

Klasa:

Urbroj:

Zagreb,

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona (predlagatelj: prof.dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru) - mišljenje Vlade

Veza: Pismo Hrvatskoga sabora, klase: 110-01/18-01/01, urbroja: 65-18-03, od 20. veljače 2018. godine

Na temelju članka 122. stavka 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, broj 81/13, 113/16 i 69/17), Vlada Republike Hrvatske o Prijedlogu zakona o izmjenama i dopuni Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona (predlagatelj prof.dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru), daje sljedeće

MIŠLJENJE

Vlada Republike Hrvatske predlaže Hrvatskome saboru da ne prihvati Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio prof.dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskome saboru, aktom od 16. veljače 2018. godine, iz sljedećih razloga:

Prijedlogom zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona (u daljnjem tekstu: Prijedlog zakona) predlaže se izmjena i dopuna članka 62. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17) na način da se uvodi obveza poslodavcu da odgovori na zahtjev radnika za izmjenu radnog vremena te da ukoliko ne prihvati zahtjev radnika, pisano obrazloži razloge odbijanja zahtjeva.

Vlada Republike Hrvatske smatra da važeću odredbu članka 62. Zakona o radu ne treba mijenjati jer u svom sadržaju dovoljno uređuje odnos poslodavca i radnika u vezi promjene radnog vremena te da bi predloženo predstavljalo neopravdano administrativno opterećenje poslodavcima, a ne bi doprinijelo zaštiti interesa radnika.

Također, Prijedlogom zakona predloženo je da se uvede mogućnost rasporeda radnog vremena tako da se sastoji od osnovnog i varijabilnog dijela. U osnovnom dijelu rasporeda radnog vremena radnik bi bio dužan obavljati poslove u propisanom vremenskom trajanju, dok bi u drugom, varijabilnom dijelu, mogao samostalno odabrati početak i završetak radnog vremena.

Napominjemo da temeljem sadašnjeg važećeg propisa, nerijetko poslodavci pribjegavaju tzv. „kliznom radnom vremenu“ kojim izlaze u susret svojim radnicima u određenom dijelu rasporeda radnog vremena, što je zapravo već jedan oblik „varijabilnog dijela“ rasporeda radnog vremena.

Nije jasna funkcionalnost predložene odredbe obzirom da se radi tek o mogućnosti. Također, u praksi postoje brojni slučajevi gdje se radi o poslodavcima koji iz objektivnih poslovnih razloga neće biti u mogućnosti udovoljiti takvom zahtjevu (primjerice, poslodavac škola koja je vezana rasporedom nastavnih sati).

Nadalje, Prijedlogom zakona predlaže se brisanje odredbe članka 112. stavka 1. točke 4. Zakona o radu. Predlagatelj smatra da će brisanje navedene odredbe imati za posljedicu da starijim radnicima radni odnos može prestati pod istim uvjetima kao i svim ostalim radnicima te bi posredno i radnici koji su već stekli pravo na starosnu mirovinu tako mogli ostvariti pravo na stimulativnu otpremninu.

Vlada Republike Hrvatske smatra da se ovim prijedlogom ne štite interesi navedene skupine radnika, s obzirom da na pojedinim radnim mjestima koji zahtijevaju fizičke napore, pojačanu koncentraciju i slično, radnici teško mogu raditi i sa približavanjem šezdeset petoj godini života, a još teže nakon navršetka iste. U predloženom slučaju svakako bi određeni dio starijih radnika bio „prisiljen“ ostati u svijetu rada duže nego što to želi, a istovremeno bi provedba ovakve odredbe dovela do daljnjih negativnih posljedica u ukupnom gospodarstvu, obzirom da se zbog zadržavanja starijih radnika u radnom odnosu može očekivati veća stopa nezaposlenosti mladih ljudi te pojačano korištenje bolovanja od strane zaposlenih starijih radnika, a koje neželjene posljedice bi dodatno opteretile Državni proračun.

Pored navedenog, važeća odredba članka 112. stavka 1. točke 4. Zakona o radu dopušta dogovor poslodavca i radnika o nastavku radnog odnosa i nakon što radnik navršši spomenute godine života i mirovinskoga staža. Drugim riječima, odredbe Zakona o radu ne propisuju gornju dobnu granicu zapošljavanja starijih radnika.

Prijedlogom zakona, propisuje se i pravo na otpremninu radnika s kojim je poslodavac sklopio ugovor na određeno vrijeme i u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme. Ujedno se propisuju uvjeti za stjecanje toga prava, kao i najmanji iznos otpremnine na koji radnik ima pravo.

Navodi u Ocjeni stanja, kojima se tvrdi da zbog činjenice nepostojanja obveze za isplatom otpremnine radnicima koji imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme poslodavci pribjegavaju zapošljavanju radnika na određeno vrijeme, iako za takvo zapošljavanje nisu ispunjeni zakonski uvjeti, nisu točni.

