

## OČITOVANJA SINDIKALNIH SREDIŠNJICA NA ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU NA JAVNOM SAVJETOVANJU

### Članak 2. ZID ZOR-a

---

Sindikalne središnjice smatraju da je potrebno preformulirati članak 12. stavak 6. kako bi se onemogućile neželjene zlouporabe. Kod razloga zamjene privremeno nenazočnog radnika treba omogućiti trajanje ugovora dulje od 3 godine kao i dosada, ali nema razloga omogućavati da je moguće sklopiti više od 3 ugovora o radu na određeno. Isto bi trebalo vrijediti i za potrebu dovršetka rada na EU projektu za projekte koji traju dulje od 3 godine, iako su i takvi rijetki i to se može regulirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, posebno problematičnom vidimo točku 2. kojom se omogućuje iznimka od oba pravila (3 godine i 3 ugovora) za sve ne-hrvatske državljane, što ne uključuje samo strance koji u Hrvatskoj borave putem dozvole za boravak i rad koja se izdaje na godinu dana, nego sve takve osobe na osnovi državljanstva stavlja u podređeni položaj u odnosu na hrvatske državljane. Ističemo da bi strani državljani koji se zapošljavaju na temelju dozvole za boravak i rad trebali zapošljavati na neodređeno vrijeme ako postoji stalna potreba za radom na radnom mjestu na kojem se zapošljavaju. U interesu je Republike Hrvatske da se takvim radnicima omogući stabilnost zaposlenja, ali i da ih se ne lišava npr. prava na otpremninu u slučaju otkaza ako su u Hrvatskoj radili duže od 2 godine. Naposljetku, smatramo da je, kao i u dosadašnjem rješenju potrebno omogućiti ugovaranje odstupanje od ograničenja kroz kolektivni ugovor, ali da je potrebno postaviti gornju granicu ili definirati da je to isto moguće samo granskim kolektivnim ugovorima, kako se ne bi izgubila svrha zakonske intervencije.

Sindikalne središnjice pozdravljaju pokušaj da se zakonskom intervencijom smanji udio ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj te smatramo da je prijedlog izmjene članka 12. stavka 1. u tom smislu mogao biti i bolje formuliran, navođenjem dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora uz otvorenu klauzulu drugih objektivnih razloga. Takvo rješenje bilo bi u skladu s dobrim rješenjima komparativne prakse, ali i potrebom da se stane na kraj najčešćem načinu zlouporabe, a to je korištenjem ugovora na određeno vrijeme za „isprobavanje“ radnika čemu služi institut probnog rada.

(Za više vidjeti istraživanje SSSH i IDIZ-a, *Raditi na određeno*, dostupno na poveznici: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>)

### Članak 3. ZID ZOR-a

---

Smatramo da mjesto rada treba biti jasno i precizno određeno u ugovoru o radu. Potrebno je navesti stalno ili glavno mjesto rada, a ako ono ne postoji zbog prirode posla, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja. Ugovaranje promjenjivog mjesta rada sa navođenjem mjesta na kojima se rad može obavljati ne smije biti opcija. Potrebno je stati na kraj štetnim praksama „šaltanja“ i ucjena radnika kroz navođenje u ugovoru o radu npr. „Republike Hrvatske“ kao mjesta rada.

### Članak 7. ZID ZOR-a

---

Sindikalne središnjice protive se rješenju iz stavka 6. članka 17. prema kojem poslodavac zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom i slično s radnikom može dogovoriti rad od kuće bez izmjene ugovora o radu na vrijeme od 30 dana. Navedene okolnosti ne bi trebale sprječavati poslodavca da s radnikom pisanim putem ugovori rad od kuće. Ovo je važno iz više razloga. Istaknimo problem ozljede koja bi se radniku mogla dogodila u navedenom razdoblju dok obavlja

