

Promjene u hrvatskom radnom zakonodavstvu | Changes to Croatian Employment Legislation

Legal Newsflash

Veljača 2023. | February 2023



1. siječnja 2023.

- izmjene i dopune Zakona o radu,
- novi Zakon o roditeljskim potporama te
- novi Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada

stupaju na snagu i uvode brojne novosti u radnim odnosima.

U nastavku iznosimo glavne novosti koje se odnose na prava i obveze iz radnih odnosa.

Izmjene i dopune Zakona o radu

Ugovori o radu na određeno vrijeme

- Uz određene iznimke, ograničeno je trajanje (najdulje tri godine) i broj ugovora sklopljenih određeno vrijeme (najviše tri uzastopna ugovora).
- Radnik koji kod istog poslodavca radi najmanje šest mjeseci temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac je dužan u pisanom obliku obrazložiti razloge u slučaju odbijanja zahtjeva radnika.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

- Proširena je lista podataka koje mora sadržavati ugovor o radu te između ostalog uključuje podatke o:
 - bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
 - datumu sklapanja ugovora o radu i datuma početka rada.

On 1 January 2023

- the amendments to the Labour Law,
- the new Law on Maternal and Parental Benefits, and
- the new Law on Suppressing of Undeclared Work

entered into force introducing a number of novelties in employment relations.

We set out below the main novelties which are being introduced in employment rights and obligations.

Amendments to the Labour Law

Definite term employment contracts

- With certain exceptions, both the duration (a maximum of three years) and the number (a maximum of three consecutive contracts) of definite term employment contracts are now limited.
- An employee after six months of a definite term employment has the right to request from the employer entering into an indefinite term employment contract and the employer must explain reasons in writing if the employee's request is rejected.

Mandatory provisions of an employment contract

- The list of mandatory provisions that have to be included in an employment agreement has been expanded and includes, inter alia, provisions on:
 - gross salary, including the gross amount of the basic salary, allowances and other remunerations for the work performed, as well as the payment periods of these and other remunerations to which the employee is entitled based on the employment;
 - the date of entering into the employment contract and the date of commencement of work.

Zakonsko uređenje „rada na daljinu“ i „rada na izdvojenom mjestu rada“

- Glavna razlika između rada na daljinu i rada na izdvojenom mjestu rada je ta da se rad na daljinu uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije pri čemu radnik ima pravo samostalno određivati gdje će se rad obavljati, dok u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, izdvojeno mjesto rada mora biti određeno (npr. rad će se obavljati kod kuće radnika).
- Dodatno, ako radnik ugovoreni posao obavlja na izdvojenom mjestu rada u trajanju dužem od sedam dana tijekom jednog kalendarskog mjeseca, ugovor o radu mora sadržavati podatke o sredstvima rada te o naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, dok iste odredbe nisu obvezne u slučaju rada na daljinu.
- U slučaju važnih osobnih potreba (kao što su bolest, trudnoća, roditeljske obveze prema djeci do navršene osme godine života ili pružanja osobne skrbi članu uže obitelji), radnici mogu zatražiti privremeno obavljanje posla na izdvojenom mjestu rada; ako poslodavac odbije radnikov zahtjev, dužan je u pisanom obliku obrazložiti razloge odbijanja.

Dodatni rad

- Za dodatni rad kod drugog poslodavca (u trajanju do osam sati tjedno) više nije potrebna suglasnost matičnog poslodavca.

Privremeno zapošljavanje

- Uvedena su nova pravila i obveze agencije u vezi s privremenim zapošljavanjem.

Probni rad

- Najduže trajanje probnog rada je i dalje šest mjeseci, ali se probni rad može produžiti ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan (npr. zbog privremene nesposobnosti za rad ili roditeljnog dopusta).