Naime, iako se u ovom slučaju radi o jednom od nesigurnijih oblika rada, za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, jednako kao i za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, potrebna je suglasna volja obiju ugovornih strana o bitnim sastojcima tog ugovora. Činjenica koja se ističe da se, sukladno podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, najveći broj nezaposlenih osoba zapošljava na određeno vrijeme rezultat je s jedne strane provođenja mjera aktivne politike zapošljavanja koje prvenstveno aktiviraju nezaposlenu radnu snagu na određeno vrijeme, a s druge strane i logičnim načinom izlaska iz nezaposlenosti ulaskom u svijet rada sklapanjem prvog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Međutim veliki broj novosklopljenih ugovora o radu na određeno zapravo prerasta u ugovore o radu na neodređeno vrijeme. Na ovo ukazuju i podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje prema kojima se posljednjih nekoliko godina omjer zaposlenih na određeno prema onima zaposlenima na neodređeno vrijeme ne mijenja, odnosno on je približno jednak i iznosi oko 25% ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme prema 75% ugovora na neodređeno.

Dakle, iz podataka o ukupnoj zaposlenosti dolazi se do drugačije slike, koja Republiku Hrvatsku svrstava u vrh ljestvice država članica Europske unije po udjelu ugovora o radu na neodređeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti. Naime, iz izvješća DG Employment: „Precarious Employment in EU (2016)“ razvidno je da je postotak ugovora na puno radno vrijeme i neodređeno u Republici Hrvatskoj oko 70% iz čega se zaključuje da se radi o državi članici Europske unije s gotovo najviše takvih ugovora.

Nadalje, uzimajući u obzir pravnu narav instituta otpremnine, kojega se ovim Prijedlogom zakona želi redefinirati, može se zaključiti da se ista po logici stvari vezuje uz otkazivanje ugovora o radu, kao nadomjestak i pomoć radnicima koji su se našli u nepredviđenoj životnoj situaciji ostanka bez radnog mjesta, a ne kao institut koji je povezan s istekom ugovora kojega su dvije ugovorne strane suglasnom voljom sklopile na neki rok trajanja koji im je otpočetak njihove poslovne suradnje bio poznat.

Također, iznimno je bitno istaknuti da se Prijedlogom zakona predlažu izmjene i dopune općeg propisa o radu u Republici Hrvatskoj, koji bi se kao socijalno osjetljiv i gospodarski važan zakon, trebao mijenjati i dopunjavati isključivo nakon sveobuhvatnije, dublje analize, rasprave sa socijalnim partnerima te nakon savjetovanja sa zainteresiranom javnošću, a ne kao što se predlaže u proceduri donošenja zakona po hitnom postupku. Naime, Vlada Republike Hrvatske drži neprihvatljivim da se u predmetnom slučaju radi o „osobito opravdanim državnim razlozima“, a sadržaj zakonskog prijedloga ne podupire tezu da će se istim „pozitivno utjecati na demografsko stanje u Republici Hrvatskoj“.

Stoga, Vlada Republike Hrvatske ističe da Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, kao stručni nositelj pripreme općeg propisa o radu, već razmatra najbolja moguća rješenja i radi na iznalaženju zakonskog rješenja kojim će se na cjelovitiji način riješiti sva otvorena pitanja koja proizlaze iz općeg propisa o radu, posebice imajući u vidu da se i na razini Europske unije raspravlja o više prijedloga direktiva čiji će sadržaj imati izravan utjecaj na nacionalno radno zakonodavstvo (Direktiva o radnom vremenu, Direktiva o predvidljivim radnim uvjetima, Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života). Iz navedenog je razvidno da se radi o zahtjevnom i odgovornom poslu koji zahtijeva temeljitu i detaljnu analizu, što evidentno nije učinjeno pri izradi Prijedloga zakona, kojim je krajnje pojednostavljeno definiraju pojedini radno-pravni instituti.

Slijedom svega navedenoga, Vlada Republike Hrvatske ne podržava donošenje Prijedlog zakona, te smatra da je s obzirom na složenost problema za predmetnu materiju potrebno iznaći cjelovito rješenje.

Za svoje predstavnike, koji će u vezi s iznesenim mišljenjem biti nazočni na sjednicama Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila mr. sc. Marka Pavića, ministra rada i mirovinskoga sustava, te Majdu Burić i Katarinu Ivanković Knežević, državne tajnice u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava.

PREDSJEDNIK

mr. sc. Andrej Plenković



P.Z. br. 295

HRVATSKI SABOR

KLASA: 110-01/18-01/01

URBROJ: 65-18-03

Zagreb, 20. veljače 2018.

