

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Zagreb, 10. listopada 2019.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Predlagatelj:** | Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Predmet:** | Nacrt prijedloga zakona o izmjeni Zakona o radu, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA**

 ***Nacrt***

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU**

**S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

**Zagreb, listopad 2019.**

**PRIJEDLOG ZAKONA O**

**IZMJENI ZAKONA O RADU**

**I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA**

 Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. točke 1. i članka 55. stavka 1. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 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**

1. **Ocjena stanja**

Ocjena stanja za donošenje ovoga Zakona polazi s jedne strane, od postojećih odnosa na domaćem tržištu rada koje je obilježeno manjkom radne snage, a uređeno je propisima radnoga prava te s druge strane, od izrazite potrebe za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja. Postojeće stanje iziskuje odgovarajuće promjene radnoga zakonodavstva radi poticanja što duljeg ostanka u svijetu rada onih radnika koji mogu i žele raditi.

Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređuju se Zakonom o radu, 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.

Zakon o radu je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine („Narodne novine“, broj 93/14), a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 28. prosinca 2018. godine („Narodne novine“, broj 127/17).

Istim Zakonom se propisuje da se radni odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu.

Načini prestanka ugovora o radu radnika uređeni su odredbom članka 112. Zakona o radu, a točkom 4. citiranog članka Zakona, propisano je da ugovor o radu prestaje kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.

Sukladno važećem zakonskom rješenju, radniku koji može i želi raditi i nakon navršenih šezdeset i pet godina života, poslodavac nije obvezan omogućiti nastavak radnog odnosa.

Opisane zakonske mogućnosti promatrane s pozicija odnosa na tržištu rada, u neskladu su s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu. Službeni podaci ukazuju na povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena, a što je omogućeno izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju koje su stupile na snagu 1. siječnja 2019. godine i kojima je proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Naime, u odnosu na stanje 31. prosinca 2018. godine, kada je ukupno 5 138 korisnika starosne mirovine ujedno i radilo do polovice radnog vremena, stanje na dan 31. kolovoza 2019. godine, dakle samo osam mjeseci od stupanja na snagu izmjena spomenutog zakona, ukazuje da je u službenim podacima matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje evidentirano 11 849 radnika koji su ujedno korisnici starosne mirovine, prijevremene starosne mirovine ili starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika. Nadalje, prema posljednjim evidencijama na dan 14. rujna 2019. godine proizlazi podatak od čak 13 798 zaposlenih koji su ujedno korisnici mirovine. Opisano stanje i trendovi ukazuju na veliki interes radnika za duljim ostankom u svijetu rada, posebice ako se promatra kao izrazito povećanje broja ovih radnika u relativno kratkom vremenskom razdoblju.

1. **Osnovna pitanja koja treba urediti Zakonom o izmjenom Zakona o radu**

U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, potrebno je i općim propisom o radu urediti nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, te u tome smislu, ovim Zakonom izmijeniti važeću odredbu Zakona o radu koja propisuje da ugovor o radu prestaje kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, na način da se umjesto šezdeset i pet godina dobna granica podigne na šezdeset i osam godina života.

1. **Posljedice koje će donošenjem Zakona o izmjeni Zakona o radu proisteći**

Važeća odredba Zakona omogućava rad nakon 65. godine života samo ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum, dok se zakonskim rješenjem predloženim u Zakonu o izmjeni Zakona o radu, omogućava nastavak radnog odnosa za dodatne 3 godine, uz zadržavanje mogućnosti kasnijeg dogovora radnika i poslodavca o eventualnom produljenju istog.

Ova zakonska izmjena će, s jedne strane, omogućiti radnicima dulji ostanak u radnom odnosu, a za poslodavce će, s druge strane, još uvijek zadržati mogućnost da ne produlje radni odnos i nakon 68 godine radnikova života, ako to inače ne namjeravaju učiniti.

