



Zagreb, 14. studenog 2014.

## GRADSKIM SPORTSKIM SAVEZIMA

-svima

### **PREDMET: Novi Zakon o radu i uređenje radnog vremena**

- pojašnjenje, dostavlja se

Poštovani,

Obzirom na to da je od 07. kolovoza 2014. godine na snazi novi Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/14.) kojim je, između ostaloga, došlo i do izmjene u području radnog vremena, što u konačnici donosi i brojne upite i nejasnoće, odlučila sam se na kratki osvrt vezano uz navedeno. Novine koje donosi novi Zakon o radu glede radnog vremena odnose se na sljedeće: uvedena je mogućnost nejednakog rasporeda rada za sve radnike, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu uvedeno je pravilo ostvarivanja plaće i ostalih materijalnih prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu, izmijenjena su ograničenja dozvoljenog opsega prekovremenog rada i uvedena je obveza izdavanja pisanog naloga za prekovremeni rad, kao i mogućnost dopunskog rada u ograničenom trajanju, proširen je krug osoba s kojima poslodavac može ugovoriti samostalnost u raspoređivanju radnog vremena i dr.

Izmjene ili dopune radnog zakonodavstva, opravdano, izazivaju, veliki interes široke javnosti jer se radi o propisima koji ulaze u sve pore svakodnevnog života svih zaposlenih stanovnika naše države.

Pojam radnog vremena definiran je člankom 60. Zakona o radu, no u praksi se otvara pitanje primjene stavka 3. navedenog članka Zakona o radu, tzv. „*vrijeme pripravnosti*“. Mišljenja sam da se pod tim pojmom „*vrijeme pripravnosti*“ podrazumijeva mogućnost pripravnosti i visina naknade za istu, u tom smislu se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu načelno mora ugovoriti ta mogućnost, a da se vremensko razdoblje te pripravnosti uređuje aktima poslodavca zavisno od mogućih ili vjerojatnih potreba poslovnih aktivnosti poslodavca.

Instituti punog i nepunog radnog vremena nisu se u bitnom mijenjali, osim nomotehničke razdvojenosti u dva članka, te je novim člankom 63. Zakona o radu, sada, i u odnosu na uvjete rada radnika koji radi u nepunom radnom vremenu definiran usporedivi

radnik, na istovjetan način kao što je to i kod usporedbe uvjeta rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Puno radno vrijeme i dalje je utvrđeno u najdužem trajanju od 40 sati tjedno, ali je to sada izrijekom propisano i za ukupno radno vrijeme radnika koji u nepunom radnom vremenu rade za više poslodavaca. U institut nepunog radnog vremena izrijekom je unijeta primjena načela „*pro rata temporis*“ na sva materijalna prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu, odnosno plaća, ali i sva druga materijalna prava uređena bilo kojim drugim pravnim izvorima se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Novi Zakon o radu nakon stupanja na snagu omogućuje zaposlenim osobama, koje već rade u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, da rade i u tzv. „*dopunskom radu*“ za drugog poslodavca po osnovi sklopljenog ugovora o radu, i to najduže 8 sati tjedno i 180 sati godišnje, ukoliko od svog poslodavca imaju pisanu suglasnost (članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3. Zakona o radu). Pisana suglasnost poslodavca koja omogućuje dopunski rad njegovog radnika nužna je, ne samo zbog odredbi o zakonskoj zabrani natjecanja, već i zbog toga što taj poslodavac svom radniku kojemu je odobrio dopunski rad, ne bi bez njegovog pisanog pristanka mogao naložiti prekovremeni rad. Važno je napomenuti da se dopunski rad ugovara ugovorom o radu, te da za takvog radnika poslodavac mora uspostaviti i prijave na obvezna osiguranja u za to, posebnim propisima, određenim rokovima, ali da se vrijeme dopunskog rada radnika koji je već u mirovinskom osiguranju osiguran po drugoj osnovi neće uračunavati u možebitni dodatni staž osiguranja. To stoga što je odredbom članka 31. Zakona o mirovinskom osiguranju (Narodne novine, broj 157/13.) izrijekom propisano da se staž osiguranja po svim osnovama osiguranja računa s najviše dvanaest mjeseci u kalendarskoj godini (ali će mu dodatno uplaćeni doprinosi ući u izračun mirovine). Naravno da radnici koji će dopunski raditi kod drugog poslodavca podliježu i obveznoj godišnjoj prijavi poreza na dohodak jer su, sukladno članku 39. Zakona o porezu na dohodak (Narodne novine, broj 177/04.- 148/13.), dohodak od nesamostalnog rada u tijeku istog mjesečnog poreznog razdoblja istovremeno primili od dva ili više poslodavaca.

Pojam skraćenog radnog vremena jedan je od instituta koji u potpunosti ostvaruje smisao ograničavanja intenziteta rada radnika koji se uz sve primijenjene mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ne mogu zaštititi od štetnog utjecaja uvjeta u kojima rade. Zbog toga se njihovo radno vrijeme na takvim poslovima skraćuje razmjerno procijenjenim štetnim utjecajima, a preostalo radno vrijeme do punog radnog vremena ti radnici mogu obavljati neki drugi posao koji nema obilježja štetnosti, ako poslodavac takvih poslova ima. Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu, neovisno o tome rade li preostalo vrijeme druge poslove ili ne, ostvarivat će puni opseg radnih prava kao i zaposleni u punom radnom vremenu. Pri tome je jasno propisana zabrana da radnici koji rade skraćeno štetne poslove, iste ne mogu raditi duže od propisanog radnog vremena, niti kod drugog poslodavca, niti u dopunskom radu. U ovome trenutku, institut skraćenog radnog vremena se zakonito primjenjuje samo na poslove pirotehničara temeljem Zakona o humanitarnom razminiranju, iako ista prava ostvaruju i zdravstveni radnici koji su izloženi ionizirajućim zračenjima.

