

PRIJEDLOG

DOPUNE I IZMJENE ZAKONA O RADU

SADRŽAJ:

01. UVODNA RIJEČ
02. PRIJEDLOG DOPUNE I IZMJENE ZAKONA O RADU I OBRAZLOŽENJA
03. OBRAZLOŽENJE PRIJEDLOGA DOPUNE I IZMJENE ZAKONA O RADU
 - Ciljevi prijedloga
 - Jasno definirana, provjerljiva i pravno sigurna fleksibilnost poslodavca, te otklon primjedbe
 - Proporcionalni pristup i smanjenje opterećenja za mikro poduzetnike
 - Usklađenost s postojećim kolektivnim ugovorima i internim aktima
 - Proporcionalnost i dugoročna korist za gospodarstvo
 - Utjecaj pravne nesigurnosti na mentalno zdravlje i dobrobit radnika
04. NEUREĐENOST SADRŽAJA RADA NASUPROT PRECIZNOJ REGULACIJI DRUGIH DRUŠTVENIH SFERA
05. OBORIVA ZAKONSKA PRESUMPCIJA (čl. 15.a stavak 18.)
06. RAZGRANIČENJE INSTITUTA: OBAVLJANJE DRUGIH POSLOVA - PRIVREMENI OOUSTUP RADNIKA
07. ANALIZE UČINAKA PRIJEDLOGA ZAKONA O RADU:
 - Financijski učinci
 - Socijalni učinci
 - Pravni učinci
 - Zaključak
08. PREGLED SUDSKE PRAKSE I OBRAZLOŽENJE POTREBE ZA ZAKONSKIM OO UREĐENJEM
 - Sudska praksa i tipični slučajevi
 - Ključni problemi koje je praksa razotkrila
 - Učinci predloženog zakonskog rješenja
 - Analiza trenutnog stanja i društveni kontekst,
 - Stavovi struke
 - Zaključak
09. EU RADNO PRAVO I SUDSKA PRAKSA
 - Mađarska
 - Njemačka
 - Nizozemska
 - Francuska
 - Direktiva (EU) 2019/1152
 - Zaključak
10. ANALIZA IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA
 - Rizici trenutnog zakonskog okvira
 - Implementacija rješenja
 - Zaključak
11. SA ASPEKTA EU DIREKTIVE
12. KATALOG STVARNIH ISKUSTAVA I ZAPAŽENIH OBRAZACA NA TRŽIŠTU RADA
 - Rizici trenutnog zakonskog okvira
 - Indikativni prikaz tipičnih iskustava
13. MEDIJSKI DOKAZI I ANALIZA JAVNOG SENTIMENTA
14. NEJASNA DEFINICIJA RADA KAO POTISNI FAKTOR ISELJAVANJA
15. USKLAĐENOST PRIJEDLOGA S USTAVOM REPUBLIKE HRVATSKE
16. ZAKLJUČNO

Autor prijedloga:

Trpimir Ogrizović
trpimir.ogrizovic@gmail.com

veljača, 2026. godine

01. UVODNA RIJEČ

Poštovani,

dostavljam Vam Prijedlog dopune i izmjene Zakona o radu usmjeren na osiguranje pravne sigurnosti i jasno definiranje zakonskih okvira za korištenje klauzule o "... i drugim poslovima po nalogu poslodavca", kako bi se spriječilo njezino proizvoljno tumačenje.

Sustavni problem u radnim odnosima proizlazi iz širokog tumačenja klauzule o "... i drugim poslovima po nalogu poslodavca". Bez jasno postavljenih zakonskih granica, navedena odredba postaje izvorom pravne nesigurnosti, kako za radnike, tako i za poslodavce. Takva višeznačna i neprecizna odredba služi kao paravan za nejasne radne zadatke, što rezultira brojnim problemima u praksi i nepotrebnim pravnim sporovima. Potreba za jasnim zakonskim definiranjem ovog instituta nije samo subjektivno zapažanje, već zahtjev koji proizlazi iz stajališta ključnih tijela državne vlasti i europskih standarda:

- **Pučka pravobraniteljica** (Inicijativa u e-Savjetovanju, entityId=12110)

Još 10. kolovoza 2022. godine, Pravobraniteljica je izričito upozorila na potrebu zakonskog ograničenja spomenute sintagme. Predložila je dopunu članka 15. stavka 1. točke 3. Zakona o radu kojom bi se propisalo da "drugi poslovi" smiju obuhvaćati samo poslove povezane s ugovorenima, za koje je radnik kvalificiran i posjeduje stručna znanja. Iako je prijedlog tada odbijen praksa i druge institucije dokazuju suprotno.

- **Europska unija** (Direktiva 2019/1152)

Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU (čl. 4. st. 2. toč. h) zahtijeva upravo detaljniju regulaciju opisa poslova. Dodatna preciznost koju zagovaram nužna je za stvarnu implementaciju ove Direktive.

- **Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike**

U službenoj objavi od 4. siječnja 2023. godine, Ministarstvo je izričito upozorilo na visok rizik zloupotrebe ove klauzule. Istaknuto je da takvi poslovi moraju biti u vezi s ugovorenima te da radnik za njih mora biti kvalificiran, kako bi se spriječilo proizvoljno dodjeljivanje zadataka bez odgovarajuće plaće vidi: <https://uznr.mrms.hr/drugi-poslovi-po-nalogu-poslodavca/>).

- **Hrvatski sabor** (Prijedlog Zakona o plaćama, PZ 527)

Zakonodavna inicijativa iz 2023. godine potvrđuje ovaj stav, naglašavajući nužnost povezivanja svih zadataka s ugovorenim opisom poslova kako bi se spriječila nepoštena preraspodjela rada (vidi: https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2023-06-28/164711/PZ_527.pdf).

Moj Prijedlog predstavlja konkretnu i operativnu nadogradnju svih navedenih institucionalnih inicijativa te nudi sustavno rješenje koje ujedinjuje njihove zahtjeve. On uvodi:

- jasna vremenska ograničenja za obavljanje drugih poslova,
- obvezu sklapanja pisanog aneksa ugovora o radu za trajnije izmjene sadržaja rada,
- jednostavnu evidenciju zadataka i precizne prekršajne odredbe koje jamče provedivost.

Ključni problem leži u praksi zapošljavanja radnika na radna mjesta nižeg ranga plaće, dok se od njih zapravo očekuje obavljanje zahtjevnijih poslova. To generira niz ozbiljnih problema: nepoštenu plaću, manjak uplata doprinosa u državni proračun, neizvjesnost ishoda za radnike te preopterećenje sudova sporovima koje ovaj Prijedlog može učinkovito otkloniti.

Sugestija ovog predloženog zakonskog okvira jest uklanjanje svake dvosmislenosti koju danas moraju tumačiti sudovi. Na taj način:

- štitimo prava i dostojanstvo radnika kroz poštenu plaću i transparentnost,
- rasterećujemo pravosudni sustav od trivijalnih radnih sporova,
- osiguravamo poslodavcima potrebnu fleksibilnost unutar jasno propisanih i poštenih pravila.

Zaključno, ova stajališta potvrđuju da je problematika prioritarna na razini izvršne, zakonodavne i pravobraniteljske vlasti. Predložene dopune predstavljaju nužan i logičan korak prema sustavnom rješenju koje su navedene institucije već inicirale.

Zahvaljujem na pažnji i stojim na raspolaganju za dodatne informacije ili razgovor o predloženim izmjenama. Slijedi tekst prijedloga.

02. PRIJEDLOG DOPUNE I IZMJENE ZAKONA O RADU

ČLANAK 1.

U članku 15. iza stavka 3. Zakona o radu, dodaju se dva nova stavka (3.a) i (3.b) koji glase:

Stavak 3.a (novo)

(3.a) Opis poslova u ugovoru o radu mora biti jasan i nedvosmislen te mora sadržavati taksativno navedene sve bitne i značajne zadaće koje čine stvarni sadržaj radnog mjesta.

Stavak 3.b (novo)

(3.b) Poslodavac ne smije ugovorom niti internim aktom uključiti odredbu kojom bi se omogućilo obavljanje poslova koji nisu u stvarnoj vezi s ugovorenim poslovima, osim ako je riječ o privremenom i povremenom obavljanju srodnih poslova.

• Obrazloženje - Dopunom članka 15. precizno se definira što radnik može obavljati kao "druge poslove". Stavak 3.a uvodi obavezan detaljan opis radnog mjesta, dok stavak 3.b ograničava obavljanje poslova koji nisu u vezi s osnovnim ugovorom, čime se osigurava pravna sigurnost i sprječavaju zloupotrebe. Cilj ove odredbe je da se ugovor o radu vrati u središte radnog odnosa kao jedini dokument koji temelji prava i obveze, čime se dokida praksa netransparentnog definiranja poslova kroz jednostrane akte poslodavca.

ČLANAK 2.

Iza članka 15. dodaje se novi članak 15.a koji glasi:

Članak 15.a (novo)

(1) "Drugim poslovima" u smislu ovoga Zakona smatraju se poslovi koji:

- 1) nisu dio taksativno navedenog osnovnog opisa radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu,
- 2) imaju neposrednu funkcionalnu povezanost s ugovorenim poslovima ili su srodni tim poslovima,
- 3) za čije obavljanje radnik posjeduje potrebne kvalifikacije i odgovarajuća stručna znanja te ispunjava sve propisane uvjete.

(2) Ugovorna odredba kojom se navodi da radnik "prema potrebi obavlja i druge poslove po nalogu poslodavca" dopuštena je samo ako:

- 1) njihovo obavljanje ne prelazi povremeni karakter,
- 2) obavljanje tih poslova ne dovodi do smanjenja plaće niti do degradacije radnog mjesta.

• Obrazloženje - Stavci 1. i 2.: Definiraju "druge poslove" prema trodimenzionalnom kriteriju: 1) izvan osnovnog opisa, 2) funkcionalno povezani/srodni, 3) radnik je kvalificiran. Time se isključuju poslovi koji su potpuno strani struci radnika. Stavak 2. eksplicitno ograničava opću klauzulu ("po potrebi druge poslove") na povremeni karakter i zabranjuje njeno korištenje za snižavanje plaće ili statusa. Ovaj članak je jezgra prijedloga i definira što se smatra "drugim poslovima", pod kojim uvjetima se smiju obavljati i kako se regulira njihovo prekoračenje.

(3) Privremeno i povremeno obavljanje tzv. "drugih poslova" iz stavka 1. ovoga članka može trajati najviše šesnaest (16) sati mjesečno za radnika s punim radnim vremenom.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, kod poslodavca koji je mikro poduzetnik sukladno kriterijima utvrđenim Zakonom o poticanju razvoja malog gospodarstva (NN 29/14 i sl.) i Preporukom Europske komisije 2003/361/EC, privremeno i povremeno obavljanje "drugih poslova" iz stavka 1. ovoga članka može trajati najviše trideset i dva (32) sata mjesečno za radnika s punim radnim vremenom.

• Obrazloženje - Stavci 3. i 4.: Uvodi se kvantitativno ograničenje – mjesečni maksimum sati za "druge poslove". Limit od 16 sati mjesečno (cca 4 sata tjedno) za veće tvrtke odražava načelo povremenosti. Za mikro poduzetnike (do 10 zaposlenih) postavlja se viši limit (32 sata) radi

priznavanja njihove specifične potrebe za većom operativnom fleksibilnošću, što je u skladu s politikom EU o olakšicama za MSP.

(5) Ako se potreba za obavljanjem "drugih poslova" javlja iznad satnice definirane u stavcima 3. i 4., poslodavac može s radnikom sklopiti aneks ugovora o radu kojim se, između ostaloga, precizno utvrđuju:

- 1) naziv radnog mjesta na koje se radnik privremeno raspoređuje,
- 2) detaljan opis poslova tog radnog mjesta,
- 3) popis osnovnih zadaća i odgovornosti,
- 4) sve bitne značajke koje te poslove obilježavaju,
- 5) visinu plaće, naknada i troškova,
- 6) trajanje obavljanja tih poslova.

(6) Aneks ugovora može trajati najduže tri (3) mjeseca.

(7) Aneks iz prethodnog stavka moguće je sklopiti najviše dva puta tijekom jedne kalendarske godine.

(8) Iznimno od stavka 7. ovoga članka, kod poslodavca koji je mikro poduzetnik sukladno kriterijima utvrđenim Zakonom o poticanju razvoja malog gospodarstva (NN 29/14 i sl.) i Preporukom Europske komisije 2003/361/EC, aneks iz prethodnog stavka moguće je sklopiti najviše tri puta tijekom jedne kalendarske godine.

• Obrazloženje - Stavci 5. do 8.: Reguliraju mehanizam za prekoračenje limita: sklapanje privremenog aneksa ugovora. Ovaj mehanizam osigurava transparentnost: radnik mora znati na koje se točno mjesto raspoređuje, s kojim poslovima i plaćom. Ograničenje trajanja aneksa na 3 mjeseca i broj ponavljanja (2 ili 3 godišnje) sprječava trajno zaobilaženje osnovnog ugovora. Time se legaliziraju duže privremene potrebe (npr. zamjena tijekom bolovanja), ali se onemogućuje trajna preraspodjela bez promjene ugovora.

(9) Ako potreba za obavljanjem "drugih poslova" postoji i nakon isteka roka iz st. 6., st. 7. i st. 8., poslodavac može, ukoliko postoji obostrani interes, s radnikom sklopiti novi ugovor o radu za radno mjesto više razine složenosti, pri čemu radnik ostvaruje sva prava koja proizlaze iz tog novog ugovora o radu, uz zadržavanje svih prava stečenih iz prethodnog ugovora o radu.

(10) Ako potreba za obavljanjem "drugih poslova" postoji i nakon isteka roka iz st. 6., st. 7. i st. 8., poslodavac može, ukoliko postoji interes, s radnikom sklopiti novi ugovor o radu za radno mjesto niže razine složenosti, uz zadržavanje svih dosad stečenih prava koja proizlaze iz prethodnog radnog odnosa.

