

HARMONIZATION OF THE CROATIAN LABOUR LEGISLATION IN THE LIGHT OF CROATIAN ACCESSION TO THE EUROPEAN UNION WITH THE SPECIAL EMPHASIS ON THE NEW LABOUR LAW

USKLAĐIVANJE HRVATSKOG RADNOG ZAKONODAVSTVA U SVJETLU PRISTUPA REPUBLIKE HRVATSKE EUROPSKOJ UNIJI S POSEBNIM OSVRTOM NA NOVI ZAKON O RADU

BJELIC, Dragana

Abstract: *Harmonization of Croatian legislation is one of the numerous tasks set up on Croatia's road of accession to the European Union. In the past few years the legislative body of the Republic of Croatia has passed a number of new laws and the last was Labour Law passed in December, 2009.*

Key words: *Croatian labour legislation, the European Union, the new labour law*

Sažetak: *Na putu pristupa Europskoj uniji pred Republiku Hrvatsku postavljeni su brojni zadaci, a harmonizacija zakonodavstva samo je jedan od njih. S tim ciljem zakonodavno tijelo Republike Hrvatske, proteklih nekoliko godina, donosi cijeli niz novih zakona, a posljednji u nizu, donesen u prosincu 2009.godine je Zakon o radu.*

Ključne riječi: *hrvatsko radno zakonodavstvo, Europska unija, novi Zakon o radu*



1. Uvod

Republika Hrvatska na putu je pristupa Europskoj uniji. Na tom putu pred Republiku Hrvatsku stavljen je čitav niz zadaća i uvjeta koje mora ispuniti želi li postati punopravnim članom Europske unije, a među kojima se posebice ističu: usklađivanje zakonodavstva, učinkovito djelovanje institucija u čijoj je nadležnosti primjena prava, gospodarske reforme, kao i postizanje visoke razine zaštite ljudskih prava. Listopad 2005.godine ima posebno značenje, budući je tada Republika Hrvatska započela pregovore o 35 poglavlja *acquis communautaire*, pravne stečevine Europske unije koja predstavlja ukupnost propisa koji obvezuju sve države članice Europske unije. Od tada je zakonodavno tijelo Republike Hrvatske donijelo 387 zakona, sve s ciljem usklađivanja hrvatskog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, a novi Zakon o radu jedan je od njih.

2. Usklađivanja hrvatskog radnog zakonodavstva u svjetlu pristupa Republike Hrvatske Europskoj uniji

Potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Europske zajednice i njezinih država članica te Republike Hrvatske, dana 29. listopada 2001.godine, Republika Hrvatska postala je potencijalni kandidat za članstvo u Europskoj uniji. U tom smislu, Republika Hrvatska se između ostaloga obvezala na harmonizaciju svog zakonodavstva sa zakonodavstvom Europske unije, što je razvidno iz samog Sporazuma. Navedeni Sporazum u čl.69. st.1. propisuje: "Stranke pridaju važnost usklađivanju postojećeg hrvatskoga zakonodavstva sa zakonodavstvom Zajednice. Hrvatska će nastojati osigurati postupno usklađivanje postojećih zakona i budućega zakonodavstva s pravnom stečevinom Zajednice" [1]. Kada je riječ o harmonizaciji hrvatskog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, pitanje koje nam se nameće svakako je na koje sve načine navedena harmonizacija može biti ostvarena? Harmonizacija se može ostvariti donošenjem novih propisa o određenim pravnim odnosima, donošenjem zakona o izmjenama i dopunama postojećih zakona, donošenjem provedbenih propisa kao i njihovom izmjenom i dopunom [2]. Listopad 2005.godine obilježio je početak pregovora Republike Hrvatske o 35 poglavlja *acquis communautaire*, međutim predmetom zanimanja ovoga rada je poglavlje 19. „Socijalna politika i zapošljavanje“. Navedeno poglavlje sadrži nekoliko tematskih cjelina i to: uspostavu minimalnih standarda u području radnog zakonodavstva te zaštite na radu, socijalni dijalog, politiku zapošljavanja, Europski socijalni fond, socijalnu uključenost, socijalnu zaštitu, antidiskriminaciju i jednake mogućnosti. Upravo radi privremenog zatvaranja navedenoga poglavlja Hrvatski sabor je 04. prosinca 2009.godine donio novi Zakon o radu o kojemu će kasnije biti više riječi. Proteklih nekoliko godina, zakonodavstvo Republike Hrvatske, posebice radno, doživjelo je značajne promjene. U navedenim promjenama iznimnu ulogu imale su direktive Europske unije koje su implementirane u hrvatsko zakonodavstvo. Govoreći o harmonizaciji hrvatskog radnog zakonodavstva detaljnije će se pozabaviti sa slijedećim zakonima: Zakonom o zaštiti na radu, Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti te posebno novim Zakonom o