poslove za poslodavca i pitanje bi li radniku ista bila priznata ozljedom na radu. Također, važnim se čini istaknuti kako izvanredne okolnosti mogu biti i mnoge druge okolnosti, a ne samo epidemija, potres i poplava, uz uvjet da je došlo do obustave obavljanja poslova iz prostora poslodavca, zbog čega takva otvorena mogućnost ostavlja prostor za moguće zlouporabe. Iako rad od kuće podrazumijeva rad iz radnikovog doma, ali i nekog drugog prostora koji su poslodavac i radnik dogovorili, u praksi će se u većini slučajeva raditi o radu iz doma radnika. U takvim uvjetima predloženo rješenje ne odgovara na pitanje što će se dogoditi u situaciji ako poslodavac niti nakon 30 dana ne može nastaviti poslovanje u svojim prostorima, a radniku nije prihvatljivo nastaviti raditi iz vlastitog doma. Može li radnik tada dobiti otkaz? Što ako poslodavac 31. dan ne ponudi radniku sklapanje dodatka ugovoru o radu za rad od kuće, a radnik nastavi raditi od kuće? Hoće li se smatrati da je pristankom na takav rad radnik prešutno pristao na sklapanje ugovora o radu za rad od kuće?

Svakako bi trebalo propisati da nemogućnost radnika da na prijedlog poslodavca obavlja rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o razlozima, ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu niti radnik zbog toga smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.

## **Članak 8. ZID ZOR-a**

---

Protivimo se odredbi članka 17.a stavka 1. točke 4. kojom se propisuje pravo na naknadu troškova nastalih u vezi s radom na izdvojenom mjestu rada samo ako je takav rad ugovoren kao stalan ili ako je razdoblje rada dulje od 15 radnih dana neprekidno. Smatramo kako je svakom radniku, neovisno o tome koliko takav rad traje, poslodavac dužan nadoknaditi troškove u vezi rada na izdvojenom mjestu rada i pri tome predlažemo da se propiše pravo radnika na naknadu troškova razmjerno broju dana u mjesecu koje je proveo na radu na izdvojenom mjestu rada. Poslodavcu nije problem izračunati nastali trošak, a ovakvim rješenjem sprječava se moguća zlouporaba ovog uvjeta neprekidnosti prekidom od samo jednog dana čime se osujećuje pravo radnika na naknadu troška, pri čemu broj dana koje radnik provede na radu na izdvojenom mjestu rada uopće ne bude zanemariv, jer se može raditi i o većini dana unutar jednog kalendarskog mjeseca, zbog čega i troškovi takvog rada nisu zanemarivi. Time bi poslodavac vrlo lako troškove rada u cijelosti mogao prebaciti na radnika, što je neprihvatljivo. Uz to, zakon ne definira što smatra stalnim, a što povremenim radom na izdvojenom mjestu rada, što znači da bi radnik teoretski mogao ugovoriti povremeni rad i 4 dana u tjednu bez prava na naknadu troškova te bi i na taj način moglo doći do zaobilaženja odredbe o naknadi troškova.

Neprihvatljiv je i prijedlog odredbe stavka 3. članka 17.a prema kojem pravo na naknadu troška u vezi s radom, kao i pravo da mu poslodavac osigura opremu za rad, ne bi ostvarivao radnik koji radi na daljinu. Samo zato što radnik radi na mjestu rada koje je mogao samostalno odrediti, ne predstavlja valjani temelj za isključenje poslodavca od navedenih obveza. U praksi, većina radnika koja trenutno radi na izdvojenom mjestu rada u svojem radu koristi informacijsko komunikacijsku tehnologiju i u pravilu radi iz svoga doma i, barem teoretski, ima pravo na naknadu troškova u vezi s takvim radom. U budućnosti takvim će radnicima biti ponuđeni ugovori o radu na daljinu, pri čemu se njihovo mjesto rada neće promijeniti, ali će zbog zakonskih izmjena izgubiti pravo na naknadu troškova rada. Drugim riječima, okolnosti rada ostaju nepromijenjene, ali novi ugovor ih isključuje iz prava, samo zato što im zakon daje pravo da samostalno određuju mjesto rada, koje oni većinom u stvarnosti neće biti u mogućnosti mijenjati.

Naposljetku, potrebno je razjasniti imaju li radnici koji rabe vlastita sredstva rada pravo na naknadu troškova u vezi s time, što su do sada izričitom odredbom imali. U slučaju dvojbe primjenjuje li se članak 17.a stavak 1. točka 6., predlažemo dopunu točke 5.