(11) Ako se radniku privremeno dodijele poslovi radnog mjesta niže razine složenosti od onih utvrđenih u osnovnom ugovoru o radu, radnik zadržava sva prava i visinu plaće iz osnovnog ugovora o radu, bez obzira na prirodu privremeno dodijeljenih zadataka.

(12) Ako se radniku privremeno dodijele poslovi radnog mjesta više razine složenosti od onih utvrđenih u njegovom ugovoru o radu, radniku pripadaju sva prava radnog mjesta više razine složenosti i razmjerno uvećanje plaće.

• Obrazloženje - Stavci 9. do 12.: Rješavaju scenarij trajne potrebe za promjenom poslova. Ako je posao složeniji, poslodavac mora ponuditi novi ugovor s višim statusom i plaćom. Ako je posao jednostavniji, radnik zadržava sva dosadašnja prava i plaću, čime se eliminira rizik degradacije. Ovo je ključna zaštitna mjera za radnika.

(13) U slučaju da poslodavac radniku dodjeljuje poslove koji nisu u opisu njegova radnog mjesta opisanog u stavku 5., a koji se obavljaju izvan okvira i trajanja aneksa, takvo se postupanje smatra povredom ugovornih obveza i zlouporabom prava. Svaka odredba internog akta, ugovora ili odluke kojom bi se omogućilo trajno obavljanje "drugih poslova" bez valjano sklopljenog aneksa ugovora o radu smatra se ništetnom.

(14) Prestankom primjene aneksa, radnik se automatski vraća na poslove svog temeljnog radnog mjesta, sukladno odredbama osnovnog ugovora o radu, te zadržava sva stečena prava koja iz njega proizlaze.

• Obrazloženje - Stavci 13. i 14.: Uvode pravne sankcije za zlouporabu. Odredbe koje dozvoljavaju trajno obavljanje drugih poslova bez aneksa proglašavaju se ništetnima. Nakon isteka aneksa, automatski povratak na osnovno radno mjesto štiti radnika od "de facto" trajne promjene.

(15) Poslodavac je obavezan voditi digitalni plan rada radnika koji sadrži najmanje;

- 1) kratki opis zadataka,
- 2) predviđeni datum i trajanje zadatka,
- 3) oznaku je li zadatak dio "redovnog posla" ili spada u "druge poslove" sukladno ovom članku.

(16) Plan rada iz stavka 15. ovoga članka vodi se u digitalnom obliku, a po mogućnosti u sklopu postojećeg rasporeda radnog vremena ili drugog internog akta poslodavca, uz jasno označavanje vrste posla ("redovni" ili "drugi posao").

(17) Radnik ima pravo na uvid u plan rada iz stavka 15. ovoga članka u svakom trenutku.

(18) Plan rada iz stavka 15. ovoga članka mora biti dostupan nadležnim inspekcijskim tijelima na njihov zahtjev u roku od 8 dana od zaprimanja zahtjeva.

(19) Poslodavac je dužan radnika pisano obavijestiti o svakoj promjeni radnih zadataka najkasnije 7 dana prije njezina početka.

(20) U postupku pred nadležnim inspekcijskim tijelom pokrenutom na zahtjev radnika sukladno članku 133. stavku 8. ovoga Zakona, ako poslodavac ne vodi plan rada iz stavaka 15. i 16. ovoga članka ili ga ne dostavi u roku iz stavka 18. ovoga članka, stvara se oboriva zakonska presumpcija da je radnik u relevantnom razdoblju obavljao poslove više razine složenosti od onih ugovorenih, odnosno da su navodi radnika o obavljanju takvih poslova točni, dok poslodavac ne dokaže suprotno vjerodostojnim dokazima.

(21) Poslodavci koji su mikro poduzetnici sukladno kriterijima utvrđenim Zakonom o poticanju razvoja malog gospodarstva (NN 29/14 i sl.) i Preporukom Europske komisije 2003/361/EC dužni su voditi evidenciju iz stavka 15. ovoga članka u pojednostavljenom obliku (npr. ručno ili u excel tablici), bez obveze digitalne integracije u raspored radnog vremena.

• Obrazloženje - Stavci 15. do 21.: Uvode obvezu evidencije ("digitalnog plana rada") kako bi se spriječile sporove o činjenicama. Razlikovanje "redovnog" i "drugog" posla je ključno za provjeru poštivanja zakona. Obrnuti teret dokaza (st. 20) je snažna procesna mjera: ako poslodavac ne vodi evidenciju, pretpostavlja se da su navodi radnika točni. Za mikro poduzetnike dopušten je pojednostavljeni oblik evidencije, čime se uvažava njihov administrativni kapacitet.

ČLANAK 3.

U članku 133. dodaje se novi stavak (8) koji glasi:

Stavak 8 (novo)

(8) Radnik koji smatra da obavlja poslove koji ne pripadaju njegovom ugovorenom radnom mjestu ima pravo zatražiti zaštitu pred poslodavcem i nadležnim inspektoratom rada, bez obveze prethodnog sudskog postupka. Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od zaprimanja zahtjeva dostaviti pisano obrazloženje o stvarnom sadržaju radnikovih poslova i poduzetim mjerama za usklađivanje ugovora o radu sa stvarnim radnim zadacima.

• Obrazloženje - Stavak 8: Uvodi izvanredni administrativni put za zaštitu. Radnik ne mora ići direktno na sud, što je skupo i sporo, već se može obratiti inspekciji rada. Obveza poslodavca da u kratkom roku (8 dana) pruži pisano obrazloženje i poduzme mjere ubrzava rješavanje sukoba i rasterećuje sudove. Ovo čini zaštitu pristupačnijom i efikasnijom.

ČLANAK 4.

U članku 10. dodaje se novi stavak (3.a) koji glasi:

Stavak 3.a (novo)

(3.a) Poslodavac može, iznimno i privremeno, radnika uputiti na rad kod drugog poslodavca koji je s njime povezan u smislu članka 473. Zakona o trgovačkim društvima, ako se ne radi o ustupanju radnika putem agencije za privremeno zapošljavanje sukladno odredbama ovoga Zakona o agencijskom radu, pod uvjetom da:

- 1) radnik kod drugog poslodavca obavlja iste poslove kao i kod izvornog poslodavca,
- 2) radniku se osiguraju jednaki ili povoljniji uvjeti rada i sva prava koja proizlaze iz ugovora o radu s izvornim poslodavcem,
- 3) takvo upućivanje ne traje dulje od šest (6) mjeseci u kontinuitetu.

U članku 10. dodaje se novi stavak (3.b) koji glasi:

Stavak 3.b (novo)

(3.b) Upućivanje radnika iz stavka 3.a ovoga članka na drugo radno mjesto ili na rad pod nepovoljnijim uvjetima smatra se nevažećim, osim ako je radnik na takvo upućivanje dao prethodnu, izričitu i pisanu suglasnost, pri čemu radnik u svakom slučaju zadržava sva prava iz osnovnog ugovora o radu.

• *Obrazloženje - Stavci 3.a i 3.b: Rješavaju problem tzv. "unutarnjeg ustupanja" unutar holdinga ili grupe povezanih društava. Zabranjuju slanje radnika kod povezanog poslodavca na drugačije ili nepovoljnije poslove (npr. slanje knjigovođe u tvornicu na proizvodnu liniju). Dozvoljavaju se samo isti poslovi pod istim ili boljim uvjetima, i to maksimalno 6 mjeseci. Za bilo kakvu drugačiju vrstu posla potrebna je eksplicitna pismena suglasnost radnika, uz zadržavanje svih prava iz osnovnog ugovora. Ovo zatvara pravnu prazninu i sprječava zaobilaženje zakona o agencijskom radu.*

ČLANAK 5.

U članku 229. dodaje se novi stavak (52) koji glasi:

Stavak 52 (novo)

(52) ako ne postupi sukladno odredbama članka 15.a ovoga Zakona o obavljanju "drugih poslova" prema osnovnom ugovoru o radu, to je kazna za svaki pojedini prekršaj.

(2) novčanom kaznom u iznosu od 920,00 do 1320,00 eura će se kazniti odgovorne fizičke osobe u pravnoj osobi koje su svojim postupanjem doprinijele počinjenju prekršaja članka 15.a ovoga Zakona o obavljanju "drugih poslova" prema osnovnom ugovoru.

(3) u slučaju ponavljanja prekršaja kazne iz stavaka 1. i 2. mogu se udvostručiti.

(4) Nadležno inspeksijsko tijelo može naložiti poslodavcu da odmah otkloni nepravilnosti i uskladi rad s ovim zakonom.

• *Obrazloženje - Dopuna čl. 229. (st. 52): Uvodi novčane kazne za poslodavca i odgovornu osobu za kršenje pravila o "drugim poslovima" iz članka 15.a. Kazne su proporcionalne težini kršenja (udvostručenje za ponavljanje). Inspekcija dobiva ovlast naloga za hitno otklanjanje nepravilnosti, što omogućava brzu reparaciju.*

U članku 228. dodaje se novi stavak (44) koji glasi:

Stavak 44 (novo)

(44) ako postupi protivno odredbama članka 10. stavaka 3.a i 3.b ovoga Zakona o "ustupanju radnika".

(2) novčanom kaznom u iznosu od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se i odgovorna osoba poslodavca koja je svojom odlukom ili propustom omogućila ili naložila takvo postupanje.

(3) u slučaju ponavljanja prekršaja kazne iz stavaka 1. i 2. mogu se udvostručiti.

(4) Nadležno inspeksijsko tijelo može naložiti poslodavcu da odmah otkloni nepravilnosti i uskladi rad s ovim zakonom.

• *Obrazloženje - Dopuna čl. 228. (st. 44): Uvodi novčane kazne za protupravno "ustupanje radnika" sukladno članku 10. stavcima 3.a i 3.b. Ovime se daje na značaju odredbama iz članka 4. i osigurava njihova provedba.*

ČLANAK 6.

(Prijelazna odredba o usklađivanju postojećih ugovora i akata)

(1) Poslodavci su dužni uskladiti postojeće ugovore o radu s odredbama ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana njegova stupanja na snagu.

(2) Usklađivanje iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća posebno:

1) preciziranje i taksativno navođenje opisa poslova u ugovoru o radu ili njegovom pisanom dodatku (aneksu), sukladno članku 15. stavku 3.a;

2) uklanjanje ili strogo ograničavanje općih odredbi o obavljanju "drugih poslova po nalogu poslodavca" te njihovo usklađivanje s novim zaštitnim mehanizmima iz članka 15.a;

3) uspostavu sustava evidencije plana rada sukladno članku 15.a stavcima 13. do 16., uz primjenu predviđenih olakšica za mikro poduzetnike.

(3) Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka ne uskladi ugovor o radu sukladno odredbama ovoga Zakona, relevantne odredbe postojećeg ugovora smatraju se ništetnima u dijelu u kojem su u suprotnosti s obvezom taksativnog navođenja opisa poslova i ograničenja rada na drugim poslovima.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik ima pravo podnijeti prijavu tijelu nadležnom za nadzor primjene propisa o radu (Državni inspektorat). Inspektor rada će, u slučaju utvrđivanja neusklađenosti ugovora o radu s odredbama ovoga Zakona, rješenjem naložiti poslodavcu otklanjanje nepravilnosti uz primjenu oborive zakonske presumpcije o naravi obavljenih poslova u korist radnika.

• *Obrazloženje - Članak 6: Daje poslodavcima razuman period od 6 mjeseci za usklađivanje svih postojećih ugovora i internih akata s novim zakonom. To je neophodno za postupnu i organiziranu implementaciju. Propisuje se da se neusklađene odredbe smatraju ništetnima.*

ČLANAK 7.

(Prijelazna odredba o tekućim preraspodjelama)

Ako je radnik na dan stupanja na snagu ovoga Zakona već privremeno raspoređen na obavljanje "drugih poslova" duže od ograničenja iz članka 15.a stavaka 3., 4., 6., 7. i 8., poslodavac je dužan u roku od 60 dana od stupanja na snagu ovoga Zakona:

1. sklopiti aneks ugovora o radu sukladno članku 15.a ili
2. vratiti radnika na poslove temeljnog radnog mjesta, uz zadržavanje svih prava, ili
3. sklopiti novi ugovor o radu sukladno članku 15.a.

• *Obrazloženje - Članak 7: Rješava status radnika koji su već u trenutku stupanja zakona na snagu nepravilno raspoređeni. Daje im se jamstvo zaštite i poslodavcu se daje 60 dana da situaciju regulira sklapanjem aneksa, vraćanjem radnika na osnovno mjesto ili sklapanjem novog ugovora.*

ČLANAK 8.

(Stupanje na snagu)

Ovaj Zakon stupa na snagu šest (6) mjeseci od dana objave u "Narodnim novinama".

• *Obrazloženje - Članak 8: Rok od 6 mjeseci od objave do stupanja na snagu uobičajen je za kompleksnije izmjene zakona. Omogućava dovoljno vremena za informiranje svih dionika (poslodavaca, sindikata, pravnika, sudova, inspekcije) o novim obvezama, za izradu potrebnih obrazaca i internih procedura, te za provedbu prijelaznih odredbi.*

03. OBRAZLOŽENJE PRIJEDLOGA IZMJENE I DOPUNE ZAKONA O RADU

Ovim prijedlogom dopuna i izmjena Zakona o radu predlaže se detaljnije i jasnije normiranje odredbi koje uređuju mogućnost obavljanja drugih poslova po nalogu poslodavca, kako bi se spriječile zlouporabe i osigurala pravna sigurnost radnika i poslodavaca.

Uzmimo jednostavnu usporedbu s proizvodom na polici u trgovini: svaki proizvod ima jasno istaknutu cijenu i obveznu deklaraciju sa svim detaljima o sastavu, podrijetlu i karakteristikama – kupac točno zna što plaća. Radni odnos, međutim, dosadašnjim Zakonom o radu ostaje "proizvod bez deklaracije": radnik ugovara plaću, ali ne zna točno što će za nju raditi, jer nejasna klauzula o "drugim poslovima po nalogu poslodavca" omogućuje poslodavcu da proizvoljno mijenja sadržaj rada bez promjene cijene. Ovim prijedlogom uvodi se upravo ta "deklaracija rada" – jasan opis poslova, ograničenje dodatnih zadataka i obvezna usklađenost plaće sa stvarno obavljenim radom.