Institut prekovremenog rada, koji je u praksi vrlo često zloupotrebljavan, neevidentiran i neplaćen, pretrpio je značajne izmjene koje dovode u pitanje njegovu usklađenost s minimalnim zahtjevima Direktive 2003/88. Do sada je u hrvatskom

nacionalnom zakonodavstvu prekovremeni rad bio ograničen na maksimalnih osam sati tjedno, i to do sto osamdeset sati godišnje, a sada je ograničenje prekovremenog rada uređeno kroz najveći intenzitet rada radnika koji tjedno može biti do najduže pedeset sati (četrdeset sati punog radnog vremena i deset sati prekovremeno) uz godišnje ograničenje prekovremenih sati do sto osamdeset, odnosno dvjesto pedeset sati, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom. Prekovremeni rad se može zahtijevati samo u izvanrednim i za poslodavca nepredvidivim okolnostima, koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći zbog čega je prekovremeni rad neophodan. To je važno naglasiti jer se događa da se korištenjem tog instituta pokrivaju nedostaci i manjak radne snage, odnosno kadrovska podkapacitiranost. Novim Zakonom o radu se uvodi obveza poslodavca da je prekovremeni rad dužan naložiti pisanim putem prije početka takvog rada, osim u slučaju prijekne potrebe, može ga naložiti i usmeno, u kom slučaju u narednih sedam dana mora potvrditi i pisano. Zadržana je i posebna zaštita za pojedine kategorije radnika na način da je propisana apsolutna zabrana prekovremenog rada maloljetnih radnika, a trudnice, roditelji s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti mogu raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, kao i radnici koji uz suglasnost svog poslodavca ili poslodavaca rade u dopunskom radu.

Raspored radnog vremena je novi institut koji ne samo da je svim poslodavcima omogućio da radno vrijeme utvrđuju u nejednakom trajanju, a što je do sada mogao samo onaj poslodavca koji je proces rada imao organiziran u smjenama, već je na novi način uređio i ograničio maksimalni intenzitet ukupnog rada radnika, kao i praćenje prosječnog radnog vremena u referentnom razdoblju. U skladu s odredbama Zakon o radu, poslodavac može nejednako rasporediti radno vrijeme za razdoblje koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. Kad se spominje pojam jedne godine, mišljenja sam da se ne radi o „kalendarskoj godini“, već o razdoblju od dvanaest mjeseci uzastopno jer je u cijelom Zakonu o radu korišten termin „kalendarska godina“ u onim institutima koji su i vezani uz kalendarsku godinu (npr. godišnji odmor). Obzirom da tijekom razdoblja nejednakog trajanja radnog vremena, radno vrijeme radnika treba svesti na njegovo puno ili nepuno radno vrijeme, poslodavac tijekom tog razdoblja može mijenjati odluku o rasporedu samo unaprijed za preostalo već utvrđeno razdoblje, ali ne i za razdoblje koje su radnici već odradili, niti može produžiti već utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda.

Obzirom na to da brojni instituti s područja radnog vremena nisu pretrpjeli značajnijih izmjena, a zbog opširnosti ovoga teksta, na iste ću se pokušati osvrnuti kratko i sažeto bez teoretiziranja o njihovoj dosadašnjoj primjeni. U skladu s tim, zaštitne odredbe za posebno osjetljive skupine radnika ostale su gotovo iste, osim što je ta zaštita proširena i na one radnike koji dopunski rade, a iz ovoga Zakona o radu je brisana zabrana noćnog rada trudnica jer je ista propisana Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama.

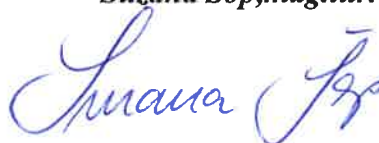
Vezano uz područje noćnog rada dosadašnje ograničenje rada noćnog radnika od 8 (osam) sati (apsolutno ograničenje) tijekom svakih 24 sata kada radi noću, zamijenjena je ograničenjem temeljem kojeg noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 (četiri) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svaka 24 sata. Obveze poslodavca prema noćnim radnicima horizontalno su usklađene s novim Zakonom o zaštiti na radu (Narodne novine, broj 71/14.), na način da noćni radnici koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada više ne obavljaju dva odvojena zdravstvena pregleda, već jedan objedinjen jer je noći rad sastavni dio procjene opasnosti i štetnosti poslova koje radnik obavlja kao poslove s posebnim uvjetima rada.

Obzirom na to da je novi Zakon o radu od nedavno u primjeni, potrebno je duže praćenje primjene pojedinih novih instituta kako bi se definirali problemi i pitanja koja se susreću u svakodnevnoj praksi. Ovim putem, nastojala sam obuhvatiti one dvojbe s kojima sam se susrela u kratkom vremenu, ali je za očekivati da će ih biti i više u budućem razdoblju.

S poštovanjem,

Samostalna stručna suradnica  
za kadrovske poslove i javnu nabavu

*Suzana Šop, mag. iur.*



Dostaviti:

1. Naslovu
2. Pismohrana, ovdje