50 — VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Primijeno:	20-02-2018		
Klasifikacijska oznaka:	02203/18-12/14		Org. jed.
			50391
Uredžbeni broj:	Pri.	Vrij.	
65-18-01	2	-	

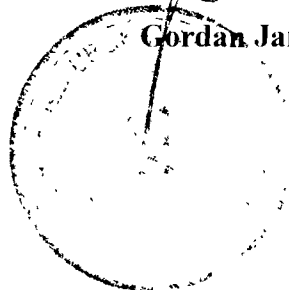
05,02

VLADI REPUBLIKE HRVATSKE

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem, radi davanja mišljenja, **Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona**, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio prof. dr. sc. Mirando Mrsić, zastupnik u Hrvatskom saboru, aktom od 16. veljače 2018. godine uz prijedlog da se sukladno članku 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora predloženi Zakon donese po hitnom postupku.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković



P.Z. br. 295

dr.sci. MIRANDO MRSIĆ,
zastupnik u Hrvatskom saboru

Zagreb, 16. veljače 2018.



Hs**NP*110-01/18-01/01*6531-18-01**Hs

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Primljeno:	16-02-2018		
Klasifikacijska oznaka	1	Org	jed
	110-01/18-01/01	65	
Urađbeni broj		Pril	Vrij
	6531-18-01	1	-

PREDSJEDNIKU HRVATSKOG SABORA

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA

Temeljem članka 85. Ustava Republike Hrvatske (NN 85/10 - pročišćeni tekst i 05/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. Poslovnika Hrvatskog sabora (NN 81/13, 113/16), podnosim Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama zakona o radu, s Konačnim prijedlogom zakona.

U skladu sa člankom 204. Poslovnika Hrvatskog sabora, prilažem potreban broj potpisa zastupnika koji podržavaju da se Zakon donese po hitnom postupku.

Prijedlog zakona podržava 27 zastupnika.

U skladu sa člankom 174. stavkom 2. Poslovnika Hrvatskog sabora, u postupku donošenja Zakona na sjednici Hrvatskog sabora i njegovih radnih tijela, sva potrebna obrazloženja dat će zastupnik dr.sci. Mirando Mrsić.


Zastupnik
dr.sci. Mirando Mrsić

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU, S
KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA

Zagreb, veljača 2018.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. podstavka 1. i članka 55. stavka 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Zakon o radu stupio je na snagu 7. kolovoza 2014. godine, a objavljen je u Narodnim novinama, broj 93/14. Zakonom o radu se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.

Zakonom o radu uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca u radnom odnosu, te instituti koji izravno ili neizravno utječu na uvjete individualnog radnog odnosa, te na kolektivne radne odnose.

Brzi tehnološki napredak utječe promjene u sustavu radnih odnosa posebice u odnosu na uvjete rada i zapošljavanja, što se posebno održava na sve češće korištenje fleksibilnih oblika zapošljavanja, što dovodi do sve nestabilnijih radnih odnosa. Osim toga, fleksibilna organizacija radnoga vremena i raspored rada za posljedicu imaju sve dulji rad i neizvjesnost rasporeda radnoga vremena radnika, što se pak negativno odražava na nemogućnost usklađivanja poslovnog i obiteljskog života.

Posljednjih godina Republika Hrvatska bilježi značajan porast emigracije radne snage u druge države članice posebice mladih radnika i radnika u najproduktivnijoj životnoj dobi. Najvažniji uzroci tome su nestabilnost radnog odnosa, neadekvatni uvjeti rada, kao i organizacija radnoga vremena koja zahtjeva od radnika predugi rad i onemogućava radnike da fleksibilnu organizaciju radnoga vremena koriste u cilju boljeg pomirenja poslovnog i obiteljskog života.

Rad na određeno vrijeme je posljednjih godina postao pravilo. Toj tvrdnji svjedoče podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojima se čak 96% nezaposlenih radnika zapošljava na određeno vrijeme, dok su takvom obliku zapošljavanja posebno izloženi mladi radnici.

Na takav zaključak upućuje i *Radni dokument službi Europske komisije - Izvješće za Hrvatsku 2017. s detaljnim preispitivanjem o sprječavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža Priložen dokumentu Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskoj središnjoj banci i Euroskupini - Europski semestar 2017.: procjena napretka u provedbi strukturnih reformi te sprječavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža i rezultati detaljnih preispitivanja u skladu s Uredbom (EU) br. 1176/2011 {COM(2017) 90 final}* (dalje: *Izvještaj za Hrvatsku 2017.*) u kojem se izrijekom navodi da je „zapošljavanje na određeno vrijeme osobito prisutno među mladima: u 2015., u dobnoj skupini od 15 do 29 godina 47,1 % ugovora bilo je na određeno vrijeme, u odnosu na prosjek EU-a za tu dobnu skupinu, koji iznosi 32,2 %.“ U navedenom dokumentu Europska komisija ujedno ističe da je udio takvih ugovora među ukupno zaposlenima narastao sa 15,6 % u prvom tromjesečju 2013. na 24,2 % u trećem tromjesečju 2016., te da se taj trend bilježi u svim gospodarskim sektorima, osobito u građevinskom, privatnom uslužnom i turističkom, zbog vrlo izražene sezonske naravi tih aktivnosti.

Stoga se može lako zaključiti da su nestabilni radni odnosi postali vrlo važan problem na tržištu rada u Republici Hrvatskoj te da je nužno donijeti odgovarajuće mjere kojima bi se spriječilo i destimuliralo poslodavce da zapošljavaju radnike na određeno vrijeme i na taj način radnicima osigurala stabilnost radnog odnosa.