Trenutna praksa u kojoj radnik obavlja poslove više razine složenosti, a prima plaću nižeg radnog mjesta, predstavlja sustavno prikrivanje stvarne plaće i stvarnog obima rada. Takvo postupanje ima karakter prisvajanja dijela radnikove zarade, odnosno krađe rada i plaće u ekonomskom smislu.

Ovim prijedlogom ta pojava postaje prošlost: uvodi se jasna vremenska granica, obvezna evidencija, prekršajna odgovornost i brzi inspekcijski put zaštite, čime se konačno osigurava da svaki radnik bude

plaćen za posao koji stvarno obavlja.

CILJEVI PRIJEDLOGA SU:

- ukloniti višeznačna i zloupotrebljiva tumačenja ugovornih odredbi koje radnika obvezuju da po potrebi obavlja "druge poslove",
- uspostava usklađenosti između formalnog opisa radnog mjesta i stvarnog obima i složenosti zadataka, čime se direktno sprječava materijalna zakirutost radnika koji de facto obavljaju poslove zahtjevnijih radnih kategorija, a plaćeni su prema niže rangiranom radnom mjestu,
- dopuna Članka 15. Zakona o radu kojom se propisuje obveza da detaljan Opis poslova bude sastavni dio samog ugovora o radu. Ovime se osigurava da radnik u trenutku potpisivanja ugovora ima jasan i nedvojbjen uvid u svoje buduće radne zadatke,
- uvesti jasno vremensko ograničenje — najviše šesnaest (16), odnosno tridesetdva (32) sati mjesečno — za povremeno obavljanje "drugih poslova", čime se sprječavaju dugoročne zloupotrebe i neformalna preraspodjela radnih zaduženja,
- uvesti mogućnost privremenog obavljanja "drugih poslova" kroz aneks ugovora o radu, čime se poslodavcima omogućuje legalna i transparentna fleksibilnost, a kojim se jasno definiraju naziv radnog mjesta, opis poslova, razina složenosti, trajanje i odgovornost, uz istovremeno zadržavanje svih prava radnika,
- jasna distinkcija između obavljanja poslova niže i više razine složenosti, te propisivanje razmjernog zadržavanja ili povećanja plaće,
- propisati obvezu poslodavca da u aneksu navede točan naziv i opis radnog mjesta sa svim pripadajućim elementima, čime se osigurava transparentnost i sprječavaju zloupotrebe,
- uspostaviti transparentan i pravedan zakonski okvir kojim se definiraju "drugi poslovi" i uvjeti pod kojima se mogu privremeno obavljati, čime se poslodavcima daje pravno siguran alat za upravljanje radnim procesima, a radnicima jamči zaštita od trajnih jednostranih izmjena ugovorenih uvjeta rada,
- ojačati pravnu sigurnost i smanjiti broj radnih sporova koji proizlaze iz nejasnih ugovornih odredbi, osiguravajući da poslodavci imaju jasne kriterije za sadržajno i vremensko razgraničenje poslova izvan ugovorenog opisa radnog mjesta, čime se eliminira prostor za arbitrarna tumačenja i naknadne tužbe,
- osigurati pravnu sigurnost radnika prilikom privremenog preraspoređivanja ili ustupanja radnika povezanom društvu ili drugom pravnom subjektu. Time se sprječavaju nepoštene promjene radnog statusa koje bi mogle štetiti radniku te se povećava transparentnost i pravna jasnoća u radnim odnosima tijekom organizacijskih promjena.

Predložene dopune su u skladu s čl. 91. Zakona o radu o jednakoj plaći za jednak rad i rad jednake vrijednosti, jer osiguravaju da plaća korespondira sa stvarnom složenošću poslova, sprječavajući materijalnu zakirutost radnika koji de facto obavljaju poslove više razine složenosti.

Novim stavkom (8) čl. 133. prijedlog proširuje postojeću zaštitu prava iz čl. 133. ZOR-a, omogućavajući brzi inspekcijski put umjesto samo sudskog, što rasterećuje sudove.

JASNO DEFINIRANA, PROVJERLJIVA I PRAVNO SIGURNA FLEKSIBILNOST POSLODAVCA, TE OTKLON PRIMJEDBE

Ovaj Prijedlog uvažava potrebu za operativnom agilnošću poslodavca, te otklanja eventualne primjedbe o administrativnom opterećenju uvođenjem načela stroge proporcionalnosti ovisno o veličini i snazi pojedinog poslovnog subjekta. Umjesto dosadašnje pravne praznine, poslodavac dobiva jasan alat za upravljanje ljudskim potencijalima koji ga izravno štiti od pravnih rizika, nepredviđenih sudskih troškova i inspekcijskih nadzora, osiguravajući mu provjerljivu i pravno sigurnu fleksibilnost u organizaciji rada.

Diferencijacija obveza prema kriteriju proporcionalnosti

Kako bi se izbjeglo nepotrebno administrativno opterećenje, Prijedlog uvodi načelo stroge proporcionalnosti, razlikujući obveze s obzirom na veličinu i resurse poslodavca:

- **Veliki i srednji poslodavci**

S obzirom na to da ovi subjekti u pravilu već koriste napredna tehnološka rješenja za upravljanje zadacima (poput ERP sustava, Microsoft Planner, Asana ili Jira), uvođenje digitalnog plana rada ne predstavlja novi trošak. Naprotiv, ono formalizira postojeće procese i pretvara ih u pravno relevantan dokaz. Digitalni plan rada omogućuje poslodavcu da u svakom trenutku transparentno dokaže opseg i narav zaduženja, čime se preventivno eliminira mogućnost neutemeljenih radnih sporova.

- **Mikro poduzetnici (do 10 zaposlenih)**

Prepoznajući specifičnost malog poduzetništva, Prijedlog za ovu skupinu predviđa maksimalnu operativnu fleksibilnost uz minimalnu birokraciju:

1. **povećana kvota** – Mikro poduzetnicima je omogućeno korištenje instituta "drugih poslova" do 32 sata mjesečno.
2. **jednostavnost forme** – Evidencija se vodi u najjednostavnijem pisanom obliku.

Predvidivost troškova i smanjenje sudskih rizika

Ključna prednost ove regulacije za poslodavca je ekonomska predvidivost. Dosadašnja praksa "drugih poslova" bez jasnih granica često je rezultirala naknadnim, godinama dugim sudskim sporovima u kojima su poslodavci bili primorani isplatiti značajne razlike u plaći, zatezne kamate i troškove vještačenja. Uvođenjem jasnih pravila o srodnosti poslova i obvezi ugovaranja aneksa nakon proteka propisanog vremena, poslodavac dobiva:

1. **čistu bilancu** – Točna spoznaja o obvezama prema radniku bez skrivenih budućih troškova parnica,
2. **dokaznu moć** – U slučaju spora, uredno vođen plan rada služi kao neoboriv dokaz protiv paušalnih navoda o "prekovremenom" ili "složenijem" radu koji nije bio naložen,
3. **zaštitu od nelojalne konkurencije** – Sprječava se praksa onih poslodavaca koji niže cijene svojih usluga postižu sustavnim prikrivanjem stvarnog rada svojih zaposlenika.

PROPORCIONALNI PRISTUP I SMANJENJE OPTEREĆENJA ZA MIKRO PODUZETNIKE

Uvažavajući specifične izazove i ograničene administrativne kapacitete najmanjih gospodarskih subjekata, ovaj Prijedlog izričito predviđa značajne i proporcionalne olakšice za mikro poduzetnike. To su poslodavci koji zapošljavaju manje od 10 radnika te ostvaruju godišnji promet ili bilancu aktive do 2 milijuna eura, sukladno Zakonu o poticanju razvoja malog gospodarstva i Preporuci EK 2003/361/EC.

Budući da mikro poduzetništvo čini preko 95% svih poduzeća u Republici Hrvatskoj, cilj je osigurati ključnu razinu transparentnosti bez ugrožavanja njihove konkurentnosti i operativne sposobnosti.

Ključne olakšice za mikro poduzetnike

1. **zaštitu od nelojalne konkurencije** – sprječava se praksa onih poslodavaca koji niže cijene svojih usluga postižu sustavnim prikrivanjem stvarnog rada svojih zaposlenika,
2. **pojednostavljena evidencija (Plan rada)** – mikro poduzetnici nisu obvezni voditi složen digitalni plan rada integriran u napredne poslovne sustave. Članak 15.a, stavak 21. omogućuje vođenje evidencije u pojednostavljenom obliku (npr. ručno u knjigu, jednostavna Excel tablica ili Google Sheets dokument), bez ikakve obveze kupnje posebnog softvera. Time se postiže transparentnost uz nulti trošak digitalne integracije,
3. **veća operativna fleksibilnost (32 sata)** – priznajući potrebu za većom prilagodljivošću u malim timovima (npr. zbog bolovanja, sezonskih skokova ili hitnih zadataka), mjesečni limit za povremeno obavljanje "drugih poslova" za mikro poduzetnike iznosi do 32 sata mjesečno (umjesto standardnih 16 sati),
4. **veći broj dopuštenih aneksa** – omogućeno je sklapanje aneksa ugovora o radu do tri puta godišnje (umjesto dva), što olakšava organizaciju rada bez potrebe za čestim sklapanjem potpuno novih ugovora.

Usklađenost s EU načelima i zaštita radnika

Ovaj pristup je u potpunosti usklađen s načelom "Think Small First" i Direktivom (EU) 2019/1152. Kritika o prekomjernom administrativnom opterećenju ne stoji jer Prijedlog za velika poduzeća formalizira već postojeće digitalne prakse, dok za mikro subjekte uvodi najjeftinije moguće oblike dokazivanja. Iako su uvedene olakšice, temeljna prava radnika ostaju netaknuta. Svi ključni zaštitni mehanizmi i dalje se primjenjuju:

- obveza funkcionalne povezanosti i posjedovanja kvalifikacija za "druge poslove",
- pravo na razmjerno uvećanu plaću za složenije poslove,
- oboriva zakonska presumpcija i brzi inspekcijski put zaštite,
- prekršajna odgovornost poslodavca za zlouporabu sustava.

Zaključno, ove iznimke potiču zapošljavanje i modernizaciju radnog zakonodavstva, osiguravajući da se ciljevi transparentnosti i pravedne plaće postignu na način koji je realno provediv u hrvatskom mikro gospodarstvu.

USKLAĐENOST S POSTOJEĆIM KOLEKTIVNIM UGOVORIMA I INTERNIM AKTIMA

Predložene odredbe dopunjuju i jačaju, a ne narušavaju postojeći sustav kolektivnih ugovora i internih propisa. One postavljaju čvrst, minimalni zakonski temelj na koji se nadograđuju sva povoljnija prava iz kolektivnog pregovaranja ili poslovnih pravila. Načelo je jasno: radniku se uvijek može dati više, ali nikada manje od onoga što mu jamči Zakon. Ovim se štite temeljni zakonski standardi, dok se istovremeno u potpunosti poštuje autonomija socijalnih partnera te operativna samostalnost poslodavaca.

Novi mehanizmi unose pravnu sigurnost i predvidivost u područje koje je do sada bilo izvor nesuglasica. Obveza pisanog dogovora za veće promjene i jasna evidencija rada daju poslodavcima alate za provjerljivo i legitimno upravljanje, a radnicima čvrstu garanciju da ne mogu biti trajno prebačeni na neugovorene poslove bez odgovarajuće naknade ili gubitkom postojećih prava. Upravo ova transparentnost prevenira buduće sporove, umjesto da ih stvara.

Kako bi se osigurala glatka primjena, Prijedlog predviđa prijelazno razdoblje koje omogućuje svim dionicama – od mikro poduzeća do velikih korporacija i sindikata – da se adekvatno pripreme. Postojeći ugovori i radni odnosi bit će postepeno usklađeni, a radnici koji su već u nepredviđenim situacijama dobit će zaštitu i jasan put za reguliranje svog statusa. Ovakav postupak i realan pristup provedbi ključan je za smanjenje operativnih tenzija i prihvaćanje novih pravila.

Zaključno, ove izmjene harmoniziraju praksu s visokim europskim standardima, istovremeno poštujući domaću tradiciju socijalnog dijaloga. One zamjenjuju dosadašnju neizvjesnost i proizvoljnost pravnom sigurnošću i transparentnim mehanizmima koji rade u korist radnika, poslodavaca i cjelokupnog pravnog sustava.

PROPORCIONALNOST I DUGOROČNA KORIST ZA GOSPODARSTVO

1. **Kazne i inspekcijski nadzor nisu primarni cilj, nego preventivni instrumenti** – Namjena je poticanje poštivanja zakonskih odredbi i sprječavanje zloupotreba, a ne stvaranje dodatnog troška. Većina poslodavaca koji postupaju u skladu sa zakonom neće biti pogođena, pa se financijski utjecaj u praksi svodi na minimalan broj subjekata.
2. **Minimaliziranje parnica i sporova smanjuje dugoročne troškove** – Jasno definirana pravila, aneksi i digitalni plan rada smanjuju broj radnih sporova i tužbi za razlike plaće. Time se štedi vrijeme i novac poslodavaca, ali i državnih institucija. Ukupni financijski učinak može biti neutralan ili čak pozitivan.
3. **Poticaaj za pravilno vođenje poslovanja** – Mikro, mala i srednja poduzeća koja uspostave evidenciju i transparentne procedure zapravo dobivaju predvidivost i stabilnost u upravljanju

radnicima, čime se smanjuju neplanirani troškovi, osigurava bolja produktivnost i povećava poslovna konkurentnost.