radu. Zakon o zaštiti na radu koji je zadnju izmjenu i dopunu doživio 2009.godine, donesen je sa svrhom uvođenja mjera za poticanje unaprjeđivanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštitom radnog okoliša [3]. Nedvojbeno, odredbe navedenoga Zakona moralo se harmonizirati s važećim direktivama koje uređuju odnosnu materiju, a ovdje će se spomenuti samo neke od njih: Direktiva Vijeća 89/655/EEZ od 30. studenog 1989.god. o minimalnim zahtjevima sigurnosti i zaštite zdravlja pri uporabi radne opreme na radu; Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992.god. o uvođenju mjera kojima se povećavaju sigurnost i zaštita zdravlja na radu trudnica i žena koje su nedavno rodile ili koje doje dijete; Direktiva Vijeća 93/103/EZ od 23. studenog 1993.god. o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu na ribarskim brodovima [2]. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti koji je dopunu doživio 2009.godine, a koji će važiti do 31.prosinca 2010.godine uređuje između ostaloga posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje u cilju povećanja zapošljavanja radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, aktivno djelovanje na tržištu rada u cilju poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage kao i novog zapošljavanja i samozapošljavanja[4]. S ciljem usklađivanja navedenoga Zakona s Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15.prosinca 1997.god. bilo je nužno izmijeniti uvjete za ostvarivanje prava na novčanu naknadu, visinu novčane naknade kao i vrijeme trajanja prava na novčanu naknadu. Novi Zakon o radu donesen je 4.prosinca 2009.godine, a stupio je na snagu 01.siječnja 2010.godine. Međutim, ovdje valja istaknuti da pojedine odredbe novoga Zakona o radu, a koje se odnose na 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 poslodavca imaju odgođenu primjenu, točnije primijeniti će se tek danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji. S druge strane, u novom su Zakonu sadržane i odredbe čije je važenje privremene naravi. Riječ je o odredbi o radnoj knjižici koja će biti na snazi do dana pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji.

3. Novi Zakon o radu

Glavni motiv za donošenje novog Zakona o radu, harmoniziranje je hrvatskog radnog zakonodavstva s *acquis communautaire*. U tom smislu, cilj rada je ukazati što je novo u navedenom Zakonu, točnije što se u njemu uskladilo, ali svakako i naznačiti sekundarne izvore prava Europske unije temeljem kojih je takvo usklađivanje provedeno.

3.1. Direktive implementirane u novi Zakon o radu

Sve izmjene sadržane u novom Zakonu o radu nastale su kao posljedica usklađivanja hrvatskog prava s direktivama Europske unije koje reguliraju odnosnu materiju. U tom smislu korisno je navesti neke od direktiva koje su kroz procese harmoniziranja implementirane u novi Zakon o radu. Riječ je o slijedećim direktivama: Direktiva 2003/88/EZ o određenim pitanjima organizacije radnog vremena; Direktiva 99/70/ o

radu na određeno vrijeme; Direktiva 96/71/EZ o upućivanju radnika u sklopu pružanja usluga; Direktiva 91/553/EEZ o obvezi poslodavca da radnika obavijesti o uvjetima koji se primjenjuju na njegov ugovor o radu ili radni odnos; Direktiva 94/33/EZ o zaštiti mladih osoba na radu; Direktiva 2008/104/EZ o radu putem agencije za privremeno zapošljavanje; Direktiva 99/59/EZ o usklađivanju propisa država članica u pogledu kolektivnih viškova radnika; Direktiva 2002/14/EZ koja uspostavlja opći okvir za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici [5].