Stabilni radni odnosi važni su i sa aspekta postizanja konkurentnosti domaće radne snage koja se treba temeljiti na kontinuiranom ulaganju u znanja i vještine radnika. Nestabilni radni odnosi destimuliraju potrebu poslodavca da ulaže u cjeloživotno obrazovanje radnika, s obzirom da poslodavac nije sklon ulagati u ljudske potencijale koji su zaposleni na određeno vrijeme.

Zakonom o radu je propisano da se radni odnos u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme dok se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti u slučajevima i pod uvjetima predviđenim Zakonom. Institut ugovora o radu na određeno vrijeme propisan je člankom 12. Zakona o radu. Navedena odredba slijedi smjernice Direktive Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10. 7. 1999.), kako u odnosu na slučajeve u kojima je dozvoljeno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, tako i u odnosu na mjere kojima je nužno spriječiti zlouporabe korištenja toga instituta i slučajeve uzastopnog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Međutim, unatoč Zakonom o radu predviđenim mjerama, koje bi trebale ograničiti sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, takav atipičan oblik ugovora o radu je postao pravilo posljednjih godina i uzrok je nestabilnosti radnih odnosa te segmentacije tržišta rada. Ključna prednost zapošljavanju na određeno vrijeme, gledajući sa aspekta poslodavca, odnosi se na činjenicu da poslodavac nije obavezan isplaćivati otpremninu radniku zaposlenom na određeno vrijeme ukoliko je radni odnos prestao istekom razdoblja na koje je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen, s obzirom da se obveza isplate otpremnine vezuje uz otkaz ugovora o radu. Iako prema odredbama Zakona o radu postoji mogućnost prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme otkazom takvog ugovora, ali samo ako je takva mogućnost predviđena tim ugovorom, činjenica je da ugovori o radu sklopljeni na određeno vrijeme u pravilu prestaju istekom roka na koji su sklopljeni, pa samim time poslodavci nisu obvezni isplaćivati otpremninu tim radnicima. Upravo zbog navedene činjenice poslodavci pribjegavaju sve češćem zapošljavanju radnika na određeno vrijeme, iako za takvo zapošljavanje nisu ispunjene Zakonom o radu predviđeni uvjeti, s obzirom da u tom slučaju poslodavac nema ikakve financijske obveze prema radniku, čime takav način zasnivanja radnoga odnosa za poslodavca postaje isplativ. Upravo je ta okolnost ključan uzrok sve češćeg korištenja takvog oblika radnog odnosa, što poslodavcu omogućuje određenu fleksibilnost u upravljanju svojim poslovnim procesima, dok radnicima ne osigurava stabilnost radnoga odnosa. Nezakonitom sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme dodatno pogoduje činjenica sporog pravosuđa koje još uvijek nije u stanju pružiti pravnu zaštitu radniku u razumnom roku, pa stoga radnici ne pribjegavaju sudskoj zaštiti svoga prava.

U cilju sprečavanja korištenja atipičnih oblika rada mnoge države članice Europske unije, kao što su Češka Republika, Slovenija, Poljska, Mađarska i sl. su proteklih nekoliko godina provele reformu radnog zakonodavstva u kojem je jedna od promjena bila i ograničavanje mogućnosti korištenja fleksibilnih oblika zapošljavanja, posebice ugovora o radu na određeno vrijeme.

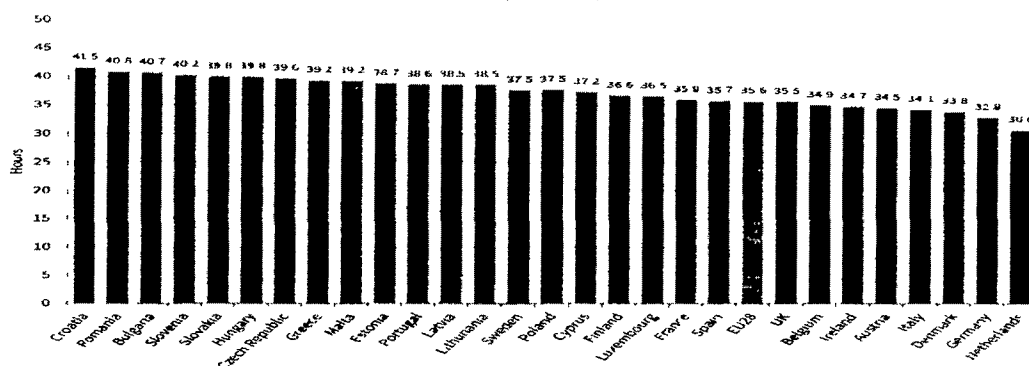
Stoga se ovim Zakonom, kao jedna od mjera koja bi trebala spriječiti poslodavce da sklapaju ugovore o radu na određeno vrijeme u okolnostima kada za takvim oblikom zapošljavanja ne postoji potreba, predlaže propisati pravo radnika koji je s poslodavcem sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme na otpremninu u slučaju ako je radni odnos s tim radnikom prestao