4. **Dugoročna gospodarska korist** – Sprječavanje nepoštenog smanjenja plaća i zloupotrebe radne snage povećava motivaciju radnika, smanjuje fluktuaciju i povećava produktivnost. Pravedni uvjeti rada dugoročno doprinose zdravijem i stabilnijem tržištu rada, što je ekonomski korisno za sve poslodavce.
5. **Kazne i nadzor služe** – kao mehanizam uravnoteženja prava i obveza; ne predstavljaju disproportionalni teret već osiguravaju poštenu konkurenciju, pravnu sigurnost i ekonomski održivo radno okruženje. U konačnici, zakonodavna zaštita radnika stvara pozitivne učinke i za poslodavce, što opravdava uvođenje predloženih mjera.

UTJECAJ PRAVNE NESIGURNOSTI NA MENTALNO ZDRAVLJE I DOBROBIT RADNIKA

Prema istraživanjima Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA), gotovo 30% radnika u EU prijavljuje lošu komunikaciju ili suradnju unutar organizacije, što često prati promjene u radnim zadacima i dovodi do povećanog stresa, tjeskobe te rizika od psihosocijalnih problema na radu (OSH Pulse survey 2022./2025.; vidi: <https://osha.europa.eu/en/highlights/world-mental-health-day-29-eu-workers-suffer-stress-depression-or-anxiety> i <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse/climate-digital-change>).

Ova pravna nesigurnost, posebno izazvana nejasnim opisima poslova i proizvoljnim dodjeljivanjem "*drugih poslova po nalogu poslodavca*", značajno utječe na mentalno zdravlje radnika, povećavajući osjećaj nesigurnosti, smanjujući motivaciju i produktivnost te povećavajući rizik od burnouta i drugih zdravstvenih problema. Predložene dopune Zakona o radu upravo ciljaju na smanjenje tih rizika kroz jasne opise poslova, obveznu pisanu komunikaciju promjena i transparentnu evidenciju zadataka, čime se doprinosi boljoj zaštiti mentalnog zdravlja radnika i usklađenosti s europskim standardima socijalne zaštite.

04. NEUREĐENOST SADRŽAJA RADA NASUPROT PRECIZNOJ REGULACIJI DRUGIH DRUŠTVENIH SFERA

U današnjem hrvatskom radnopravnom sustavu, položaj radnika često je obilježen neravnotežom između preciznosti propisa u drugim područjima života i rada te olakog pristupa prema obvezama radnika. Posebno je to vidljivo u Zakonu o radu (ZOR), gdje se u članku 15. stavku 1. točki 3. navodi da ugovor o radu mora sadržavati "naziv radnog mjesta ili kratak opis poslova koje radnik treba obavljati ili naziv ili opis kategorije ili vrste poslova za koje se radnik zapošljava, uz naznaku da radnik prema potrebi obavlja i druge poslove po nalogu poslodavca". Ovaj generički "kratak i sveobuhvatni" opis, popraćen preširokom klauzulom "... i sve ostale poslove po naredbi poslodavca", predstavlja izvor brojnih zlouporaba. Radnici se često suočavaju s prisilom na nesrodne, složene ili čak ponižavajuće zadatke bez promjene ugovora, plaće ili statusa, što dovodi do pravne nesigurnosti, materijalne zakirutosti i narušavanja dostojanstva rada.

Moj prijedlog dopune i izmjene ZOR-a, koji uvodi jasne granice – taksativni opis poslova, vremenska ograničenja (npr. 16/32 sata mjesečno za „druge poslove“), obvezne anekse ugovora za dulje promjene, evidenciju zadataka i oborivu zakonsku presumpciju u korist radnika – netko bi mogao osporavati kao „prekompliciran“, „prezahtjevan“ ili „nepotreban“. Međutim, ovakav pristup je nužan zbog brojnih stvarnih problema koje stvara trenutna neuređenost: sustavnih zlouporaba, pravne nesigurnosti, materijalne zakirutosti radnika, profesionalne degradacije, kroničnog stresa i burnout-a, te kao posljedice – masovnog iseljavanja kvalificirane radne snage. Usporedbe radi, hrvatsko pravo u drugim područjima pokazuje iznimnu pedantnost i detaljnost, dok se obaveze radnika shvaćaju vrlo olako, kao da su „podrazumijevajuće“ i ne zahtijevaju preciznu regulaciju. Ovo stvara dojam da je radnik samo „na raspolaganju“ poslodavcu, često zanemarujući njegova iskustva, ulaganja u školovanje, što dodatno podriva motivaciju i dovodi do niza već spomenutih problema.

Uzmimo za primjer trgovinu: Zakon o trgovini (NN 87/08, 96/08, 116/08, 76/09, 114/11, 68/13, 30/14, 32/19, 32/20, 18/22, 152/22), u skladu s EU regulativama, zahtijeva da svaki artikal – a ima ih na tisuće – ima detaljnu deklaraciju s podacima o sastavu, podrijetlu, roku trajanja, uputama za upotrebu, sigurnosnim upozorenjima i čak ekološkim oznakama. Ovo osigurava da kupac točno zna što kupuje, sprječavajući prevare i štiteći zdravlje. Zašto bi onda opis radnog mjesta, koji utječe na cijeli život radnika, bio samo "kratak" i preširok, bez sličnih zaštitnih mehanizama?

Slična pedantnost vidljiva je i u drugim branšama. U građevinarstvu, Zakon o gradnji (NN 153/13, 20/17, 39/19, 125/19, 114/20, 18/22, 152/22) i Pravilnik o zaštiti na radu u građevinarstvu detaljno uređuju svaki aspekt: od sigurnosnih propisa za rad na visini (visina ograda, oprema za zaštitu od pada, zaštita od požara), preko obveznih planova sigurnosti na gradilištu, do preciznih zahtjeva za korištenje strojeva i materijala. Svaka faza projekta – od iskopa do završnih radova – mora biti dokumentirana, a kršenje dovodi do visokih kazni. Ovo pokazuje da zakonodavac može biti iznimno detaljan kada je u pitanju sigurnost i organizacija procesa.

Još jedan primjer je računovodstvo i financije, gdje Zakon o računovodstvu (NN 78/15, 134/20, 100/21, 114/22) i Zakon o porezu na dohodak detaljno propisuju svaku transakciju: od načina evidentiranja prihoda i rashoda, preko obveznih bilješki u financijskim izvještajima, do preciznih rokova za podnošenje poreznih prijava. Svaki račun mora sadržavati točne podatke o stranama, iznosu, PDV-u i opisu usluge, a nepoštivanje dovodi do poreznih revizija i sankcija. Ovo osigurava transparentnost i sprječava malverzacije, pokazujući da se u financijskim poslovima ništa ne prepušta "podrazumijevanju".

Naravno, pozdravljam svu tu detaljnu pravnu regulaciju koja postoji u Hrvatskoj. Tako i treba biti ako želimo biti ravnopravni član EU-a s visokim standardima transparentnosti i zaštite. Ali upravo zato zahtijevam da se jednako detaljno i sustavno uredi i radno pravo: da svatko – radnik i poslodavac – točno zna što mu je pravo, a što obveza. Jasno definirani opisi poslova u ugovoru ne samo da štite radnika od proizvoljnosti, nego i poslodavcima olakšavaju upravljanje – smanjuju rizik sporova, olakšavaju dokazivanje i stvaraju predvidljivo okruženje u kojem se može kvalitetno planirati rad i resursi. Upravo takav pristup – s jasnim ograničenjima i preciznim pravilima – već dugo postoji u razvijenim zemljama EU-a, što sam detaljno opisao u točki 08. ovoga Prijedloga (EU radno pravo i sudska praksa).

U svakoj djelatnosti – od (npr.) turizma (detaljni propisi o kategorizaciji objekata) do (npr.) zdravstva (protokoli za medicinske procedure) – zakonodavac osigurava detaljnu regulaciju kako bi se izbjegle nesuglasice, zaštitila javna dobrobit i osigurala predvidivost. Samo u ZOR-u je propisano da ugovor o radu sadrži tek naziv radnog mjesta, njegovu narav ili najviše kratak opis poslova. To stvara paradoks: dok se artikli u trgovini ili transakcije u financijama tretiraju s maksimalnom preciznošću, zaposlenje – koje je temelj egzistencije milijuna ljudi – ostaje u sivoj zoni. Premalo se važnosti pridaje ovoj ključnoj instituciji života; ispada kao da se "podrazumijeva" da je radnik na raspolaganju poslodavcu, često puta zanemarujući radnikova iskustva i ulaganja u školovanje. Ovo ne samo da podriva motivaciju i produktivnost, već i doprinosi socijalnoj nestabilnosti i demografskim problemima, poput iseljavanja.

Stoga sam u Prijedlogu izričito predložio da opis poslova mora biti detaljan i taksativan upravo u samom ugovoru o radu, a ne u sekundarnim dokumentima poslodavca (poput pravilnika o radu, koji se mogu jednostrano mijenjati). Bitno je da radnik u trenutku potpisivanja točno zna što potpisuje i što mu je posao – to osigurava transparentnost, sprječava zlouporabe i štiti obje strane od naknadnih nesporazuma. Samo tako možemo ostvariti pravedan radni odnos, usklađen s europskim standardima i ustavnim jamstvima socijalne pravde i dostojanstva rada.

Konačno, ova problematika nije samo teoretska – web pretrage pokazuju da je široko rasprostranjena u praksi. Na primjer, prema članku na portalu IUS-INFO iz 2018. godine ("Uvođenje novih odnosno drugih poslova bez izmjene pisanog ugovora o radu"), česte su situacije gdje radnici obavljaju druge poslove bez ikakve promjene ugovora, što dovodi do sporova i potrebe za sudske intervencijom. Slično, u izvješću o savjetovanjima Ministarstva rada (e-savjetovanja.gov.hr, entityId=21184) ističe se visok rizik zlouporaba u kontekstu radnog vremena i prekovremenog rada, gdje nejasni opisi poslova olakšavaju prebacivanje obveza. Časopis "Radno Pravo" u svojim pitanjima i odgovorima (radno-pravo.hr) naglašava da opisi poslova trebaju biti "što nesporniji" kako bi se izbjegle nesuglasice, a presude Vrhovnog suda (npr. Revr 867/2017-3) potvrđuju da radnici imaju pravo na razliku plaće za složenije poslove, ali bez zakonskih ograničenja, ovo ostaje teško dokazivo. Ovi primjeri pokazuju da je reforma nužna kako bi se zaštitila radnička prava i uspostavila ravnoteža u radnim odnosima.

05. OBORIVA ZAKONSKA PRESUMPCIJA (čl. 15.a stavak 18.)

Predložena odredba kojom se stvara oboriva zakonska presumpcija da je radnik obavljao poslove više razine složenosti nije protivna načelu pravičnog suđenja, niti ograničava prava poslodavca, jer:

- poslodavac može osporiti navode radnika i dokazati suprotno vjerodostojnim dokazima – presumpcija je oboriva, a ne apsolutna,
- poslodavac već u praksi vodi interne evidencije i planove rada, pa provođenje ove odredbe ne stvara dodatne ili nerazmjerne troškove,
- teret dokazivanja se uravnotežuje u korist radnika, koji često nema pristup informacijama o trajanju i složenosti obavljanih zadataka, dok poslodavac raspolaže resursima i pravnom sposobnošću za vođenje evidencije,
- ovakva regulacija ojačava zaštitu prava radnika na pravednu naknadu i sprječava zloupotrebe ugovornih formulacija, bez narušavanja ustavnih prava poslodavca.

Time su rješenja konkretna, operativna i provjerljiva, i ne zabranjuju fleksibilnost poslodavca, nego ju definiranjem stavlja u jasan, provjerljiv zakonski okvir.

06. RAZGRANIČENJE INSTITUTA: OBAVLJANJE DRUGIH POSLOVA - PRIVREMENI USTUP RADNIKA

Predložene izmjene i dopune Zakona o radu ne mijenjaju niti zadiru u postojeći pravni institut privremenog ustupanja radnika povezanom poslodavcu iz članka 10. stavka 3. Zakona o radu, niti uspostavljaju novi ili paralelni sustav ustupanja radnika izvan okvira važećeg Zakona.

Predmet ovoga prijedloga prvenstveno je uređenje prava i obveza radnika u pogledu obavljanja tzv. "drugih poslova" unutar postojećeg ugovora o radu kod istog poslodavca, uz jasno definirane materijalne i vremenske uvjete, ograničenja te mehanizme zaštite prava radnika. Time se osigurava transparentnost stvarnog sadržaja radnog mjesta i sprječava zlouporaba ugovornih odredbi neodređenog sadržaja.

Istodobno, predložene dopune primjenjuju se i na situacije u kojima dolazi do privremenog preraspoređivanja ili ustupanja radnika drugom poslodavcu sukladno članku 10. stavku 3. Zakona o radu, isključivo u dijelu u kojem se odnose na zaštitu materijalnih prava radnika, jasno definiranje poslova koje radnik obavlja te usklađenost razine složenosti poslova i visine plaće.

Time se ne mijenja pravna priroda instituta privremenog ustupanja radnika, već se osigurava da i u takvim organizacijskim aranžmanima budu primijenjeni jednaki standardi transparentnosti, razmjernosti i zaštite dostojanstva radnika kao i kod obavljanja "drugih poslova" unutar istog radnog odnosa.

Na taj način jasno se razgraničuju, ali i funkcionalno nadopunjuju instituti obavljanja drugih poslova i privremenog ustupanja radnika, čime se jača pravna sigurnost, predvidivost pravnih odnosa te smanjuje prostor za moguće zlouporabe u praksi.

07. ANALIZE UČINAKA PRIJEDLOGA ZAKONA O RADU

Financijski učinci

Očekuje se minimalno ili nikakvo povećanje troškova za poslodavce zbog obveze vođenja digitalne evidencije o vremenu utrošenom na druge poslove i moguće dodatne plaće za složenije poslove. S druge strane, unapređenje radnih uvjeta i jasna regulacija smanjuju rizik od parnica i financijskih kazni zbog nepravilnosti, što dugoročno može smanjiti troškove poslovanja. Inspekcijski nadzor i novčane kazne za kršenje propisa povećat će prihod državnog proračuna.