## Dodatan rad

---

U odnosu na uređenje pitanja dodatnog rada razvidna je daljnja fleksibilizacija u vidu omogućavanja duljeg dodatnog rada od onog koji je moguć prema važećem rješenju. No, sveukupnost predloženih rješenja nije dostatna, jer premalo uzima u obzir zaštitu zdravlja radnika i posljedice koje bi iz takvog rada mogle proizaći. Naime, i tijekom pregovaračkog postupka ukazivali smo na činjenicu da uređenje pitanja dodatnog rada nije usklađeno s odredbama o radnom vremenu, naročito u dijelu kojim se propisuje pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Naime, budući da se omogućava znatno dulji dodatni rad u trajanju i do 16 sati tjedno, što u praksi znači da radnik ima mogućnost odraditi dva dodatna radna dana u tjednu, primjerice u subotu i nedjelju, to je jasno da u takvim okolnostima taj radnik neće imati tjedni odmor, koji se u pravilu koristi u subotu i nedjelju. Dakle, kada se stvari gledaju iz pozicije radnika, tada je jasno da dolazi do povrede odredaba o pravu radnika na odmore. Međutim, kada se gleda iz pozicije ugovora o radu temeljem kojih radnik obavlja poslove kako kod matičnog poslodavca, tako i u dodatnom radu, to je jasno da je sve u skladu sa zakonom, jer temeljem svakog od tih ugovora ne postoji zapreka da radnik iskoristi svoje dnevne i tjedne odmore. Predlagatelj je očito zauzeo ovu potonju poziciju, no takav stav je pogrešan i dovodi u koliziju prava koja proizlaze iz samog zakona. Podsjećamo da Direktiva o određenim aspektima radnog vremena obvezuje države članice da poduzmu sve moguće mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor. Zakonsko rješenje koje očito čini korištenje odmora na način kao što je propisano nemogućim, jasno je ignoriranje takve obveze i europskog prava.

Maksimalno dozvoljeno radno vrijeme normira se u svrhu zaštite zdravlja i vitalnosti radnika, no ponajprije u širem društvenom i javnom interesu. Posljedice prekomjernog rada dobro su dokumentirane u literaturi, kako na razini utjecaja na individualno zdravlje i dobrobit, tako i na makro razini, direktnim (i financijsko odredivim) opterećenjem na zdravstveni i mirovinski sustav i sustav socijalne skrbi. Dulji (dnevni/tjedni) rad koji traje dulje vremensko razdoblje utječe na zdravlje radnika i dovodi u pitanje njegovu sigurnost na radu, povećavajući mogućnost ozljeđivanja (sebe i/ili drugih). Rizik se povećava s povećanjem radnih sati. Kod premorenih radnika pada i radni učinak, proizvodnost rada, što će ponajprije osjetiti matični, ali i dopunski poslodavci.

Stoga pitanje radnog vremena zakonom treba sagledavati iz pozicije radnika koji radi temeljem više ugovora o radu, koju uključuje i ugovor o dodatnom radu. Samo na taj način se postiže odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu, što je javni interes koji ne smije biti prepušten ocjeni radnika može li izvršiti sve prihvaćene poslove, a naročito ne smije biti prepušten činjenici da radniku treba novac, jer od plaće kod matičnog poslodavca ne može živjeti i/ili podmirivati dodatne obveze. Pri uređenju mogućnosti rada temeljem dodatnog ugovora o radu potrebno je propisati kako radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora po prvom, glavnom ugovoru o radu, ne smije obavljati poslove za poslodavca po dodatnom ugovoru o radu, jer se time poništava svrha godišnjeg odmora. Predloženo rješenje upućuje na dogovor dvaju poslodavaca, a ne kaže što ako do istoga ne dođe. Dodatno, potrebno je razmotriti što se događa u situacijama kada radnik po prvom ugovoru o radu koristi bolovanje, postoji li zapreka za rad temeljem dodatnog ugovora o radu u svakom slučaju ili bi postojale neke iznimke (npr. radniku je određeno mirovanje, a on temeljem dodatnog ugovora o radu posao obavlja od kuće na računalo).