istekom razdoblja na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme. S obzirom na posebnu okolnost zbog koje poslodavac sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju sezonskih radnika i radnika koji su zaposleni na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika, ovim Zakonom se predviđa da u tim slučajevima poslodavac ne bi bio obavezan radniku, s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme, istekom razdoblja na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme isplatiti otpremninu. S obzirom da se u slučaju otkazivanja ugovora o radu pravo na isplatu otpremnine vezuje za ispunjenje uvjeta neprekidnog rada radnika kod poslodavca u trajanju od najmanje dvije godine, te imajući u vidu okolnost da se ugovori o radu na određeno vrijeme sklapaju na razdoblja koja su kraća od dvije godine, Zakonom se propisuje ostvarivanje prava na otpremninu i u slučaju da radni odnos kod poslodavca temeljem tako sklopljenih ugovora traje i kraće od dvije godine, te se sukladno tome određuje i razmjeran iznos otpremnine na koji radnik ima pravo.

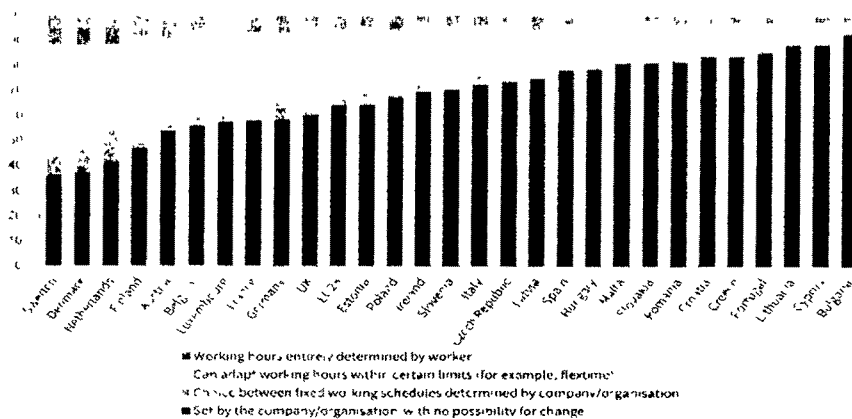
Nadalje, jedan od instituta koji izravno utječu kako na zdravlje radnika, pa tako i na kvalitetnije usklađivanje profesionalnog i obiteljskoga života, jest organizacija radnoga vremena. Usklađivanje privatnog i poslovnog života jedan je od prioriteta Europske unije, kojem je posvećena posebna pažnja u okviru Europskog stupa socijalnih prava. Stoga Europska unija smatra da bi se zaposlene roditelje i skrbnike trebalo potaknuti da ostanu na tržištu rada, na način da države članice toj kategoriji radnika omogućće da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama.

Prema podacima Eurfounda – Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta iznijetima u publikaciji *Working time patterns for sustainable work (2017.)* u Hrvatskoj radnici prosječno rade u tjednu 41,5 sati, što predstavlja najduže radno vrijeme u usporedbi sa ostalim državama članicama EU-a.

Figure 5. Average annual working hours for employees by country, 2015



Pri tome radnici u Hrvatskoj, u usporedbi sa radnicima u ostalim državama članicama EU-a imaju najmanju mogućnost utjecaja na svoj raspored radnoga vremena, što se posljedično odražava na nemogućnost usklađenja poslovnog i obiteljskog života, na što ujedno ukazuje i Europska komisija u dokumentu *Izveštaj za Hrvatsku 2017.*



Source: EWC'S 2013

37

Izvor: Eurofound (2017)

Predugo radno vrijeme i nedovoljna mogućnost fleksibilnog organiziranja radnoga vremena koja bi bila u funkciji osiguravanja fleksibilnosti radnoga vremena sa aspekta radnika svakako utječu na nemogućnost pomirenja poslovnog i obiteljskog života. Kako bi se ojačao položaj radnika koji iskazuje želju za radom u nepunom radnom vremenu, Zakonom se predviđa uvođenje obveze poslodavca, ne samo da razmotri zahtjev radnika za rad u nepunom radnom vremenu, već i da odgovori na zahtjev radnika, a u slučaju odbijanja takvog zahtjeva radnika i da pisano obrazloži svoj odgovor.