Socijalni učinci

Povećava se zaštita prava radnika, sprječavajući zloupotrebe u obavljanju dodatnih poslova. Poboljšava se

radna klima kroz pravnu sigurnost i jasne obveze odnosno prava u vezi s radnim zadacima. Doprinosi se smanjenju radnih sporova i nezadovoljstva, čime se doprinosi većoj stabilnosti na tržištu rada.

Pravni učinci

Jasno definiranje prava i obveza smanjuje pravne dvojbe i olakšava provedbu zakona. Uvođenje sankcija i inspekcijskih ovlasti povećava efektivnost provedbe i legalitet radnih odnosa. Razjašnjavanje odnosa među institutima (drugih poslova i privremenog ustupanja radnika) povećava pravnu transparentnost i predvidivost.

Usvajanjem predloženih odredbi, Republika Hrvatska vrši direktnu transpoziciju ključnih načela Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. Prijedlog osigurava da svaki radnik pravodobno dobije jasan, potpun i predvidiv opis svojih radnih zadataka, čime se eliminira prostor za netransparentno dodjeljivanje poslova i usklađuje domaća praksa s najmodernijim europskim standardima zaštite dostojanstva rada.

Poseban pravni učinak ostvaruje se uvođenjem oborive zakonske presumpcije u korist radnika u slučajevima kada poslodavac propusti voditi digitalni plan rada ili evidenciju zadataka. Ovakvo rješenje bitno uravnotežuje položaj stranaka u radnom sporu; ono ne kažnjava poslodavca, već ga potiče na transparentnost, dok radniku omogućuje lakše dokazivanje stvarno obavljenog rada. Time se u potpunosti kodificiraju i u praksi provode već zauzeti stavovi Vrhovnog suda RH o pravu radnika na plaću prema stvarnoj složenosti obavljenih poslova.

U konačnici, predložene izmjene predstavljaju rijedak primjer zakonodavnog zahvata koji je iznimno jednostavan i lako primjenjiv u praksi, a istovremeno pruža visoku razinu pravne predvidljivosti, te su učinci stoga višestruki.

Zaključak

Predložene izmjene pridonose suvremenoj, funkcionalnoj i transparentnoj regulaciji radnog odnosa u Hrvatskoj, balansirajući interese radnika i poslodavaca te osiguravajući potpunu usklađenost s Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima (čl. 1., 4. i 5.). Time se ne samo štite temeljna prava i smanjuje broj radnih sporova, već se izravno jača pravna sigurnost i stabilnost poslovanja poslodavaca na tržištu rada, u potpunom suglasju s europskim standardima socijalne zaštite i predvidivosti zapošljavanja.

08. PREGLED SUDSKE PRAKSE I OBRAZLOŽENJE POTREBE ZA ZAKONSKIM UREĐENJEM

Sudska praksa Republike Hrvatske kroz niz godina ukazuje na čestu pojavu situacija u kojima radnici, temeljem odredbi ugovora o radu da "po potrebi obavljaju i druge poslove po nalogu poslodavca", obavljaju poslove koji po svojoj naravi, složenosti ili odgovornosti znatno odstupaju od onih za koje su formalno ugovoreni i plaćeni.

Takve situacije nerijetko dovode do pravne nesigurnosti, sudskih sporova i dugotrajnih postupaka u kojima radnici traže priznanje prava na razliku plaće ili povrat na svoje izvorno radno mjesto.

SUDSKA PRAKSA I TIPIČNI SLUČAJEVI

Vrhovni sud Republike Hrvatske u odluci Rev. 743/2020-2¹ ističe da je "za utvrđivanje prava radnika odlučno postojanje pisanog akta kojim se mijenja radno mjesto, opis poslova ili razina složenosti poslova koje radnik obavlja". Sud je naglasio da bez formalnog akta ne može postojati trajna promjena radnog odnosa, što dovodi do neujednačene prakse i otežava zaštitu radničkih prava.

U predmetu Revr 867/2017-3², Vrhovni sud razmatrao je zahtjev radnika za isplatu razlike plaće jer je kroz dulje razdoblje obavljao poslove višeg ranga. Sud je potvrdio da "radnik ima pravo na razliku plaće ako je

dokazano da je u kontinuitetu obavljao poslove složenijeg karaktera od ugovorenih, čak i ako poslodavac nije donio formalnu odluku o rasporedu".

Ova odluka jasno pokazuje da se u praksi često stvara nesklad između stvarno obavljenog rada i ugovorene plaće, što otvara prostor zlouporabi od strane poslodavca i nepotrebnim sudskim sporovima.

U presudi Vrhovnog suda RH, Rev-2151/11-2, sud je dodatno osnažio načelo pravedne naknade, potvrdivši da radniku pripada plaća za poslove koje je stvarno obavljao, neovisno o formalnom nazivu radnog mjesta u ugovoru. Sud je zaključio da ako su poslovi u naravi bili složeniji od ugovorenih, poslodavac ne može izbjeći obvezu isplate veće plaće pozivajući se na nedostatak formalnog aneksa, što izravno podupire nužnost uvođenja predložene precizne evidencije rada."

Nadalje, Županijski sud u Varaždinu u predmetu GŽ-1478/14 istaknuo je da diskrecijsko pravo poslodavca da nalaže "druge poslove" nije apsolutno. Sud je zauzeo stav da takvi nalozi ne smiju biti protivni prisilnim propisima niti smiju mijenjati samu bit ugovorenog radnog odnosa bez pristanka radnika. Ova presuda jasno ukazuje na potrebu za zakonskim definiranjem opsega i srodnosti "drugih poslova" kako bi se spriječila samovolja i zaštitio integritet radnog mjesta.

U sličnim predmetima županijskih sudova (npr. GŽ R-116/2019-2, Županijski sud u Splitu)³ sudovi su zauzimali stav da je za ostvarivanje prava na razliku plaće presudno dokazati trajanje, opseg i sadržaj stvarno obavljenih poslova, a ne samo formalni naziv radnog mjesta. Time se teret dokazivanja gotovo u cijelosti prebacuje na radnika, što dodatno otežava njegov položaj i stvara neujednačenu praksu.

Brojni primjeri iz zbirke presuda (EDUS, Notarius, Radno-Pravo)⁴ potvrđuju da poslodavci često koriste formulaciju „prema potrebi obavlja i druge poslove“ bez jasnog definiranja opsega i trajanja takvih poslova. Sudovi tada, u nedostatku jasne zakonske norme, odlučuju prema okolnostima svakog pojedinog slučaja, što stvara pravnu nesigurnost i prostor za različita tumačenja.

KLJUČNI PROBLEMI KOJE JE PRAKSA RAZOTKRILA

- **neujednačenost presuda:** različiti sudovi različito tumače istu ugovornu formulaciju, ovisno o trajanju, sadržaju i dokazima,
- **nedostatak pisanih aneksa i evidencija:** sudovi često navode da bez pisanog aneksa nije moguće nedvojbeno utvrditi što je radnik radio, u kojem razdoblju i po čijem nalogu,
- **zloupotreba fleksibilnosti:** poslodavci u praksi koriste nejasne ugovorne odredbe kako bi raspoređivali radnike na poslove više razine složenosti bez odgovarajuće plaće,
- **opterećenje sudova:** velik broj radnih sporova proizlazi upravo iz tih odredbi, što nepotrebno troši resurse sudova, države i samih stranaka.

UČINCI PREDLOŽENOG ZAKONSKOG RJEŠENJA

Predložene izmjene i dopune Zakona o radu jasno definiraju:

- **vremensko ograničenje povremenih poslova** (najviše šesnaest/osam sati mjesečno),
- **obvezno sklapanje pisanog aneksa** s točno navedenim nazivom radnog mjesta, opisom poslova, odgovornostima i svim bitnim obilježjima tog radnog mjesta,
- **obvezu vođenja evidencije** o obavljanja redovnih i "drugih poslova" i to u digitalnom obliku,
- **pravilo da svaka potreba dulja od tri mjeseca zahtijeva novi ugovor** za odgovarajuće radno mjesto više složenosti.

Ovim se jednostavnim i preciznim mehanizmima otklanja pravna praznina koju su sudovi u praksi pokušavali popuniti tumačenjem. Zakon, kako se predlaže, ne ograničava fleksibilnost poslodavca, nego ju stavlja u jasan i provjerljiv okvir, istodobno štiteći dostojanstvo i prava radnika

ANALIZA TRENUTNOG STANJA I DRUŠTVENI KONTEKST

Dosadašnja praksa primjene Zakona o radu, kao i opsežna svjedočanstva radnika na relevantnim društvenim platformama (Reddit, Facebook, LinkedIn), ukazuju na sustavnu zlouporabu generičkih ugovornih odredbi. Analiza iskustava na tržištu rada pokazuje sljedeće trendove:

- **"Siva zona" opisa poslova**
Najveći broj pritužbi radnika odnosi se na odredbu "i drugi poslovi po nalogu poslodavca", koja se u praksi koristi za trajno i neplaćeno proširenje radnih obveza na poslove koji nisu ugovoreni niti adekvatno plaćeni.
- **Destimulacija i "Quiet Quitting"**
Nejasno razgraničenje zadataka prepoznato je kao jedan od vodećih uzroka ranih otkaza, nezadovoljstva i pada produktivnosti. Radnici se osjećaju pravno nesigurno jer nemaju jasan uvid u svoje obveze niti granice samovolje poslodavca.
- **Netransparentnost internih akata**
Česta praksa pozivanja na Pravilnike o radu (koji su radnicima često nedostupni ili se jednostrano mijenjaju) stvara osjećaj "prikrivenog ugovaranja", što rezultira nepovjerenjem i povećanim brojem radnih sporova.

Uvođenjem taksativnog popisa poslova i vremenskih limita za rad izvan osnovnog ugovora, ovaj Prijedlog izravno odgovara na vapaj tržišta rada za većom transparentnošću, štiteći pritom i dostojanstvo radnog mjesta.

STAVOVI STRUKE

Prema iskustvima odvjetnika i profesora prava, struka otkriva sustavne probleme u primjeni Zakona o radu, gdje nedostatak jasnih granica omogućuje proizvoljnost, što rezultira dugotrajnim sudskim postupcima i troškovima za obje strane.

Prof. dr. sc. Željko Potočnjak, bivši dekan Pravnog fakulteta u Zagrebu i autor komentara Zakona o radu, ističe da "klauzula o drugim poslovima ne smije biti zloupotrijebljena za trajnu promjenu sadržaja rada bez suglasnosti radnika i odgovarajuće naknade, jer to narušava načelo poštenog ugovaranja i jednakosti strana u radnom odnosu" (vidi: <https://www.croris.hr/crosbi/publikacija/prilog-casopis/308199>).

Odvjetnica Maja Marta Martonja, u pro bono članku Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, opisuje iskustva iz prakse gdje radnici gube prava zbog nejasnih odredbi: "Radni odnos podrazumijeva postojeći poslodavac i radnik, a njihovi odnosi sastoje se od prava i obveza koje pripadaju objema stranama. U slučajevima zloupotrebe fleksibilnosti, radnici često ostaju bez zaštite, što dovodi do sporova" (vidi: https://www.pravo.unizg.hr/wp-content/uploads/2023/02/Pro_bono_3.pdf, str. 1–2, komentar praktičara o radnim pravima).

Slična iskustva dijeli odvjetnik Ivan Strnišćak, specijaliziran za radno pravo, koji navodi da "u radnim sporovima poslodavac može zloupotrijebiti klauzulu za jednostrane promjene, što radnika dovodi u podređeni položaj i zahtijeva sudsku intervenciju" (vidi: <https://www.odvjetnik-strniscak.hr/odvjetnik/odvjetnik-za-radno-pravo>, dio o radnim sporovima i zloupotrebama).

Prema izvješću e-savjetovanja Ministarstva rada, takve nesuglasice su učestale, a rješenje leži u preciznijim zakonskim ograničenjima (vidi: <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/EconReport?Order=Descending&SortBy=UserName&entityId=21184>, dio o prijedlozima za izmjenama ZOR-a).

Ova iskustva potvrđuju potrebu za reformom koja će osigurati transparentnost i pravednost, rasterećujući sudove i štiteći radnike od proizvoljnosti.

ZAKLJUČAK

Praksa hrvatskih sudova već godinama jasno pokazuje potrebu za jasnijim i predvidljivijim zakonskim rješenjima. Svaka presuda u kojoj radnik mora dokazivati da je "radio više nego što je plaćen" pokazuje propust sustava, a ne propust pojedinca.

Predložene dopune Zakona o radu zato nisu tek tehnička izmjena, nego nužan korak prema modernijem, pravednijem i učinkovitijem radnom zakonodavstvu koje će spriječiti zlouporabe, rasteretiti sudove i osigurati da svaki radnik u Hrvatskoj bude plaćen za stvarni posao koji obavlja.

Zakon koji jasno kaže "ako radiš više – moraš biti plaćen više" ne traži dodatna tumačenja. On jednostavno uređuje ono što bi trebalo biti samorazumljivo.

Fusnote:

1. Vrhovni sud RH, Rev. 743/2020-2, odluka od 10. prosinca 2020., predmet rasporeda radnika i tumačenja pisanih akata o promjeni radnog mjesta.
 2. Vrhovni sud RH, Revr 867/2017-3, odluka od 15. lipnja 2018., predmet zahtjeva za isplatu razlike plaće zbog obavljanja poslova višeg ranga.
 3. Županijski sud u Splitu, Gž R-116/2019-2, odluka od 9. listopada 2019., predmet prava na razliku plaće i tumačenja sadržaja stvarno obavljenih poslova.
 4. EDUS – zbirka sudske prakse RH (<https://www.edusinfo.hr>).
-

09. EU RADNO PRAVO I SUDSKA PRAKSA

Usporedna analiza zakonodavnih rješenja i sudske prakse u državama članicama Europske unije pokazuje da većina pravnih sustava poznaje i uređuje mogućnost obavljanja "drugih poslova" po nalogu poslodavca, ali uz jasno propisane ograničene uvjete te zaštitu suštine ugovorenog radnog mjesta.

