



HR Days

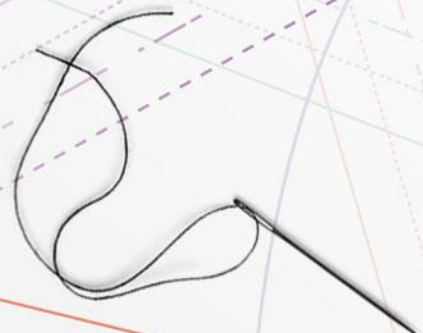
Što nam donosi novi Zakon o radu?

Marko Krištof, pomoćnik ministra



Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

14.-15. ožujka 2013., Rovinj



HR

Days

Zakon o radu

- Temeljni propis koji definira materijalne odnose između radnika i poslodavca
- Predmet usklađivanja s AQUIS-om Europske unije i konvencijama Međunarodne organizacije rada
- Nužnost konzultacija sa socijalnim partnerima
- Od usvajanja „novog” Zakona o radu 1995. godine, zakonsko rješenje mijenjalo se petnaest puta (NN 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 68/05, **149/09***, 61/11 i 82/12).

* 2009. godine donesen je novi Zakon o radu

Treba li mijenjati Zakon o radu?

- O zakonskom uređenju radnih odnosa u Hrvatskoj slušamo najrazličitije komentare, jedni tvrde da je daljnja liberalizacija radnog zakonodavstva nužna, a drugi pak da zakoni nedovoljno štite radnike.
- U posljednje dvije godine mnoge države članice Europske unije, provele su reforme radno-socijalnog zakonodavstva, koje su prvenstveno bile usmjerene na ublažavanje posljedica gospodarske krize.
- Posljednje izmjene radnog zakonodavstva u Hrvatskoj, koje su imale za cilj fleksibilizaciju radnih odnosa provedene su 2003. godine, zbog kojih je Hrvatska smanjila OECD-ov Indeks zakonske zaštite zaposlenja za 23%.
- Zahtjevi za većom fleksibilnošću, kojom se nastoji odgovoriti na posljedice gospodarske krize i poremećaje na tržištu rada, zahtijevaju promišljanja o redefiniranju ili modernijem uređenju pojedinih instituta.
- Postizanje balansa izazov je koji stoji pred svima nama.

Izmjene u dvije faze

- Kako bi postigla puno usklađenje s pravnom stečevinom, Republika Hrvatska u svoje radno zakonodavstvo prije pristupanja mora ugraditi novu direktivu o Europskim radničkim vijećima.
- Stoga je odlučeno da će se izmjene Zakona o radu provoditi u dvije faze:
 - Bipartitne konzultacije o spornim pitanjima i izmjene instituta u kojima postoji konsenzus (I kvartal 2013.)
 - Značajnije izmjene nakon analize problema i procjene učinka sukladno Zakonu o procjeni učinka propisa (NN 90/2011) (III kvartal 2013.)

Prva faza

- Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava je krajem prošle godine identificiralo područja u kojima postoji mogućnost dogovora između socijalnih partnera.
- Socijalni partneri su tijekom siječnja provodili bilateralne razgovore o predloženim institutima koji bi se mijenjali u prvom kvartalu paralelno s Direktivom o Europskim radničkim vijećima.
- Tijekom veljače Ministarstvo se priključilo pregovorima te je postignut dogovor o: mogućnosti korištenja zamjenskog dnevnog odmora, sklapanja prvog ugovora o radu na određeno vrijeme, regulacije agencija za privremeno zapošljavanje, pojednostavljenja procedure izrade programa zbrinjavanja viška radnika, olakšanom otkazivanju radnicima koji nisu zadovoljili na probnom radu te ukidanju mjesečnog ograničenja prekovremenih sati.
- Prijedlog će nakon komentara Europske komisije biti upućen u proceduru usvajanja.

Korištenje zamjenskog odmora

- Omogućeno je da se kolektivnim ugovorom ugovori iznimka od propisanog trajanja dnevnog odmora u duljem trajanju od ranije propisane – ranije je najkraći dnevni odmor mogao iznositi najmanje deset, a sada može iznositi najmanje osam sati.
- Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora *odmah po okončanju razdoblja* koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći odmor (ranije se zamjenski odmor morao osigurati u svakom razdoblju od dva tjedna).
- Radi se o usklađivanju s presudom Suda pravde Europske unije ECR I-08389 u kojoj je Sud zauzeo pravno tumačenje članka 17. Direktive 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena, zbog koje se u slučaju korištenja iznimki u pogledu trajanja odmora, radniku mora osigurati odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, i to odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći odmor.

Procedura izrade programa zbrinjavanja viška radnika

- Zbog komplicirane procedure savjetovanja i izrade programa zbrinjavanja viška radnika, procesne greške često su uzrokovale da povratak radnika na posao sudskim putem, što je predstavljalo značajne poteškoće u poduzećima u kojima je zbrinjavanje viška radnika provođeno radi prevencije stečaja.
- Prema važećim odredbama, kolektivni višak radnika nije ovisio o načinu na koji je prestao ugovor o radu. Takva definicija kolektivnog viška radnika dovela je do zaključka da su svi načini prestanka ugovora o radu relevantni za izračun broja viška radnika.
- Prema prijedlogu u višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom, sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca te zbog drugih osobito važnih činjenica na strani poslodavca uslijed kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.
- Predlaže se i ukidanje obveze HZZ-a da se očituje na dostavljen program zbrinjavanja viška radnika te se skraćuje rok na koji služba može odgoditi primjenu programa zbrinjavanja viška radnika sa devedeset, na trideset dana.

