni utjecat će na povišenje ukupne cijene rada. Dijelom je to zbog pravne stečevine EU-a, no značajnim je dijelom rezultat odabrane (po našem mišljenju nedovoljno promišljene) politike tržišta rada (posebice u slučaju strožih odredbi novog ZR-a, kao npr. u pogledu radnog vremena, noćnog rada, zbrinjavanja viška radnika) nego što proizlazi iz zahtjeva direktiva EU-a.

Složenost, zahtjevnost i neprikladnost nekih noveliranih instituta radnog prava dodatno će ugroziti međunarodnu konkurentnost hrvatskih proizvoda i usluga, a time i štetiti rješavanju nezaposlenosti i nedovoljne iskorištenosti raspoložive radne snage, tim dugogodišnjim problemima hrvatskog gospodarstva. Stoga smatramo da će novi ZR, premda su pojedine njegove odredbe novelirane radi poticanja zapošljivosti i socijalne sigurnosti radnika, paradoksalno doprinijeti ugrožavanju ukupne razine njihove socijalne sigurnosti.

LITERATURA

- Alerić, K., Cvitanović, I., Gotovac, V., Hercigonja, J., Mijatović, N., Tadić, I., Terek, D., Vujčić, T. & Zuber, M. (2010). *Primjena novog Zakona o radu*. Zagreb: Inženjerski biro.
- Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (2009). *Prijedlog Zakona o radu s tekstom Konačnog prijedloga Zakona, listopad 2009*. Posjećeno 15. 02. 2010. na mrežnoj stranici:

<http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=30522>

- Milković, D. (2010). Institut kolektivnog viška radnika prema novom ZOR-u. U M. Dika, J. Jug, D. Milković, Ž. Potočnjak, M. Ruždjak & M. Zuber (ur.), *Ogledi o novom Zakonu o radu: glavna obilježja, ugovori o radu, menadžerski ugovori, plaće, dopusti, otkazi, program zbrinjavanja* (str. 203-224). Zagreb: Narodne novine.
- Potočnjak, Ž. (2010.) Glavne značajke novog Zakona o radu. U M. Dika, J. Jug, D. Milković, Ž. Potočnjak, M. Ruždjak & M. Zuber (ur.), *Ogledi o novom Zakonu o radu: glavna obilježja, ugo-*

vori o radu, menadžerski ugovori, plaće, dopusti, otkazi, program zbrinjavanja (str. 40-41). Zagreb: Narodne novine.

- Potočnjak, Ž., & Vukorepa, I. (2010). Kričička promišljanja o novom Zakonu o radu. *Hrvatska pravna revija*, 10(3), 1-27.
- Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 149/2009.
- Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 38/1995, 54/1995, 65/1995, 102/1998, 17/2001, 82/2001, 114/2003, 123/2003, 142/2003, 30/2004, 68/2005.

Ivana Vukorepa