Jednako tako, zadržavanjem kriterija od ostvarenih 15 godina mirovinskog staža kao kumulativnog uvjeta uz godine života, radniku se daje sigurnost da nakon prestanka radnog odnosa temeljem ove odredbe može ostvariti prava iz mirovinskog osiguranja prema odgovarajućim propisima. Radnik koji ne želi raditi do 68 godina, kao i do sada može raskinuti radni odnos, sporazumnim prestankom ugovora o radu ili otkazivanjem prema važećim odredbama Zakona o radu.

 Zakon o izmjeni Zakona o radu osigurat će i održivost cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja.

 Obzirom na opravdane razloge za hitnim donošenjem ovoga Zakona, naknadno će se, putem propisanog postupka procjene učinaka za tako donesene propise, analizirati postignuti rezultati primjene ovoga Zakona, odnosno izravni učinci primjene zakonskih normi u praksi.

**III. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA**

Trošak provedbe Zakona nije moguće procijeniti u ovome trenutku. Međutim, tijela nadležna za provedbu će sve eventualne troškove osigurati u okviru limita ukupnih rashoda kojeg utvrđuje Vlada Republike Hrvatske smjernicama ekonomske i fiskalne politike za pojedina trogodišnja razdoblja.

**IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU**

Sukladno članku 204. stavku 1. Poslovnika Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, br. 81/13, 113/16, 69/17 i 29/18), predlaže se donošenje ovoga Zakona po hitnom postupku, radi rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i osiguravanja zakonskih preduvjeta za jačanje održivosti sustava socijalne sigurnosti.

Slijedom obrazloženja prijedloga da se ovaj Zakon donese po hitnom postupku, podnosi se Konačni prijedlog zakona.

KONAČNI PRIJEDLOG

 ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu („Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17), u članku 112. točki 4., riječi: „šezdeset pet godina“, zamjenjuju se riječima: „ šezdeset osam godina“.

Članak 2.

 Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona provesti naknadnu procjenu učinaka ovoga Zakona.

**Članak 3.**

Ovaj Zakon objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. siječnja 2020. godine.

**OBRAZLOŽENJE**

**Uz članak 1.**

Ovom odredbom se propisuje izmjena dobne granice za prestanak ugovora o radu, pod uvjetima koje propisuje Zakon.

**Uz članak 2.**

Ovom se odredbom propisuje naknadna procjena učinaka Zakona.

Za nacrte prijedloga zakona, koji nose očekivane velike učinke provodi se puna procjena učinaka propisa. Međutim, u slučajevima kada se zakon donosi radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog odnosno socijalnog interesa, takvi zakoni mogu se izuzeti iz tog postupka, uz detaljno navođenje razloga.

Tada je stručni nositelj dužan naknadno provesti procjenu učinaka propisa najkasnije u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu zakona. Ta obveza utvrđuje se u prijelaznim odredbama tog nacrta prijedloga zakona.

Naknadna procjena učinaka propisa utvrđena je člankom 17. Zakona o procjeni učinaka propisa („Narodne novine“, broj 44/17). Svrha naknadne procjene učinaka propisa je analizirati postignute rezultate primjene zakona i izravne učinke nastalih primjenom zakona.

Naknadna procjena učinaka propisa konkretizacija je i odredbi Zakona o sustavu državne uprave ("Narodne novine", broj 66/19) vezanih uz praćenje učinkovitosti provedbe zakona.

Kroz naknadnu procjenu analiziraju se postignuti rezultati primjene zakona, obuhvaćaju se informacije što se postiglo primjenom zakona te koji su utvrđeni izravni učinci primjene zakona tako da se iskaže izravna posljedica primjene normi u praksi.

Na naknadnu procjenu učinaka propisa odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o procjeni učinaka propisa, tako da se za propis provodi savjetovanje u trajanju od 30 dana uz javno izlaganje materije koja je predmet savjetovanja.

**Uz članak 3.**

Odredbom ovoga članka propisuje se obveza objave i stupanje na snagu Zakona.

**TEKST ODREDBE VAŽEĆEG ZAKONA KOJA SE MIJENJA**

*Načini prestanka ugovora o radu*

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 navrši 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.