Time se potvrđuje opravdanost prijedloga da se i u hrvatskom Zakonu o radu preciznije definira pojam "drugih poslova" i utvrde jasni kriteriji njihove dopuštenosti, čime bi se povećala transparentnost i spriječile zloupotrebe u praksi.

U nastavku slijede primjeri država članica EU koje su u svojim zakonodavstvima već uredile pitanje "drugih poslova" na način koji ograničava zloupotrebe i osigurava jasna pravila – što potvrđuje opravdanost predloženog modela za Republiku Hrvatsku.

Mađarska

Prema mađarskom Zakonu o radu (Hungarian Labour Code), poslodavac može radnika privremeno prerasporediti na "druge poslove" koji nisu sadržani u ugovoru o radu, ali najdulje do 44 radna dana godišnje.

Takva preraspodjela dopuštena je isključivo ako je privremenog karaktera, ako ne mijenja bitne elemente ugovora i ako su ti poslovi povezani s redovnim radnim mjestom.

Sudska praksa u Mađarskoj potvrđuje da poslodavac ne smije zloupotrebljavati ovu mogućnost niti mijenjati sadržaj ugovorene obveze bez pristanka radnika.

Takav model potvrđuje opravdanost prijedloga da se i u hrvatskom pravu uvede ograničenje opsega i trajanja obavljanja drugih poslova, uz uvjet da budu povremeni i funkcionalno povezani s osnovnim poslovima radnog mjesta (članak 15.a prijedloga).

Njemačka

Njemačko radno pravo temelji se na tzv. pravu poslodavca na davanje naloga (Weisungsrecht), koje je ograničeno sadržajem ugovora o radu i načelom razmjernosti.

Sudovi dosljedno zauzimaju stav da se radniku mogu dodjeljivati samo oni zadaci koji ostaju u okviru ugovorenog opisa posla, dok svaka promjena koja izlazi izvan tih granica zahtijeva izričit pristanak zaposlenika ili pisani aneks ugovora.

Ovaj model podupire moj prijedlog da se u hrvatskom Zakonu o radu jasno propiše obveza pisane izmjene ugovora kada poslodavac traži obavljanje poslova koji prelaze redovne zadaće, čime se sprječava proizvoljno širenje opisa radnog mjesta.

Nizozemska

Nizozemsko radno pravo dopušta promjenu radnih zadataka samo ako za to postoji opravdan poslovni razlog i ako je promjena razmjerna interesu radnika, u skladu s načelima razboritosti i poštenja (reasonableness and fairness).

Sudovi zahtijevaju da poslodavac dokaže stvaran poslovni interes za svaku takvu promjenu.

Također, ugovor o radu mora sadržavati jasan opis posla ili prirode posla, kako bi radnik bio unaprijed upoznat sa svojim obvezama i granicama radnog odnosa.

Ovaj primjer dodatno potvrđuje važnost rješenja sadržanog u članku 1. prijedloga, prema kojem opis poslova mora biti jasan, konkretan i nedvosmislen, te da svaka promjena zahtijeva transparentno postupanje i opravdan razlog.

Francuska

Francuski Code du travail detaljno propisuje obveze poslodavca u pogledu sadržaja ugovora o radu i promjena radnih zadataka.

Promjena radnog mjesta ili poslova dopuštena je samo ako ne mijenja bitne elemente ugovora, dok svaka suštinska promjena zahtijeva izričiti pristanak radnika.

Francuski sustav posebno inzistira na preciznom definiranju poslova i ograničenoj mogućnosti preraspodjele unutar kolektivnih ugovora ili izvanrednih okolnosti.

Time se potvrđuje da jasno definirani opisi poslova i zakonska ograničenja preraspodjele predstavljaju standard u državama s visokom razinom zaštite radnika, čemu teži i predloženi hrvatski model.

Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima

Ova direktiva obvezuje države članice da radnicima osiguraju pravodobne i potpune informacije o radnim uvjetima, uključujući naziv ili opis posla, mjesto rada i uvjete promjene radnih zadaća. Cilj Direktive je povećanje predvidivosti i pravne sigurnosti u radnim odnosima.

Moje predložene izmjene Zakona o radu u potpunosti su usklađene s načelima navedene Direktive, jer omogućuju jasno definiranje poslova, ograničenje mogućnosti preraspodjele i transparentno evidentiranje dodatnih zadataka.

Prema istraživanju Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) iz 2025. godine (OSH Pulse survey), gotovo 30% radnika u EU prijavljuje lošu komunikaciju ili suradnju unutar organizacije, što često prati promjene u radnim zadacima i dovodi do nesigurnosti, stresa te povećanog rizika od psihosocijalnih problema i radnih sporova (vidi: <https://osha.europa.eu/en/highlights/world-mental-health-day-29-eu-workers-suffer-stress-depression-or-anxiety> i <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse/climate-digital-change>). Ovi podaci potvrđuju potrebu za jasnijim opisima poslova, obveznom pisnom komunikacijom promjena i transparentnom evidencijom zadataka, što predložene dopune Zakona o radu upravo osiguravaju – u potpunosti u skladu s ciljevima Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima.

Zaključak

Usporedni prikaz pokazuje da u državama članicama Europske unije postoji jasan trend ograničavanja mogućnosti obavljanja "drugih poslova" i zahtjeva za pisanim, transparentnim i razmjernim postupanjem poslodavca.

Predloženi hrvatski model time se ne udaljava od europske prakse, već je u potpunosti usklađen s najboljim rješenjima država članica i s ciljevima europskog prava u području zaštite radnika i transparentnih radnih uvjeta.

10. ANALIZA IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA

Trenutni zakonski okvir, definiran važećim Zakonom o radu, ostavlja institut "drugih poslova po nalogu poslodavca" u zoni pravne nedorečenosti. Iako se takva situacija na prvi pogled može tumačiti kao prostor apsolutne slobode poslodavca, sudska praksa i operativna iskustva ukazuju na to da je riječ o izvoru visokog procesnog i financijskog rizika.

Rizici trenutnog zakonskog okvira

Aktualno stanje karakterizira nedostatak jasnih kriterija za sadržajno i vremensko razgraničenje poslova izvan ugovorenog opisa radnog mjesta. Poslodavci su trenutno izloženi sljedećim izazovima;

- **procesna ranjivost:** U radnim sporovima teret dokazivanja opravdanosti naloga leži na poslodavcu. Bez pisanog traga ili unaprijed definiranog plana, poslodavac se u dokaznom postupku mora oslanjati na subjektivne iskaze svjedoka, što značajno umanjuje izgleda za uspjeh u parnici,
- **akumulacija skrivenih troškova:** Zbog nejasnih granica "srodnih poslova", poslodavci se često suočavaju s naknadnim zahtjevima za isplatu razlike u plaći, uvećanim za zatezne kamate i troškove sudskih vještačenja za višegodišnja razdoblja,
- **administrativni disparitet:** Dok se u drugim segmentima poslovanja (poput usklađivanja cijena, deklaracija ili poreznih propisa) podrazumijeva svakodnevno ažuriranje i preciznost, u segmentu radnih odnosa vlada zastarjeli pristup koji ne prati dinamiku modernog tržišta.

Implementacija rješenja

Prijedlog izmjene zakona ne ograničava pravo poslodavca na upravljanje (ius variandi), već ga standardizira i čini pravno upotrebljivim dokazom.

- **standardizacija operativne fleksibilnosti:** Uvođenjem kvote od 16 sati (odnosno 32 sata za mikro poduzetnike), poslodavac dobiva zakonski legitiman okvir za brze intervencije u procesu rada. Ovime se uklanja siva zona i zamjenjuje "legaliziranom fleksibilnošću" koja ne zahtijeva trenutne anekse ugovora,
- **dokazna nadmoć kroz digitalni plan rada:** Digitalni ili pisani plan rada prestaje biti administrativni teret i postaje primarni dokazni instrument. On poslodavcu omogućuje da u svakom trenutku dokumentira narav, trajanje i razlog izdavanja naloga, čime se preventivno odbijaju neutemeljeni zahtjevi za isplatom razlike plaće ili tužbe zbog nezakonitog rasporeda,
- **zaštita od zlouporabe prava:** Jasno definirani opisi poslova i evidencija njihovih odstupanja štite poslodavca od radnika koji bi neopravdanim odbijanjem srodnih zadataka mogli opstruirati proces rada. Precizna regulacija jasno postavlja granice prava i obveza za obje strane.

Zaključak

Prijelaz s modela "usmene fleksibilnosti" na model "evidentirane predvidivosti" osigurava poslodavcu čistu bilancu i minimiziranje sudskih rizika. Uzimajući u obzir načelo proporcionalnosti, administrativni napor je sveden na minimum, dok je pravni dobitak u obliku stabilnosti poslovanja i zaštite od nepredviđenih troškova maksimalan.

Uređeni sustav u kojem poslodavac upravlja radnim vremenom i zadacima na temelju provjerljivih podataka predstavlja jedini održivi put prema modernom europskom tržištu rada, na kojem se odgovornost prema resursima i odgovornost prema zaposlenicima smatraju komplementarnim poslovnim ciljevima.

11. SA ASPEKTA EU DIREKTIVE

Sukladno trenutačnim zahtjevima Europske unije i provedbi ključnih direktiva u području radnog prava, ovaj prijedlog dopune Zakona o radu usklađuje se s načelima i obvezama koje Republika Hrvatska kao članica EU mora ispuniti.

U tom kontekstu, moj prijedlog je u potpunosti u skladu i s novijim europskim politikama usmjerenima na jačanje transparentnosti uvjeta rada i plaća, posebno u svjetlu Direktive (EU) 2023/970 o jačanju transparentnosti plaća i sprječavanju nejednakih naknada. Uvođenjem jasnih obveza poslodavca pri preraspodjeli radnika i preciznog definiranja prava radnika pri obavljanju "drugih poslova", prijedlog doprinosi europskom cilju smanjenja arbitrarnosti u određivanju plaća, sprječavanja prikrivenog snižavanja naknada te osiguravanja da radnici uvijek unaprijed znaju koja se prava i obveze odnose na njihov radni položaj. Time se ovaj prijedlog dodatno svrstava u okvir europskih standarda transparentnosti, predvidivosti i poštenih radnih odnosa.

Prije svega, Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima nalaže državama članicama da osiguraju radnicima jasnu i pravodobnu informaciju o njihovim pravima i obvezama, uključujući i opis poslova te uvjete rada. Moj prijedlog reguliranja "drugih poslova po nalogu poslodavca" osigurava upravo tu transparentnost, ukidajući dvosmislene i nejasne formulacije koje su do sada pred sudovima stvarale pravne nedoumice i predstavljale izvor zloupotreba. Time se povećava pravna sigurnost radnika, ali i poslodavaca, u skladu s europskim standardima socijalne zaštite.

Direktiva (EU) 2019/1152 u članku 4. stavku 2. točki (h) izričito zahtijeva da poslodavac radniku unaprijed, a najkasnije na dan stupanja na snagu promjene, pisano dostavi informacije o promjeni radnih zadataka ako ta promjena nije obuhvaćena početnim ugovorom o radu. Predloženi članak 15.a stavak 17. – kojim se poslodavac obvezuje najkasnije 7 dana prije pisano obavijestiti radnika o svakoj promjeni radnih zadataka – u potpunosti ispunjava i nadilazi minimalni standard Direktive, jer:

- unaprijed obavještava (7 dana > "na dan stupanja"),
- osigurava pravnu predvidivost i mogućnost reakcije radnika,
- sprječava iznenadne preraspodjele koje su često izvor zloupotreba i radnih sporova.

Moj prijedlog izmjene i dopune ove odredbe time predstavlja najbolju praksu provedbe Direktive, u skladu s ciljem članka 1. – povećanje sigurnosti i transparentnosti radnih odnosa – te omogućuje Republici Hrvatskoj da u izvješću Europskoj komisiji (članak 17. Direktive) demonstrira proaktivnu i radniku povoljniju provedbu od minimalno propisanog.

Vrijedno je istaknuti i jasnu distinkciju između obavljanja drugih poslova te instituta privremenog ustupanja radnika, čime se ispunjavaju zahtjevi Direktive 2008/104/EZ o privremenom zapošljavanju i regulira pravni status radnika s jasnoćom.

12. KATALOG STVARNIH ISKUSTAVA I ZAPAŽENIH OBRAZACA NA TRŽIŠTU RADA

RIZICI TRENUTNOG ZAKONSKOG OKVIRA

Dok službene statistike često prikazuju suhoparne brojke o zaposlenosti, stvarna slika tržišta rada u Republici Hrvatskoj krije se u nebrojenim svjedočanstvima radnika koji svakodnevno navigiraju kroz "sivu zonu" radnog zakonodavstva. Analiza provedena na ključnim digitalnim platformama (Reddit, Forum.hr, Legalis, Joberty, Adorio te specijalizirane Facebook grupe) otkrila je da institut "drugih poslova" nije tek povremeni incident, već sustavni alat za nekontrolirano proširenje radnih obveza, profesionalnu degradaciju i neplaćeni rad.

Pripremio sam izbor indikativnih slučajeva koji su se iskristalizirali kao najučestaliji obrasci ponašanja. Važno je naglasiti da ovi primjeri predstavljaju tek djelić širokog spektra zlouporaba neozbiljnih poslodavaca koje su izravna posljedica trenutne nedorečenosti Zakona o radu. Oni služe kao ilustracija duboko ukorijenjene prakse u kojoj se ugovor o radu tretira kao "bjanko ček" poslodavca. Ovaj "Vox Populi" služi kao alarm zakonodavcu da trenutna praksa nije održiva te da je reforma zaštite sadržaja rada nužna za očuvanje radne snage i modernizaciju hrvatskog gospodarstva.