Usklađivanje poslovnog i obiteljskog života jedan je od problema koji je u fokusu rješavanja na razini Europske unije, te je u okviru provedbe Europskog stupa socijalnih prava Europska komisija predložila *Direktivu Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU COM(2017) 253 final*. U cilju unapređenja usklađivanja poslovnog i obiteljskog života radnika Europska komisija predlaže da države članice odgovarajućim mjerama potaknu korištenje fleksibilnih radnih uvjeta koji podrazumijevaju mogućnost radnika da prilagodi svoj raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Tako se predviđa obveza poslodavca da razmotre i odgovore na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

Rad u nepunom radnom vremenu uređen je člankom 62. Zakona o radu. Temeljem članka 62. stavka 7. poslodavac ima obvezu razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada. Dakle, temeljem navedene odredbe poslodavac je dužan zahtjev samo razmotriti, ali ne i uvažiti, jer prihvaćanje zahtjeva radnika ovisi prvenstveno o činjenici postojanja mogućnosti za takvu vrstu rada kod poslodavca, a pri tome poslodavac nije dužan voditi računa i o potrebama radnika niti je poslodavac dužan odbijanje zahtjeva radnika obrazložiti. Zbog navedenoga razloga se predlaže ovim Zakonom propisati dužnost poslodavca, ne samo da razmotri zahtjev radnika, već da odgovori na navedeni zahtjev, odnosno ako takav zahtjev ne prihvaća da ga i pisano obrazloži.

Nadalje, fleksibilnija organizacija radnoga vremena također je jedan od načina koji omogućava radnicima kvalitetnije usklađivanje poslovnog i obiteljskoga života. Zakonom o radu iz 2014. godine uvedena je mogućnost uređenja fleksibilne organizacije radnoga vremena uvođenjem instituta nejednakog rasporeda radnoga vremena. Nejednaki raspored radnoga vremena poslodavcima omogućava da radno vrijeme radnika nejednako rasporede tijekom određenog referentnog razdoblja kako bi se poslodavcima osigurala određena fleksibilnost u upravljanju poslovnim i radnim procesima i time se stvorile pretpostavke za smanjenje troškova rada. Međutim, mogućnost fleksibilne organizacije radnoga vremena nije nužno promatrati samo sa aspekta poslodavca i financijske koristi koje fleksibilna organizacija radnoga vremena može donijeti poslodavcu, već je ujedno potrebno fleksibilno radno vrijeme promatrati i sa aspekta potreba radnika, pa se u tome smislu predlaže da se ovim Zakonom propiše fleksibilna organizacija radnoga vremena koja će radnicima ostavljati mogućnost da raspored radnoga vremena prilagode svojim obiteljskim potrebama kako bi imali mogućnost boljeg upravljanja radnim vremenom na način kojim će moći bolje uskladiti svoje privatne i poslovne obveze.

Zakonom se predviđa uvođenje fleksibilnog rasporeda radnoga vremena koji bi se sastojao od osnovnog i varijabilnog dijela rasporeda radnoga vremena čije bi trajanje bilo propisano rasporedom radnoga vremena. Tijekom osnovnog razdoblja radnoga vremena radnik ne može birati početak i završetak tog dijela rasporeda radnoga vremena te je obavezan obavljati svoje poslove u zadanom vremenu osnovnog rasporeda radnoga vremena. Unutar zadanog razdoblja varijabilnog dijela fleksibilnog radnog vremena radnik samoinicijativno bira vrijeme početka i završetka rada te duljinu trajanja dana. Međutim, u takvom rasporedu radnoga vremena radnik ne smije raditi dulje od 12 sati tijekom razdoblja od 24 sata, a prosječni tjedni fond sati mora odgovarati radnikovom punom odnosno nepunom radnom vremenu, odnosno ograničenjima trajanja rada u nejednakom rasporedu radnoga vremena u slučaju da je kod poslodavca propisan nejednaki raspored radnoga vremena.

Dosadašnja iskustva pojedinih poslodavaca u Hrvatskoj u primjeni takvog oblika rasporeda radnoga vremena potvrđuju da mogućnost fleksibilne organizacije radnoga vremena na gore opisani način radnicima osigurava veću produktivnost, motiviranost i zadovoljstvo pa i cjelokupno zdravlje radnika, te ujedno promiče pozitivnu korporativnu kulturu.

S obzirom da se u dosadašnjoj praksi postupanja poslodavaca u odnosu na zbrinjavanje viška radnika i isplatu otpremnina radnicima pokazalo da se radnici, kojima će zbog ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na starosnu mirovinu prestati radni odnos temeljem Zakona, stavljaju u nepovoljniji položaj od svojih mlađih kolega, jer im se zbog činjenice da poslodavac tim radnicima nije obavezan isplaćivati otpremninu, ne omogućava prestanak radnog odnosa uz stimulativnu otpremninu, ovim Zakonom se, kao razlog prestanka radnoga odnosa na temelju Zakona briše prestanak radnoga odnosa kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža. Takvo uređenje će imati za posljedicu činjenicu da tim radnicima može prestati radni odnos pod istim uvjetima kao i svim ostalim radnicima, neovisno o godinama života i uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu.

Rad na određeno vrijeme, rad u nepunom radnom vremenu i organizacija radnoga vremena instituti su koji su predmet Zakona o radu, te je stoga nužno izmijeniti Zakon o radu kako bi se radnicima u Republici Hrvatskoj osigurala stabilnost radnoga odnosa, te mogućnost usklađivanja poslovnog i obiteljskog života kroz izmjene rada u nepunom radnom vremenu i uvođenjem mogućnosti fleksibilnog rasporeda radnoga vremena što su kratkoročne mjere koje će pozitivno utjecati na kvalitetnije uvjete rada u Hrvatskoj te indirektno i na bolju demografsku sliku Hrvatske. Ujedno se izjednačava položaj svih radnika u odnosu na mogućnosti prestanka radnoga odnosa.

III. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Provedba Zakona o izmjenama Zakona o radu neće imati utjecaj na državni proračun Republike Hrvatske.

IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Temelj za donošenje ovoga zakona po hitnom postupku nalazi se u odredbi članka 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora, a to su osobito opravdani državni razlozi, jer će naveden promjene u radnom zakonodavstvu pozitivno utjecati na demografsko stanje u Republici Hrvatskoj, koje je ugroženo prije svega lošim uvjetima rada mladih radnika koji podrazimijevaju rad na odedeno vrijeme i nefleksibilnu organizaciju radnoga vremena.

**KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O
IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Članak 1.

U članku 62. stavak 7. mijenja se i glasi:

(7) Poslodavac je dužan razmotriti i odgovoriti na zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

Iza stavka 7) dodaje se stavak 8) koji glasi:

(8) Odbijanje zahtjeva radnika iz stavka 7) ovoga članka poslodavac mora obrazložiti u pisanom obliku.

Članak 2.

U Zakonu o radu (Narodne novine, br. 93/14), iza članka 66. dodaje se naslov i članak 66.a, koji glase:

„Fleksibilni raspored radnoga vremena

Članak 66.a

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti na način da se u rasporedu radnoga vremena utvrdi razdoblje osnovnog i varijabilnog dijela rasporeda radnoga vremena.
- (2) Osnovni dio rasporeda radnoga vremena obuhvaća fiksno utvrđeni najmanji broj sati rada u razdoblju od dvadeset i četiri sata, prema utvrđenom rasporedu radnoga vremena.
- (3) Varijabilni dio rasporeda radnog vremena obuhvaća razdoblje rasporeda rada tijekom kojeg radnik ima pravo samostalno odabrati početak i završetak radnoga vremena, unutar propisanog početka i završetka varijabilnog dijela rasporeda radnoga vremena.
- (4) Raspored radnog vremena iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (5) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 4. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (6) Ako je radno vrijeme raspoređeno na način iz stavka 1. ovoga članka radnik može raditi najviše do dvanaest sati u razdoblju od dvadeset i četiri sata, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno na način iz stavka 1. ovoga članka radno vrijeme radnika u tjednu mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu, ako je radno vrijeme jednako raspoređeno ili broju sati rada iz članka 66. stavak 7., 8. i 9. ovoga Zakona, ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno.

(8) Raspored radnoga vremena iz stavka 1. ovoga članka radnik ne može korigirati u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe koje odredi poslodavac.

(9) U slučajevima iz stavka 8. ovoga članka radnik je obavezan obavljati poslove prema rasporedu radnoga vremena koje je utvrdio poslodavac u skladu sa člankom 66. ovoga Zakona."

Članak 3.

U članku 112. stavak 1. točka 4), briše se.

Članak 4.

Članak 126. mijenja se i glasi:

"(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka prestankom ugovora o radu na određeno vrijeme na način propisan člankom 112. stavka 1. podstavak 3. i na način propisan člankom 118. ovoga Zakona radnik ima pravo na otpremninu pod uvjetima i u iznosu propisanim ovim Zakonom.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka radnik, koji je stranka ugovora o radu na određeno vrijeme nema pravo na otpremninu:

1) ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopio zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,

2) ako je sklopio ugovor o radu za obavljanje sezonskih poslova u neprekidnom trajanju od manje od tri mjeseca,

3) ako radnik koji je stranka ugovora o radu na određeno vrijeme odbije ponudu poslodavca za zasnivanje radnoga odnosa na neodređeno vrijeme, i

4) ako je radnik, koji je stranka ugovora o radu na određeno vrijeme istekom ugovora s poslodavcem zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

(4) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(5) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 4. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(6) U slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenog u trajanju većem od jedne godine otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne petine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(7) U slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenog u trajanju dužem od jedne godine otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od iznosa iz stavka 6. ovoga članka koji se za svaki mjesec rada dužeg od jedne godine uvećava za jednu dvanaestinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(8) Ako nakon prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radnik nastavi neprekidno raditi kod poslodavca na temelju uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, nakon prestanka posljednjeg ugovora o radu na određeno vrijeme, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje prema ukupnom trajanju rada radnika kod poslodavca."

Članak 5.

Odredba članka 3. ovoga Zakona primjenjuje se na ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen nakon stupanja na snagu ovoga Zakona

Članak 6.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Narodnim novinama".

OBRAZLOŽENJE

Uz članak 1.

Ovim se člankom propisuje obveza poslodavca da odgovori radniku s kojim je sklopio ugovor o radu u punom radnom vremenu na njegov zahtjev omogući rad u nepunom radnom vremenu. U slučaju da poslodavac ne prihvati zahtjev radnika, dužan je pisano obrazložiti razloge odbijanja zahtjeva radnika.