Na kraju smatramo iznimno važnim primijetiti vrlo nelogičnim i neopravdanim da se kroz odredbe o dodatnom radu za harmonizaciju pitanja iz radnog odnosa (radno vrijeme, odmori i dr.) na bilo koji način opterećuje matični poslodavac. Naime, matični poslodavac je taj koji će u pravilu prvi zaposliti radnika i s kojim radni odnos ima primarni i u pravilu trajniji značaj te koji prilikom sklapanja ugovora o radu ne može znati za okolnosti koje će kasnije nastupiti uz dodatni rad radnika. Stoga, o svim okolnostima usklađenja radnih odnosa brigu može i treba voditi isključivo poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu, jer je on taj kojem prilikom tog dodatnog zapošljavanja bivaju predvidljive sve

okolnosti i on je taj koji ih kao sekundarni poslodavac treba uzeti u obzir i prilagođavati im se. To nikako ne bi trebao biti matični odnosno primarni poslodavac kako je u nacrtu postavljeno, tim više što matični poslodavac više nema ni mogućnost da uskratim suglasnosti spriječi takav dodatni odnos njegovog radnika s dodatnim poslodavcem. Stoga predlažemo sva pitanja harmonizacije oba radna odnosa urediti na način da budu na brigu i teret poslodavca koji je zaposlio radnika u dodatnom radu, a ne matičnog poslodavca.

#### **Članak 17. ZID ZOR-a**

---

Dok se u odredbi kojom se uređuje rad na određeno vrijeme uvodi dodatni osigurač kojim se nastoji spriječiti zlouporaba ovog oblika rada, u smislu ograničavanja broja ugovora koji se mogu sklopiti s jednim radnikom, istovremeno se u odredbi o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje izričito propisuje da se navedeno ograničenje u tom slučaju ne primjenjuje, čime se otvara mogućnost da se dogodi „bijeg“ iz rada na određeno vrijeme u agencijski rad, što neće pridonijeti zacrtanom cilju da se smanji udio rada na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti, a naročito broj kratkotrajnih ugovora o radu do 3 mjeseca na određeno vrijeme, po kojima RH prednjači na razini EU. Stoga predlažemo da se odredba članka 46. stavka 2. Zakona o radu briše te dosljedno kroz cijeli Zakon provodi mjera sprječavanja zlouporaba rada na određeno vrijeme.

#### **Članak 20. ZID ZOR-a**

---

Tijekom pregovora ukazivali smo na problem s kojim se suočavamo u praksi, a koji se odnosi na probni rad. Naime, u situacijama kada poslodavci dugogodišnjim radnicima ponude ugovor o radu za drugo radno mjesto istovremeno njime ugovaraju i probni rad. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu temeljem novog ugovora o radu poslodavac mu može otkazati ugovor, pri čemu se stvara pravna nesigurnost da li radnik ostvaruje pravo na otpremninu te mu se značajno smanjuje trajanje otkaznog roka. U takvim okolnostima činjenica da je prethodno kod poslodavca proveo na radu primjerice 20 godina radniku ne znači ništa jer mu se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Istovremeno, radnik nema pravo povratka na prethodne poslove jer je poslodavac na njima već nekoga zaposlio i radnik ostaje bez posla, ali i prava na duži otkazni rok i prava na otpremninu, bez obzira na ukupni staž koji je do tada ostvario kod poslodavca. Nerijetko ovakvo postupanje služi poslodavcima da se riješe dugogodišnjih radnika, a da pri tome nemaju nikakvih obveza prema njima.

Svjesni svrhe probnog rada i činjenice da poslodavac ima pravo odrediti probni rad za novo radno mjesto, bez obzira na prethodno radno iskustvo radnika na drugim poslovima kod poslodavca, predlažemo da se za opisani slučaj izrijekom propiše pravo radnika na otkazne rokove i otpremninu, odnosno da se za radnike koji se nađu u gore opisanoj situaciji propiše iznimka i prizna pravo na otkazni rok u istom trajanju kako je to propisano u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu te nedvosmisleno utvrditi pravo na otpremninu, ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njezino ostvarenje.