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života

- Poslodavac mora voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života radnika i ne smije radnike kontaktirati tijekom korištenja prava na odmore i dopuste („pravo na nedostupnost“), osim u slučaju prijekne potrebe ili ako se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

Neplaćeni dopust i odsutnost s posla

- Radnici imaju pravo na „neplaćeni dopust“ u ukupnom trajanju od pet dana godišnje (radi pružanja skrbi članu uže obitelji) te pravo na

Regulation of “remote work” and “work at a separate workplace”

- The main distinction between remote work and work at a separate workplace is that remote work is always work performed via information and telecommunication technology and the employee may choose the location from which the remote work will be performed, while in case of work at a separate workplace, the separate place of work must be specified (e.g. employee’s home).
- If an employee is working at a separate workplace, the employment contract must contain provisions on equipment for execution of work and reimbursement of associated costs if the work at a separate workplace lasts longer than seven days in a calendar month, while the same provisions are optional in case of remote work.
- In case of important personal needs (such as illness, pregnancy, care for a child of up to eight years of age or a sick family member), an employee has the right to request from the employer to temporarily work from a separate workplace; if the request is rejected, employer must explain reasons in writing.

Additional employment

- An employer’s consent for an employee’s additional employment with another employer (for up to eight hours a week) is no longer required.

Temporary employment

- New rules and obligations for agencies regarding temporary employment have been introduced.

Probation period

- Maximum duration of a probation period remains at six months, but the probation period may be extended if an employee was absent from work during the initially agreed probation period (e.g. due to sick leave or maternity leave).

Work-life balance

- An employer must respect employees’ work-life balance and not contact them during rest periods (“right to disconnect”) unless there is an emergency, or if communication with employees’ is essential due to the nature of the work.

Unpaid leave and leave of absence from work

- Employees are entitled to “unpaid leave” of up to five days a year (to care for a family member) and to paid “leave of absence from

„odsutnost s posla“ uz naknadu plaće jedan dan u kalendarskoj godini (kada je potrebna njegova trenutna nazočnost zbog osobito važnog obiteljskog razloga).

work” of one day a year (due to an important family reason that requires their immediate presence).

Plaća

- Plaća mora biti ugovorena u bruto iznosu.
- Propisana je definicija plaće i njezini sastojci, kao i druge obveze u vezi s obračunom i isplatom plaće.

Salary

- The salary must be agreed in gross amount.
- Definition of salary and its components, as well as obligations regarding calculations and payments, have been prescribed.

Pravo na povećanje plaće za rad nedjeljom

- Radnici imaju pravo na povećanje plaće u iznosu od najmanje 50% za svaki sat rada nedjeljom.

Salary increase for the work performed on Sunday

- Employees are entitled to a salary increase of at least 50% for work performed on Sunday.

Primici radnika na temelju radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom

- Primici koje poslodavac isplaćuje kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.);
- Primici koje poslodavac isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

Employee’s remunerations not deemed as salary

- Remunerations paid by an employer as material rights based on employment (jubilee award, holiday and Christmas allowance etc.);
- Remunerations paid by an employer as cost compensation.

S obzirom da se navedeni primitci ne smatraju plaćom potrebno ih je jasno odvojiti od plaće i naknade plaće jer se isti ne uzimaju kod izračuna prosjeka radi isplate naknade plaće u slučaju godišnjeg odmora, naknade za vrijeme nezaposlenosti, otpremnine, eventualne ovrhe na plaći radnika, itd.

Given that the aforementioned remunerations are not part of salary, they must be clearly separated from salary and salary compensation because they are not taken into account when calculating salary compensation in case of annual leave, unemployment benefit, severance pay, possible enforcement on the employee’s salary, etc.

Dostava u elektroničkom obliku

- Poslodavac može izvršiti dostavu odluka i drugih isprava u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su iste dostupne radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Electronic delivery

- Employer’s decisions and other documents may be delivered to employees electronically, provided that such decisions and documents are available to employees, printable and storable, and that the employer retains proof of delivery or receipt.