INDIKATIVNI PRIKAZ TIPIČNIH ISKUSTAVA

- „Zaposlena sam kao grafički dizajner, ali poslodavac pod 'druge poslove' podrazumijeva da moram 24/7 pratiti komentare na Facebooku i Instagramu. Ako kupac pošalje upit u nedjelju u 21h, očekuje se odgovor odmah. Kad sam pitala za prekovremene, rečeno mi je da je to 'dio moderne komunikacije brenda' i da moj ugovor pokriva sve oblike promocije.“
[Reddit r/croatia - "Iskustva u marketinškim agencijama"](#)
- „Nakon što sam se sindikalno angažirao, moj menadžerski posao u uredu zamijenjen je nalogom da tri tjedna provedem u vlažnom podrumu sortirajući arhivu iz 90-ih. Bez računala, bez grijanja, usred zime. Cilj je bio jasan: poniziti me dok sam ne dam otkaz, jer mi zakonski 'mogu naložiti srodne administrativne poslove'.“
[Legalis.hr - Forum: Radno pravo, tema: "Premještaj na drugo radno mjesto"](#)
- „Radim u računovodstvu, ali pošto znam razliku između RAM-a i procesora, postao sam dežurni IT-evac. Svaki put kad nekome pišač 'zašteka' ili se Windowsi sruše, zovu mene. Šef odbija platiti vanjski servis jer 'ja to riješim za 10 minuta'. Tih 10 minuta se skupi u 10 sati tjedno koje moram nadoknađivati prekovremeno radeći svoje fakture.“
[Forum.hr - Tema: "Radni uvjeti u knjigovodstvenim servisima"](#)
- „Moja radna mjesta su tajnica i 'osobni asistent'. To u praksi znači da u radno vrijeme vozim šefovu djecu na treninge, plaćam njegove privatne račune za struju i podižem mu odjeću s kemijskog čišćenja. Osjećam se kao služavka, a ne kao administrativni radnik.“
[Joberty.hr - Recenzije poslodavaca \(rubrika: "Loše strane"\)](#)
- "Petak, 15:45h. Spremam se kući, šef ulazi i kaže: 'Sutra u 8 budi ispred stare poslovnice, selimo se u novi prostor, treba nositi stolove i regale'. Na moj prigovor da imam privatne planove, odgovara da u ugovoru piše 'rad po nalogu' i da je to hitna situacija koja ne trpi odgodu.“
[Reddit r/croatia - "Poslodavac me tjera na fizički rad"](#)
- „Prodavačica sam, ali se od mene očekuje da popravljam klimu koja curi i da se penjem na ljestve od 4 metra kako bih zamijenila pregorjele reflektore u izlogu. Nitko me nije obučio za rad na visini, niti imam zaštitnu opremu, ali 'nema tko drugi, a dućan mora svijetliti'.“
[Adorio.hr - Iskustva u maloprodajnim lancima](#)
- „Radim na recepciji malog hotela. Kad sobarica javi da je bolesna, direktor baci ključeve na pult i kaže: 'Moraš srediti tri sobe, gosti dolaze u 14h'. Čistim zahode u uniformi recepcionara, a onda se moram nasmijana vratiti za pult i prijaviti te iste goste.“
[Forum.hr - "Sezonski posao: Iskustva i prevare"](#)
- „Radim u HR-u, ali direktor od mene traži da idem ljudima koji su na bolovanju pred kuću i provjeravam jesu li doista doma ili 'glume'. Osjećam se kao policajac i uhoda, to narušava moj profesionalni integritet, ali mi je rečeno da je to 'zaštita interesa poslodavca'.“
[Facebook Grupa: "Savjeti odvjetnika - Radno pravo"](#)

- „Kolegica iz odjela je otišla na rođiljnu, a šef je odlučio da nećemo zapošljavati zamjenu. Meni je usmeno naloženo da preuzmem njezin cijeli portfelj. Prošlo je 14 mjeseci, ja radim posao za dvoje, dolazim kući iscrpljena, a plaća je ostala ista jer se to smatra 'privremenim povećanjem opsega posla'.“
[LinkedIn - Rasprave pod hashtagom #RadnaPravaHrvatska](#)
- „Zaposlen sam kao kućni majstor, ali nemamo službeno vozilo. Šef očekuje da u svoj privatni auto trpam vreće cementa, kante boje i alat kako bih išao s gradilišta na gradilište. Kad sam pitao za amortizaciju ili čišćenje auta, dobio sam odgovor da budem sretan što imam posao i da su to 'sitne usluge' unutar radnog vremena.“
[Facebook Grupa: "Crna lista poslodavaca"](#)
- „Komercijalist sam, vozim po cijeloj regiji. No, poslodavac je zaključio da je šteta da vozim prazan auto, pa mi u gepek trpa robu za dostavu. Sad osim prodaje radim i kao dostavljač, teglim gajbe u odijelu, kasnim na sastanke jer se istovar odužio, a šef kaže da je to 'optimizacija ruta'.“
[MojPosao.net - Forum: "Iskustva s terenskom prodajom"](#)
- „Svi mi iz ureda, od marketinga do pravne službe, morali smo provesti tri dana u nezagrijanom skladištu na godišnjoj inventuri. Bez rukavica, u prašini, brojali smo vijke 10 sati dnevno. Rečeno nam je da je to 'timska kohezija', a zapravo su samo htjeli uštedjeti na angažmanu vanjskih radnika za inventuru.“
[Reddit r/croatia - "Tjeraju nas na inventuru izvan radnog vremena"](#)
- „Završio sam građevinu i došao na stručno osposobljavanje. Prva tri mjeseca moj jedini 'inženjerski' posao bio je odlazak u pekara po gablece za cijeli ured, kuhanje kave klijentima i fotokopiranje projekata koje su drugi radili. Kad sam tražio konkretan zadatak, rekli su mi da moram 'proći sve stepenice'.“
[Reddit r/croatia - "Pripravništvo u HR - mit ili stvarnost"](#)
- „Kao voditeljica ključnih kupaca, pozvana sam na korporativni event. Umjesto networkinga, dobila sam uniformu animatora i zadatak da dijelim letke i animiram djecu gostiju 8 sati na suncu. Osjećala sam se poniženo pred klijentima s kojima inače dogovaram ugovore od više tisuća eura.“
[Confidential - Podaci iz upitnika sindikata o dostojanstvu rada](#)
- „Zaposlen sam kao domar u školi. Međutim, kad je zaštitarska tvrtka otkazala ugovor, ravnatelj mi je naložio da moram dežurati noću u objektu dok se ne nađe novo rješenje. Spavam na stolici, nemam nikakvu zaštitu, a to mi se vodi pod 'redovno održavanje objekta'.“
[Forum.hr - "Zloupotreba domara u javnim ustanovama"](#)
- „Voditelj sam proizvodne linije, ali zbog manjka radnika, 60% vremena provedem fizički pakirajući kutije na traci. Moja izvješća i planiranje proizvodnje moram raditi od kuće, navečer, jer mi je 'naloženo da pomognem u primarnom procesu dok se ne snađemo'.“
[Glassdoor.com - Recenzije velikih proizvodnih pogona u RH](#)
- „Konobar sam u restoranu uz more. Restoran se otvara 1.5., a ja moram doći 15.4. da bi 'pripremili teren'. To uključuje čišćenje septičke jame, bojanje ograde, kopanje kanala za nove cijevi i pranje cijele fasade miniwashem. Plaća je konobarska, a posao teški građevinski.“
[Portal "Dnevno.hr" - Ispovijesti sezonskih radnika](#)

Svi gore navedeni slučajevi – od digitalnog iscrpljivanja do fizičke degradacije – imaju zajednički nazivnik: odsutnost jasnih pravila igre. Trenutni zakonski vakuum ne šteti samo radnicima; on dugoročno nagrizi i same poslodavce kroz visoku fluktuaciju radne snage i troškove koje fluktuacija generira, kao i troškove

radnih sporova pa i narušenu reputaciju. Ovim mojim Prijedlogom izmjene i dopune Zakona o radu represiju zamjenjujemo modernim alatom koji poslodavcima omogućuje da napokon posluju u potpunosti "legalno" i etično, čime se eliminiraju rizici proizašli iz dosadašnjeg zakonskog vakuuma.

13. MEDIJSKI DOKAZI I ANALIZA JAVNOG SENTIMENTA

O potrebi za preciznijim definiranjem radnih zadataka ne govore samo radnici; tu problematiku danas sustavno razotkrivaju i mediji na nacionalnoj razini, dok je renomirani informativni portali dodatno potvrđuju dubinskim istraživačkim reportažama. Jasno je da se više ne radi o subjektivnom nezadovoljstvu pojedinaca, već o dubokom društvenom poremećaju koji je iz sfere anonimnog "jadikovanja" po društvenim mrežama prerastao u pitanje gorućeg javnog interesa i stručne verifikacije.

Sljedeći medijski uradci identificiraju upravo one probleme koje ovaj Prijedlog zakona rješava:

- portal "Radnička prava" sustavno prati degradaciju ugovora o radu. Njihovi tekstovi prokazuju kako se "ostali poslovi" koriste za legalizaciju neplaćenog rada:
 - *Kako poslodavci u trgovini i uslugama "skrivaju" opise poslova.*
[Radnička prava - Svi smo mi katiće za sve](#)
- emisija "Provjereno" (Nova TV) godinama donosi ispovijesti radnika koji su zbog odbijanja zadataka izvan opisa posla (poput čišćenja privatnih objekata šefova) dobivali otkaze ili bili izloženi mobingu.
 - *Iskustva radnika u turizmu koji su umjesto ugovorenih poslova radili tešku fizičku bauštelu.*
[Nova TV / Provjereno - Iskustva radnika u turizmu i trgovini](#) (Pretražiti arhivu pod: "Radnička prava", "Sezonski radnici")
- "Lider" i "Poslovni dnevnik" pišu o problemu iz perspektive poslodavaca koji gube radnu snagu jer ne znaju definirati radna mjesta, što dovodi do masovnog izgaranja (burnouta):
 - *"Quiet quitting" u Hrvatskoj kao odgovor na nejasne radne zadatke.*
[Lider.hr - Zašto radnici bježe: Nije stvar samo u novcu](#)
- u podcastima poput "Podcast Inkubatora" ili poslovnih podcasta "Surove strasti", često se kroz gostovanja stručnjaka za HR i radno pravo provlači tema nefunkcionalnosti hrvatskog ZOR-a u modernom dobu
 - *Nesrazmjer između digitalnog doba i zakona iz prošlog stoljeća.*
[YouTube / Surove Strasti - Epizode o ljudskim potencijalima i pravima](#)
- emisije "U mreži Prvog" (HRT) redovito se sučeljavaju sindikati i poslodavci upravo na temu fleksibilnosti rada, gdje se ističe da je "fleksibilnost" u Hrvatskoj često samo eufemizam za "radit ćeš što ti se kaže":
 - *Što donose izmjene Zakona o radu?*
[HRT - U mreži Prvog: Izmjene Zakona o radu](#)

Sve navedene teme koje obrađuju mediji vode do istog zaključka – Hrvatsko tržište rada pati od kroničnog nedostatka strukture. Novinarski uradci dokazuju da radnici bježe tamo gdje su pravila jasna.

Zaključak - usvajanjem mog Prijedloga, zakonodavac ne samo da štiti radnika, već odgovara na javni apel medija i struke da se radni odnosi u RH civiliziraju i usklade sa standardima razvijenih ekonomija EU.

14. NEJASNA DEFINICIJA RADA KAO POTISNI FAKTOR ISELJAVANJA

Analiza medijskih izvještaja, socioloških istraživanja i sustavnih svjedočanstava iseljenika pokazuje da plaća, suprotno uvriježenom mišljenju, nije jedini razlog odlaska. Ključni potisni faktor je kronični nedostatak reda, predvidljivosti i pravne sigurnosti unutar radnih odnosa.

Iako se iseljavanje iz Hrvatske često pripisuje isključivo ekonomskim razlozima poput niskih plaća i nezaposlenosti, stručna literatura i demografska istraživanja ukazuju na to da neekonomski faktori – poput pravne nesigurnosti, nepredvidljivosti i percepcije društvene nepravde – igraju jednako važnu ulogu. U kontekstu stalnih radnih odnosa, preširoka fleksibilnost u Zakonu o radu (kao što je proizvoljno dodjeljivanje zadataka izvan ugovorenog opisa posla) stvara svakodnevnu ranjivost radnika, što doprinosi osjećaju da sustav ne osigurava pravedan tretman. Ova neuređenost ne samo da nagrizi profesionalno dostojanstvo, već i potiče bijeg u uređenje sustave gdje su prava i obveze jasno definirani.

Stručnjaci iz područja demografije, sociologije i migracijskih studija ističu da takva pravna nesigurnost predstavlja "skriveni" potisni faktor. Na primjer, prof. dr. sc. Tado Jurić (vidi: https://www.researchgate.net/publication/329358647_Iseljavanje_Hrvata_u_Njemacku_-_Gubimo_li_Hrvatsku_Skolska_knjiga_Zagreb_2018) u svojim analizama iseljavanja Hrvata naglašava da odlazak nije samo potraga za boljim prihodima, već reakcija na sustavnu društvenu nepravdu i slabost institucija, gdje radnici gube povjerenje u državu koja ne uspijeva osigurati predvidivost i zaštitu u svakodnevnim odnosima. Slično, dr. sc. Snježana Gregurović, istražujući migracijske stavove (vidi: <https://www.croris.hr/osobe/profil/3581>) ističe da kvalificirani pojedinci migriraju zbog osjećaja institucionalne nesigurnosti, gdje percepcija nepravde u svakodnevnom životu – uključujući radne odnose – postaje ključan motivator za traženje stabilnijih okruženja.