Agencije za privremeno zapošljavanje

- Zakon o radu valjalo je uskladiti i sa Direktivom o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje 2008/104/EZ, na način da se izrijekom zabranjuje agenciji za privremeno zapošljavanje naplaćivanje bilo kakvih naknada od radnika za njegovo ustupanje korisniku, a osobito ne naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.
- Pri tome je Zakonom omogućeno agencijama da uz poslove ustupanja obavljaju i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem.
- Poslove ustupanja radnika agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva, a Agenciji koja nije upisana u evidenciju ministarstva, inspektor rada će zabraniti obavljanje poslova ustupanja.
- Zakonom se ujedno uvodi obveza agencija da Ministarstvu nadležnom za rad dostavljaju statističke podatke o obavljanju poslova ustupanja.

Probni rad

- Socijalni partneri postigli su sporazum o potrebi preciznijeg uređenja instituta probnog rada, s obzirom da je postojeća sudska praksa rigidno tumačila razloge otkazivanja radniku tijekom probnog rada.
- Trenutno je poslodavac dužan otkaz ugovora o radu tijekom probnog rada obrazlagati jednim od razloga predviđenima člankom 107. Zakona o radu.
- Trenutno se predlaže da se neuspjeh probnog rada uvede kao poseban razlog za otkaz ugovora o radu.
- Poslodavci su navodili da je nemogućnost pojednostavljenog otkaza ugovora o radu osobama koje nisu zadovoljile tijekom probnog rada jedan od glavnih razloga zbog kojih su izbjegavali zapošljavanje na neodređeno vrijeme.

Rad na određeno vrijeme

- Iako je udio ugovora na određeno i dalje manji od europskog prosjeka i iznosi 12,7%, u posljednjih nekoliko godina preko 90% novosklopljenih ugovora je sklopljeno na određeno vrijeme. Ovakva praksa stvara nesigurnost radnika, naročito kada se radi o velikom broju ugovora o radu na određeno vrijeme kratkog trajanja.
- Budući da smisao Direktive o radu na određeno vrijeme 1999/70/EZ, nije ograničavanje u zapošljavanju radnika na određeno vrijeme kada za to postoje opravdani razlozi, već sprječavanje zlouporaba u uzastopnom korištenju takvog oblika zapošljavanja, socijalni partneri su se sporazumjeli da se postojanje objektivnih razloga i ograničenje ukupnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na tri godine, vezuje samo uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, ali ne i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme.

Rad na određeno vrijeme - nastavak

- Predlaže se da se Zakonom propiše obveza poslodavca da pri zaključivanju svakog slijedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, u tom ugovoru odnosno pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, navede objektivne razloge kojima opravdava novo zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- Na taj način će se u posebno opravdanim slučajevima omogućiti zapošljavanje radnika na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine, a istovremeno će takvom radniku biti dodatno ojačana sigurnost, jer se u tom razdoblju neće zaključivati novi uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme kraćeg trajanja.

Druga faza

Osnovna svrha druge faze Zakona o radu, u kojoj će se donijeti novi Zakon o radu, jest postići tri osnovna cilja:

1. Pojednostaviti i ubrzati procedure koje utječu na poslovanje i restrukturiranje. Postizanje navedenog cilja podrazumijevalo bi izmjenu svih onih instituta iz Zakona o radu kojima se usporava ili otežava brza prilagodba poslodavaca novonastalim okolnostima i uvjetima na tržištu.
2. Očuvanjem sigurnosti radnika poticati mobilnost na tržištu rada. Naime, poticanje mobilnosti radne snage na tržištu rada zahtijevat će odgovarajuću izmjenu ili redefiniranje pojedinih instituta kojima se Zakonom o radu ili propisima štiti sigurnost radnika. Poticanje mobilnosti radnika ne smije imati za posljedicu gubitak ili otežano stjecanje pojedinih prava radnika kojima se osigurava njihova sigurnost.
3. Otklanjanje problema primjene ZOR-a u praksi. Naime, pojedine odredbe Zakona o radu su nedorečene ili izazivaju određene dvojbe u primjeni, pa je stoga potrebno izmijeniti sve one institute koji u primjeni utječu na pravnu nesigurnost.

Zaključno

- Namjera Ministarstva je i sadržajno rasteretiti Zakon o radu te ga učiniti razumljivijim i čitljivijim.
- Poučeni iskustvima stečenima u već provedenim procesima izmjena i dopuna Zakona o radu, u predstojećem procesu izmjena Zakona odlučili smo se pristupiti na način da se usmjerimo na rješavanje konkretnih problema u praksi.
- Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava poziva sve zainteresirane da prijedloge izmjena Zakona o radu obrazložene konkretnim primjerima dostave na mail adresu javnost@mrms.hr

Hvala na pažnji.