3.2. Promjene koje je donio novi Zakon o radu

Stavljajući u korelaciju tekst Zakona o radu koji je važio do 01. siječnja 2010. godine s novim Zakonom o radu, ono što se uočava na prvi pogled je unosenje potpuno novih članaka čime je aktualni Zakon sadržajno proširen. Riječ je o odredbama koje se tiču europskog radničkog vijeća, predstavnika radnika u organu europskog društva, sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi te sudjelovanja radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavaca. Osim navedene novine, aktualni Zakon donio je niz promjena; od promjena općih odredbi, odredbi u svezi sa sklapanjem ugovora o radu, odredbi o agencijama za privremeno zapošljavanje, odredbi koje se tiču radnog vremena, odmora i dopusta, zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja, odredbi o zaštiti radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, odredbi o plaći i naknadi plaće, odredbi o naknadi štete pa sve do promjene odredbi o prestanku ugovora o radu, odredbi o pravilnicima o radu, kolektivnim ugovorima, štrajku i rješavanju kolektivnih radnih sporova [6], a sve s ciljem usklađivanja hrvatskog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije. Budući na ovome mjestu nije moguće osvrnuti se na sve promjene sadržane u novom Zakonu o radu, detaljnije će se osvrnuti samo na neke promjene koju su obuhvatile odredbe glave VI. novoga Zakona, dakle, odredbe o radnom vremenu i to one o nepunom radnom vremenu, prekovremenom radu te smjenskom radu. Nit vodilja za promjene odredbi navedene glave je Direktiva 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena. Jedna od novina svakako je definicija radnog vremena koju stari Zakon o radu nije sadržavao. Sada, prema odredbama novog Zakona o radu, radno vrijeme je jasno određeno kao: “vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac” [7]. Ovdje valja naglasiti da se razdoblje pripravnosti (vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje odredio poslodavac) ne smatra radnim vremenom. Daljnja promjena na koju se treba osvrnuti je ona koja se tiče nepunog radnog vremena. U tom smislu aktualni Zakon u čl. 43. st. 5. zabranjuje diskriminaciju radnika koji rade u nepunom radnom vremenu u odnosu na radnike koji rade u punom radnom vremenu. Važno je osvrnuti se i na zabranu sklapanja više ugovora o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog vremena, a zbog koje je ustanovljena obveza radnika da prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme

obavijeste poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem [7]. Kada je riječ o prekovremenom radu, bitna novost koju je donio novi Zakon o radu jest skraćivanje njegovog trajanja i to s 10 sati koliko je iznosio prema starom Zakonu, na 8 sati tjedno. Također je u pogledu trajanja prekovremenog rada propisano da on ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje [7]. U pogledu osoba koje uživaju zaštitu od prekovremenog rada i to u smislu da ih se na takav rad može rasporediti samo ukoliko daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na navedeni rad, novi Zakon je proširio krug osoba koje uživaju takvu zaštitu. Prema starom Zakonu navedenu zaštitu je uživala trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti. Novi Zakon je proširio krug spomenutih osoba na način što je propisao da takvu zaštitu ne uživa više samo majka djeteta do tri godine starosti već oba roditelja kao i radnici koji rade u nepunom radnom vremenu. Novi Zakon o radu uređuje i jedan novi institut – smjenski rad, definirajući ga kao organizaciju rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, a koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena. U smislu spomenutog Zakona smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama [7].

4. Zaključak

Zakonodavno tijelo Republike Hrvatske, u prosincu 2009.godine donosi novi Zakon o radu. Promjena nastalih implementiranjem direktiva Europske unije u spomenuti Zakon je mnogo, međutim pitanje koje nam se nameće svakako je jesu li navedene promjene polučile pozitivne ili pak negativne učinke kada je riječ o položaju radnika i stanju na hrvatskom tržištu rada? Nema sumnje, novi Zakon donio je niz dobrih rješenja kada je riječ o poboljšanju položaja radnika, međutim složenost njegovih odredbi zasigurno neće polučiti pozitivni učinak na stanje na hrvatskom tržištu rada, čiji je krucijalni problem, danas više nego ikad prije, izuzetno velika nezaposlenost.

5. Literatura

[1] Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju, NN-MU 1/05

[2] Učur, Đ.M.(2009). Implementiranje direktiva Europske unije u radno zakonodavstvo Republike Hrvatske. *Radno pravo*.11/09, str.3-11, ISSN 1845-1500

[3] Zakon o zaštiti na radu, NN 59/96, 94/96, 114/03, 86/08, 75/09

[4] Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 80/08, 94/09

[5] Pregled pravnih akata EU, *Dostupno na* :<http://www.poslovniforum.hr>
Pristup:12-04-2010

[6] Dika, M. et.al. (2010).*Ogledi o novom Zakonu o radu*, Narodne novine d.d., ISBN 978-953-234-144-7, Zagreb

[7] Zakon o radu, NN 149/09



Photo 015. Seed / Klica