#### **Članak 22. ZID ZOR-a**

---

Odredba članka 60.a stavka 6. propisuje obvezu poslodavca, u slučajevima prijekne potrebe, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku prije početka rada. Mišljenja smo kako je ovako propisan rok nedovoljno određen, ostavljen poslodavcima na interpretaciju u svakom konkretnom slučaju, čime se radnik ostavlja nezaštićen. Naime, definicija prijekne potrebe i pravo poslodavca promijeniti radnikov raspored radnog vremena i obavijestiti ga u razumnom roku prije

početka rada predstavlja rješenje koje uzima u obzir isključivo poslodavčevu poziciju, zanemarujući istovremeno poziciju radnika i njegove privatne obveze koje mogu biti neodgodive naravi.

Pojam razumni rok treba promatrati prvenstveno iz pozicije radnika i njegove mogućnosti da se odazove tom pozivu poslodavca. Stoga je, u cilju uravnoteženja pozicija nužno propisati kako je poslodavac u obvezi obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena u razumnom roku, ali ne kraćem od 48 sati prije početka rada, kako bi se i radniku dala prilika da organizira svoje privatne obveze. Istovremeno je nužno propisati i pravo radnika odbiti takvu promjenu rasporeda zbog nemogućnosti usklađivanja privatnih obveza, odnosno da zbog odbijanja i neodazivanja u tom kratkom roku zbog objektivnih razloga sa svoje strane ne smije trpjeti štetne posljedice.

Na kraju treba upozoriti da preširoka i fleksibilna upotreba ovakvih mogućnosti može dovesti do neosnovane zamjene instituta pripravnosti, jer bi poslodavci mogli i takve uređene odnose početi zamjenjivati prijekim potrebama promjenama rasporeda, te praktički sve radnike u suštini držati na pripravnosti odnosno obvezi odazivanja u iznimno kratkim „razumnim rokovima“, naravno bez određivanja pripravnosti i prava na naknadu.

### **Članak 34. ZID ZOR-a**

---

U članku 90.b predlaže se propisivanje da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te da bi odredba protivna tome bila ništetna, što pozdravljamo. Međutim, smatramo da ovakvo rješenje ne rješava suštinski problem, a to je proglašavanje samih plaća tajnima. Naime, prema ovom prijedlogu, poslodavac i dalje može proglasiti podatak o plaći radnika i primicima koji mu se isplaćuju poslovnom tajnom ili to ugovoriti, pogotovo ako ista nije određena kroz osnove i mjerila, nego samo individualno ugovorena. Smatramo da je bitno izričito propisati da se podatak o plaći ne može proglasiti poslovnom tajnom niti na drugi način zabraniti radniku da s njime slobodno raspoláže te da bi protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta također bila ništetna. Nužno je osigurati da radnici nisu ograničeni takvom odredbom pri kontaktu sa sindikatom i bilo kojim drugim osobama te da nisu izloženi pravnoj odgovornosti pri raspolaganju takvim podatkom u svrhu zaštite svojih prava i ostvarenja svojih interesa. Uz to, jamstvo odsustva tajnosti plaća uvjet je za postizanje i ostvarenje odredbi o jednakosti plaća muškaraca i žena. Naposljetku, zbog problema u praksi, smatramo da je svrsishodno i dodatno normirati da se osnove i mjerila za isplatu plaća moraju učiniti dostupnima sindikatu i radničkom vijeću, a naročito u postupku kolektivnog pregovaranja.

### **Opće načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti**

---

U praksi, sve češće svjedočimo situacijama u kojima radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ne ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću. Praksa pokazuje da postoji potreba uređenja sustava za uspostavu transparentne politike plaća, s obzirom da je politika plaća u Hrvatskoj izrazito fragmentirana i nedovoljno transparentna. Kod mnogih poslodavaca plaće nisu u potpunosti uređene kolektivnim ugovorom (kojim se u praksi obično uređuje osnovica za izračun plaće i ostali dodatci na plaću), nego se sistematizacija radnih mjesta ili platni razredi određuju pravilnikom o radu ili posebno odlukom poslodavca, koji ostaju izvan dometa sudjelovanja u kreiranju politike plaća radnika i njihovih predstavnika.