Uz članak 2.

Ovim se člankom uvodi mogućnost fleksibilnog rasporeda radnoga vremena koje se raspoređuje na način da se u rasporedu radnoga vremena utvrdi razdoblje osnovnog i varijabilnog dijela rasporeda radnoga vremena. U razdoblju osnovnog dijela rasporeda radnog vremena radnik je dužan obavljati poslove u propisanom vremenskom trajanju osnovnog dijela rasporeda radnoga vremena, dok tijekom razdoblja varijabilnog dijela rasporeda radnog vremena radnik ima pravo samostalno odabrati početak i završetak radnog vremena u okviru utvrđenog početka i završetka varijabilnog dijela rasporeda radnoga vremena. Početak i kraj razdoblja osnovnog i varijabilnog dijela rasporeda radnog vremena određuje poslodavac. Ako je poslodavac utvrdio fleksibilni raspored radnoga vremena, člankom se ujedno propisuju i ograničenja ukupnog trajanja rada dnevnoj odnosno tjednoj razini.

S obzirom da postoje okolnosti uslijed kojih nije moguće koristiti fleksibilni raspored radnoga vremena, ovim se člankom ujedno uvrđuju slučajevi u kojima primjena takvog rasporeda radnoga vremena neće biti moguća.

Uz članak 3.

Navedenom odredom briše se kao razlog prestanka ugovora o radu slučaj kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža.

Uz članak 4.

Ovim se člankom propisuje pravo na otpremninu radnika s kojim je poslodavac sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme i u slučaju prestanka ugovora radu na određeno vrijeme. Ujedno se propisuju uvjeti za stjecanje toga prava, kao i najmanji iznos otpremnine na koji radnik ima pravo.

Uz članak 5.

Propisuje se prijelazna odredba o primjeni članka 3. ovoga Zakona na ugovore o radu na određeno vrijeme koji su skopljani nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

Uz članak 6.

Propisuje se stupanje na snagu Zakona.

ODREDBE VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU ODNOSNO DOPUNJUJU

Članak 62.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 66.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda 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.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

(7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(9) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

(10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(11) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(12) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(13) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(14) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.

(15) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

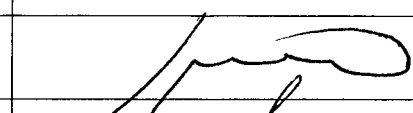

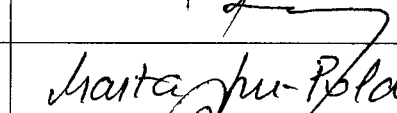



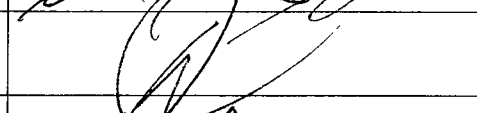
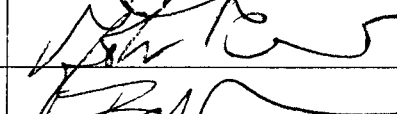

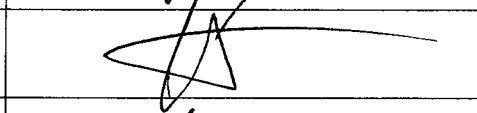
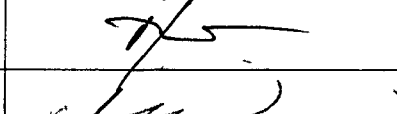
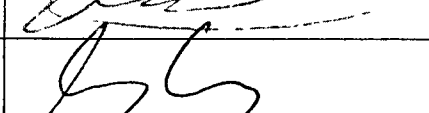
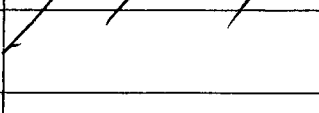
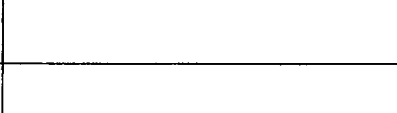
7) otkazom

8) odlukom nadležnog suda.

Članak 126.

- (1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.
- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.
- (3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Na temelju članka 172. i 204. Poslovnika Hrvatskog sabora, potpisani zastupnici traže donošenje Zakona o izmjenama Zakona o radu po hitnom postupku :

	IME I PREZIME	POTPIS
1.	MIRANDO MRŠIĆ	
2.	MILANKA OPAETIĆ	
3.	Zdravko Ronko	
4.	MARTA LUC-POLANC	Marta Luc-Polanc
5.	IGOR ĐAČOVIĆ	
6.	Ana Tompanić Šević	
7.	Zeljko Tompanić	
8.	ORASTI Bujančić	
9.	DREKO JARIĆ	
10.	Zoran Kujundžić	
11.	BOJAN GLAVASEVIĆ	
12.	STJEPAN KOVAČ	
13.	DAMIR TOMIĆ	
14.	VEDRAN BABIĆ	
15.	DAMIR MATIJEVIĆ	
16.	ALEK PRILEC	