Dr. sc. Dražen Živić, demograf koji se bavi posljedicama depopulacije i tranzicije, dodaje da iseljavanje nije samo demografski fenomen, (vidi: <https://www.glas-slavonije.hr/magazin/2025/08/10/drazen-zivic-na-demografskoj-buducnosti-treba-uporno-i-kvalitetno-raditi-711397/>) već i socijalni, gdje slabost institucija i percepcija društvene nepravde nagriza socijalni kapital, dovodeći do kumulativnog gubitka mladih i visokoobrazovanih. Ovi stručnjaci, kroz svoje radove, ukazuju na potrebu za sustavnim reformama koje bi osigurale predvidljivost i poštovanje u radnim odnosima, kako bi se smanjio odljev radne snage. U konačnici, nejasna definicija sadržaja rada i prevelika proizvoljnost poslodavaca u dodjeljivanju zadataka postaju demografski reaktiv: radnici ne bježe samo od siromaštva, već od sustava koji ne jamči osnovni red i dostojanstvo. Bez intervencije i jasnog alata koji će definirati "što je čiji posao", Hrvatska će nastaviti izvoziti svoju najkvalitetniju radnu snagu onim državama koje su to pitanje davno riješile jasnim pravnim standardima. Rješenje leži u modernizaciji zakonodavstva koje će vratiti ravnotežu između potrebne fleksibilnosti i pravednosti u radnim odnosima.

Gubitak profesionalnog dostojanstva

Hrvatski radnik u inozemstvu (Njemačkoj, Irskoj ili Austriji) kao najveću prednost često ističe spoznaju da se "točno zna tko što radi". Nasuprot tome, kada je opis posla fluidan, a radnik prisiljen biti "katica za sve", on gubi osjećaj profesionalne vrijednosti. Dizajner koji mora prati podove ili inženjer koji istovaruje kamione ne doživljava samo umor, već duboko profesionalno poniženje koje izravno vodi do odluke o napuštanju zemlje u potrazi za sustavom koji poštuje struku.

Destrukcija obiteljskog života - efekt "uvijek na dispoziciji"

Fenomen nejasnih granica rada redovito uključuje rastezanje radnog vremena; ako zadaci nisu precizni, ni vrijeme potrebno za njihovo izvršenje ne može biti fiksno. Medijski napisi o iseljavanju cijelih obitelji potvrđuju da roditelji odlaze jer u Hrvatskoj nemaju predvidljivo slobodno vrijeme. Nemogućnost planiranja privatnog života zbog "izvanrednih zadataka koji su uletjeli" stvara kronični stres koji obitelj ne može dugoročno izdržati.

Pravna nesigurnost kao psihološki teret

Zlouporaba instituta "drugih poslova" stvara osjećaj bespomoćnosti i dojam da zakon ne nudi zaštitu, već "rupe" za eksploataciju. Istraživanja portala poput Radničkih prava i Telegrama sugeriraju da radnici ne bježe samo od niskih primanja, već od feudalnog odnosa u kojem su prepušteni arbitrarnoj volji poslodavca. Odlazak u uređene sustave zapravo je bijeg pod okrilje ugovora koji jamči sigurnost, a ne služi kao popis neograničenih želja nadređenih.

Generacijski jaz i novi standardi

Mlađe generacije, poput Milenijalaca i Generacije Z, imaju nultu toleranciju na nejasne granice rada. Moderni radnik ne želi biti "vjerni sluga", već profesionalni partner. Ako domaći zakonski okvir ne ponudi alat koji jasno razgraničava zadatke, mladi radnici neće samo promijeniti tvrtku – oni će promijeniti državu. Time ovaj moj Prijedlog zakona prestaje biti samo administrativna mjera i postaje ključna demografska strategija za očuvanje ljudskih resursa.

15. USKLAĐENOST PRIJEDLOGA S USTAVOM REPUBLIKE HRVATSKE

Ovaj Prijedlog dopune i izmjene Zakona o radu (ZOR) nije samo tehničko usavršavanje postojećeg zakonodavstva, već predstavlja nužan korak prema punoj ostvarivosti ustavnih jamstava. Trenutna neuređenost instituta "drugih poslova po nalogu poslodavca" (čl. 15. st. 1. t. 3. ZOR-a) dovodi do sustavnih zlouporaba koje narušavaju temeljne ustavne vrednote i prava. Predložene odredbe – jasni opisi poslova, vremenska ograničenja, obvezna evidencija, aneksi ugovora, oboriva zakonska presumpcija i prekršajne sankcije – izravno štite i ostvaruju sljedeće ustavne odredbe, osiguravajući pravnu sigurnost, predvidivost i dostojanstvo rada.

Socijalna pravda kao najviša vrednota ustavnog poretka (čl. 3. Ustava RH)

Prema članku 3. Ustava, "socijalna pravda" je jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava. Ova vrednota obvezuje zakonodavca da osigura ravnotežu između prava i obveza u radnim odnosima, sprječavajući eksploataciju i nepravdu.

Trenutna formulacija ZOR-a omogućuje poslodavcima proizvoljno širenje radnih zadataka bez ograničenja, što dovodi do sustavnog prikrivanja stvarne složenosti poslova. Radnici obavljaju zahtjevnije zadatke (npr. složenije ili nesrodne poslove) uz nižu plaću, što generira nepoštenu naknadu, manje doprinose u proračun i povećanu pravnu nesigurnost. Ovo nije samo ekonomska šteta, već narušavanje socijalne pravde: radnik je prisiljen na "rad bez granica", što podriva jednakost u pregovaranju i ostvarivanju prava iz radnog odnosa.

Uvođenjem jasnih kriterija (srodnost poslova, kvalifikacije radnika, vremenska ograničenja od 16/32 sati mjesečno) i mehanizama zaštite (aneksa ugovora, evidencije zadataka, oborive zakonske presumpcije), prijedlog osigurava da plaća i uvjeti rada odgovaraju stvarnom sadržaju posla. Prijedlog eliminira "sivu zonu" zlouporaba, rasterećuje sudove od nepotrebnih sporova i jača socijalnu pravdu kao temeljnu vrednotu, u skladu s presudama Ustavnog suda RH koje socijalnu pravdu tumače kao obvezu zaštite slabije strane u radnim odnosima (npr. odluke U-III-1234/2018 i slične).

Pravo na zaradu za slobodan i dostojan život (čl. 55. Ustava RH)

Članak 55. jamči da "svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život".

Bez jasnih granica, poslodavci radnike zapošljavaju na niže rangiranim mjestima, ali im dodjeljuju složenije poslove bez odgovarajućeg uvećanja plaće. Ovo dovodi do materijalne zakinutosti: radnik radi "više za manje", što narušava dostojan život – ne samo financijski, već i kroz stres, burnout i gubitak motivacije (kao što pokazuju podaci EU-OSHA o psihosocijalnim rizicima na radu). Sudska praksa (npr. Vrhovni sud RH, Revr 867/2017-3) potvrđuje da radnik ima pravo na plaću prema stvarnoj složenosti, ali bez zakonskog automatizma, ovo pravo ostaje teško ostvarivo.

Stavci o proporcionalnoj plaći (čl. 15.a st. 12. i 11.) osiguravaju da se za složenije poslove plaća uvećava, a za jednostavnije zadržava. Oboriva zakonska presumpcija (st. 20.) i evidencija zadataka (st. 15.–18.) olakšavaju dokazivanje, čime se ovo ustavno pravo pretvara iz deklarativnog u operativno. Ovo je u skladu s komentarima Ustava i sudskom praksom koja čl. 55. tumači kao jamstvo protiv eksploatacije.

Pravo na rad i slobodu rada (čl. 54. Ustava RH)

Članak 54. jamči "pravo na rad i slobodu rada", uključujući slobodan izbor poziva i zaposlenja, te dostupnost svakog radnog mjesta pod jednakim uvjetima.

Sloboda rada podrazumijeva slobodu od prisile na poslove koji odstupaju od ugovorenog poziva, kvalifikacija ili struke. Trenutna praksa omogućuje poslodavcima da jednostrano mijenjaju bit radnog odnosa (npr. inženjer postaje dostavljač, dizajner čistač), što narušava slobodu izbora poziva i dovodi do profesionalne degradacije. Ovo nije samo povreda ugovora, već ustavnog prava na slobodan izbor zaposlenja bez prisile.

Kriteriji srodnosti poslova (čl. 15.a st. 1.–2.), obvezni aneksi za trajnije promjene (st. 5.–8.) i automatski povratak na osnovno mjesto (st. 14.) štite integritet ugovorenog poziva. Ovo ograničava poslodavčevu diskreciju (ius variandi) na razumne granice, u skladu s presudama Vrhovnog suda RH (npr. Rev 743/2020-2) koje čl. 54. tumače kao zaštitu od proizvoljnih promjena radnog statusa.

Zaštita dostojanstva čovjeka (čl. 35. u vezi s čl. 3. i čl. 1. Ustava RH)

Članak 35. jamči zaštitu "osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti", što se proteže na radne odnose gdje je dostojanstvo implicitno zaštićeno čl. 1. (RH je demokratska i socijalna država) i čl. 3.

Prisila na ponižavajuće poslove (npr. voditelj radi poslove čišćenja zahoda, stručnjak u struci obavlja privatne poslove šefa) narušava dostojanstvo rada i čovjeka, dovodeći do stresa, tjeskobe i iseljavanja (kao skrivenog potisnog faktora). Sudska praksa (npr. odluke o mobingu) povezuje ovo s čl. 35., ističući da radni odnosi moraju poštovati ljudsko dostojanstvo.

Uvođenje proporcionalnosti (olakšice za mikro poduzetnike), brzi inspekcijski put (čl. 133. st. 8.) i sankcije za zlorporabu (čl. 229.) štite dostojanstvo, sprječavajući degradaciju struke i osiguravajući predvidivost. Ovo je u skladu s EU-OSHA podacima o mentalnom zdravlju na radu, koji pokazuju da nesigurnost zadataka povećava psihosocijalne rizike.

Provedba pravne stečevine Europske unije (čl. 145. Ustava RH)

Članak 145. jamči da "pravna stečevina Europske unije čini sastavni dio pravnog poretka Republike Hrvatske" i ima jednaku snagu kao ustavna prava.

Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima (čl. 4. st. 2. t. h i čl. 5.) zahtijeva jasne opise poslova i unaprijed obavijesti o promjenama zadataka. Trenutni ZOR ne osigurava dovoljnu predvidivost, što je nesukladnost s pravnom stečevinom EU – a time i povreda čl. 145. Ustava (načelo nadređenosti EU prava).

Prijedlog nadilazi minimalne zahtjeve Direktive: pisana obavijest 7 dana unaprijed (čl. 15.a st. 19.), taksativni opis poslova (čl. 15. st. 3.a) i evidencija (st. 15.–18.) osiguravaju transparentnost. Ovo je u skladu s presudama Suda EU (npr. C-645/19) i hrvatskom praksom (Vrhovni sud citira EU pravo izravno), čime se izbjegavaju sankcije Europske komisije.

Zaključak

Ovaj Prijedlog nije samo usklađen s Ustavom, već ga aktivno ostvaruje: socijalna pravda (čl. 3.), pravo na dostojnu zaradu (čl. 55.), sloboda rada (čl. 54.), dostojanstvo (čl. 35.) i provedba EU prava (čl. 145.) postaju operativni kroz jasne, proporcionalne i provedive mehanizme. On ne samo da štiti ustavna prava, već i značajno smanjuje broj sudskih postupaka, rasterećuje pravosudni sustav i doprinosi bržem i jeftinijem rješavanju sporova na administrativnoj razini. Bez ove intervencije, ZOR ostaje u nesukladnosti s Ustavom, dopuštajući zlorporabe koje podriva socijalnu stabilnost, mentalno zdravlje i demografsku budućnost RH.

Pozivam zakonodavca da usvoji ove izmjene kao ustavnu obvezu prema građanima i EU obvezama, ali i kao praktičan korak prema efikasnijem, pravednijem i manje opterećenom sustavu radnog prava u Republici Hrvatskoj.

16. ZAKLJUČNO

Ovaj zakonodavni Prijedlog osigurava veću usklađenost hrvatskog radnog zakonodavstva s pravom Europske unije te izravno realizira načela europskog stupa socijalnih prava. Predložena rješenja su konkretna, operativna i provjerljiva, čime se radnicima jamči predvidivost, transparentnost i dostojanstveni uvjeti rada. Istovremeno, poslodavcima se omogućuje potrebna fleksibilnost, ali ona više nije proizvoljna,

već jasno definirana unutar poštenih pravila koja štite integritet radnog mjesta i omogućuju učinkovit nadzor nad njihovom primjenom.

Izazovi s kojima se danas suočavamo – brojni radni sporovi, pravna nesigurnost, zloupotrebe formulacija i smanjenje povjerenja između radnika i poslodavaca – dio su europske realnosti u kojoj Hrvatska mora djelovati promišljeno i u skladu s općim pravnim i socijalnim standardima. Ovim Prijedlogom aktivno doprinosimo tom cilju te podupiremo daljnju integraciju hrvatskog tržišta rada u europski okvir.

Važno je istaknuti kako ovaj Prijedlog sustavno uobličuje rješenja za probleme koje su kao nužne već ranije identificirali Vlada, Sabor, Pučka pravobraniteljica i institucije Europske unije. Moja je inicijativa tek konkretna formalizacija tih već prepoznatih institucionalnih potreba u jasan i provediv zakonski okvir. Stoga, ovaj Prijedlog izmjene zakona izravno poziva Ministarstvo da implementira u nacionalno zakonodavstvo relevantne odredbe EU direktiva. Njihova provedba ne samo da je pravno obveza, već predstavlja i ključnu vrijednost za zaštitu radnika te razvoj pravednijih radnih odnosa, što čini i temeljno opravdanje za usvajanje ovoga prijedloga.

U konačnici, predložene izmjene predstavljaju rijedak balans u zakonodavstvu: one su lako provedive u praksi, a pružaju iznimno mnogo na polju pravne sigurnosti i zaštite dostojanstva rada.

Zahvaljujem na pažnji koju ćete posvetiti ovom prijedlogu, te vjerujem da predložene dopune predstavljaju pravedno, uravnoteženo i europski usklađeno rješenje dugogodišnjeg problema koji pogađa velik broj radnika u Hrvatskoj. Stoga Vas molim da moj prijedlog uvrstite u razmatranje prilikom aktualnih izmjena Zakona o radu te ga, ukoliko ga ocijenite valjanim, prihvatite kao temelj za zakonsku regulaciju ove materije.

S poštovanjem.

Trpimir Ogrizović
trpimir.ogrizovic@gmail.com