Kako bi se otklonile situacije u praksi gdje radnici istog spola za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvaruju različitu osnovu plaću nužno je propisati kako će se kriteriji za utvrđivanja prava osoba različitog spola na jednaku plaću i plaću jednake vrijednosti primjenjivati i prilikom utvrđivanja takvog

rada između osoba istog spola. Time će pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ostvarivati svi radnici, jer je kriterije jednakog rada i rada jednake vrijednosti poslodavac dužan primijeniti na sve plaće koje isplaćuje radnicima, neovisno o njihovom spolu.

Treba napomenuti da u ovim izazovnim vremenima manjka radne snage, povećane inflacije i sve češćih potreba korekcije plaća ovo načelo ima sve veću važnost i značaj, te se jedino time može spriječiti daljnje urušavanje transparentnosti plaća koje se već sada kod mnogih poslodavaca svelo na to da radnici za isti posao i (prosječni) učinak primaju različite plaće, samo na temelju različito postignutog osobnog dogovora. Štoviše, praksa pokazuje da su radnici koji duže rade kod poslodavca u lošijoj poziciji od onih koji su nedavno zaposleni samo zbog činjenice da su ranije pregovarali o svojoj plaći.

#### **Članak 38. ZID ZOR-a**

---

Iz izričaja predloženog članka 94. stavka 4. proizlazi da se pravo na primjereno povećanje plaće odnosi samo na otežane uvjete rada. Smatramo da bi se stavci 4. i 5. trebali odnositi na sve slučajeve iz stavka 1. te da je to bila namjera predlagatelja i da bi isto trebalo ispraviti u tekstu.

#### **Članak 39. ZID ZOR-a**

---

Odredbom članka 95. uređuje se pitanje naknade plaće zbog prekida rada, pri čemu se stavkom 7. propisuje novina za situacije u kojima do prekida rada dolazi zbog izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom bolesti, potresom, poplavom i sličnim pojavama. U takvim slučajevima utvrđuje se pravo radnika na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, pri čemu se dopušta drukčije uređenje kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kako bi se zaštitila pozicija radnika u situacijama prekida rada zbog navedenih okolnosti, koje nedvojbeno nisu krivnja kako poslodavca, tako niti radnika, ali je u takvim okolnostima radnik kao slabija strana ugovornog odnosa ranjiviji, to je nužno propisati kako je visina od 70% prosječne plaće zakonski minimum, a da je drugim izvorima prava visinu naknade plaće moguće urediti samo povoljnije od zakona.

U tom je smislu i u odredbi stavka 5. članka 95. nužno propisati kako je navedenim pravnim izvorima pravo na naknadu plaće moguće urediti samo povoljnije od općeg načela prema kojem radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 46. ZID ZOR-a**

---

Predloženu odredbu stavka 2. članka 132. smatramo nejasnom. Naime, iz predloženog rješenja nije jasno omogućava li se elektronička dostava samo za dokumente navedene u stavku 2. ili se takva dostava proširuje i na odluke iz važećeg stavka 1. članka 132. Budući da je tijekom pregovora usuglašeno da se dostava elektroničkim putem, zbog njihove vezanosti prekluzivnim rokovima i često teškim dokazivanjem da je dostava izvršena, neće omogućiti u odnosu na odluke o otkazu ugovora o radu, kao i u odnosu na druge odluke koje su vezane rokovima za zaštitu prava, smatramo da predloženo rješenje ne odražava postignuto suglasje, zbog čega predlažemo da se ovo pitanje uredi na jasniji način, iz kojeg će proizaći postignuti dogovor.

U stavku 2. članka 132. potrebno je jasno propisati da se odluke o otkazu ugovora o radu i druge odluke vezane uz rokove za zaštitu prava i dalje trebaju dostavljati sukladno pravilima iz stavka 1. članka 132., dok se na dostavu ostalih odluka, potvrda i drugih isprava koje poslodavac upućuje radniku, uz osnovna pravila o dostavi može primijeniti i elektronička dostava.

## Članak 52. ZID ZOR-a

---

Smatramo da bi svrha uređenja ove materije trebala biti da se radnike koji rade za/putem digitalne radne platforme zaštiti tako da im se omogući da, po zadovoljavaju određenih uvjeta, ostvaruju prava iz radnog odnosa sa digitalnom platformom kao poslodavcem. Za razliku od prijedloga europske direktive koja ide upravo u tom smjeru, predloženim rješenjem do takve zaštite neće doći, jer se radnim platformama omogućuje da svoje poslovanje i dalje organiziraju putem agregatora, što pretpostavku postojanja radnih odnosa (221.m) svodi na mrtvo slovo na papiru. Naime, nitko zaposlen kod agregatora (a po procjenama Ministarstva, radi se o 80% radnika koji u Hrvatskoj rade na ovaj način) neće moći ostvarivati zaštitu svojih prava od digitalne radne platforme, čime se predlagač zakona jasno opredijelio za zaštitu digitalnih radnih platformi od njihovih radnika. Uz to, članak 221.m na način na koji je napisan praktički će onemogućiti bilo kakve sudske postupke u kojima bi samozaposlene osobe mogle dokazivati postojanje radnog odnosa sa digitalnom radnom platformom.

Što se tiče agregatora, radi se o fiktivnim poslodavcima, čiji rad ovaj zakon samo legalizira, a radnike stavlja u još podređeniji položaj, jer za razliku od npr. agencijskih radnika, niti ne propisuje da agregatori ne smiju uzimati od radnika naknadu, što je sada praksa. Nadalje, potpuno je jasno i razvidno da agregatori ne mogu ispunjavati ni većinu obveza koje im se nameću kao „poslodavcima“ te koje bi faktički, kako to predviđa i prijedlog direktive, trebale biti obveza digitalnih radnih platformi. (221.g – k npr. kako će agregator osigurati dostupnosti i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi i?). Na taj način ne postiže se ni drugi važni cilj koji postavljaju i europski i hrvatski zakonodavac, a to je osiguravanje transparentnosti algoritma platformi i zaštitu radnika u odnosu na automatizirano donošenje odluka u algoritmu. Cijeli dio koji se odnosi na obveze i prava poslodavca kod rada putem digitalnih platformi napisan je tako da se platforme oslobodi prava i obveza, a obveze prenesu na agregatora koji nema faktičku mogućnost poštivanja tih obveza jer nije u posjedu sustava niti na bilo koji način daje ili može davati radnicima upute za rad. Nadalje, solidarna odgovornost digitalnih radnih platformi za obveze agregatora prema radnicima koju zakon propisuje kao uvjetnu, s druge strane, služi isključivo kako bi se digitalna radna platforma te odgovornosti mogla osloboditi, a ne kako bi se radnik zaštitio, što je svrha podizvođačke odgovornosti. Npr. radnik kojem agregator 2 ili 3 mjeseca nije isplatio plaću, te iste plaće neće moći potraživati od digitalne platforme za koju je rad obavljao, ako digitalna platforma dokaže da je prije toga uredno tromjesečno prikupljala podatke o isplati plaće. To nije ideja niti solidarne odgovornosti niti zaštite radnika koji obavlja rad za digitalnu radnu platformu. Agregator je radnika prevario, a digitalna radna platforma za koju taj radnik obavlja taj rad bez da ga ista zapošljava, ne odgovara za to što je s tim agregatorom „ugovorila“ uslugu zapošljavanja radnika.

Od nomotehnike gdje radnik 'koristi' digitalnu radnu platformu koja se u sljedećem članku definira kao poslodavac, do uvođenja novog tipa ugovora i terminologije u dijelu radnog vremena, utvrđivanja radnog statusa u poreznom postupku (?), nejasnoća oko rokova i adresata u „postupcima“ u kojima se ostvaruje zaštita prava radnika..., možemo samo konstatirati da se radi o nedomišljenom, nelogičnom, neprimjenjivom i nečitljivom prijedlogu koji nas samo odvodi od pitanja radnog prava, ali i praktičkih problema platformskih radnika koje je ovim prijedlogom trebalo pokušati riješiti.

## Članak 229 i 229.a

---

Zakonom o radu nije propisana prekršajna odgovornost poslodavca za neisplatu plaće u propisanom roku, što je nužno ispraviti i utvrditi najtežim prekršajem poslodavca ako radniku ne isplati plaću u propisanom roku.