Zaštita dostojanstva radnika

- Poslodavci koji zapošljavaju više od 75 radnika dužni su imenovati dvije osobe različitog spola koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Dignity protection of employees

- Employers with more than 75 employees must appoint two persons responsible for the protection of employees’ dignity, who may not be of the same gender.

Rad putem digitalnih radnih platformi

- Uvodi se rad putem digitalnih radnih platformi kao novi oblik rada, a odredbe kojima se isti uređuje stupaju na snagu 1. siječnja 2024.

Digital work platforms

- Digital work platforms have been introduced as a new form of work, and the provisions related to digital work platforms will enter into force 1 January 2024.

Obveza usklađivanja pravilnika o radu

- Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama izmijenjenog Zakona o radu najkasnije do 1. srpnja 2023.

Obligation to harmonize employment by-laws

- Employers must harmonize their employment by-laws with the new law by 1 July 2023.

Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama

- Osim izmjena koje su nedavno uvedene (očinski dopust u trajanju od deset radnih dana i nemogućnost prenošenja dva mjeseca roditeljskog dopusta na drugog roditelja), značajno je povećana naknada za roditeljski dopust (nakon što dijete navrší šest mjeseci).
- Uvedene su i odredbe u vezi s pravom na rad s polovicom punog radnog vremena, kao i pravima radnice koja doji dijete.

Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada

- Uvodi se nekoliko mehanizama prevencije i sankcioniranja neprijavljenog rada.
- Ako nadležni inspektor utvrdi postojanje neprijavljenog rada, smatrat će se da je radnik koji je obavljao takav rad neprekidno bio u radnom odnosu u punom radnom vremenu kod poslodavca posljednjih šest mjeseci (osim ako iz podataka kojima inspektor raspolaže nedvojbeno proizlazi drugačije). U tom slučaju inspektor će poslodavcu naložiti podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje, kao i uplatu iznosa od 2.650 eura za svakog neprijavljenog radnika (iznos uplate se povećava u slučaju ponovnog utvrđivanja neprijavljenog rada kod istog poslodavca).
- Ministarstvo rada uspostavlja i vodi jedinstvenu elektroničku evidenciju rada, kao i javno dostupan popis poslodavaca koji nisu u prekršaju te popis poslodavaca kojima je utvrđeno postojanje neprijavljenog rada.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje vodi evidenciju neaktivnih osoba u elektroničkom obliku.
- Predviđeno je da ugovaratelj solidarno odgovora za obveze koje njegov pod-ugovaratelj kao poslodavac ima prema svojim radnicima (uz određene iznimke).

Kao rezultat svih navedenih izmjena radnog zakonodavstva u Hrvatskoj, poslodavcima u Hrvatskoj su nametnute određene obveze.

U svrhu usklađenja s novim zakonskim zahtjevima, poslodavci bi trebali razmotriti poduzimanje sljedećih radnji:

- pregled i izmjena postojećih pravilnika o radu najkasnije do 1. srpnja 2023;
- imenovanje dviju osoba odgovornih za zaštitu dostojanstva radnika najkasnije do 1. srpnja 2023. (primjenjivo samo na poslodavce koji zapošljavaju više od 75 radnika);
- pregled postojećih ugovora o radu i politika ljudskih resursa te osiguravanje njihove usklađenosti s izmijenjenim radnim zakonodavstvom

Law on Maternal and Parental Benefits

- Apart from recent changes (paternity leave in duration of ten working days and the impossibility of transferring two months of parental leave to the other parent), salary reimbursement during parental leave (i.e. after the child turns 6 months of age) is now significantly increased.
- Provisions regarding entitlement to a part-time work as well as the rights of nursing mothers have been introduced.

Law on Suppressing of Undeclared Work

- Several measures to prevent and sanction undeclared work are being introduced.
- If an inspection authority determines undeclared work has been performed, it will be deemed that the respective employee has been employed full-time with the monitored employer for the last six months (unless the evidence shows otherwise). The employer in breach will be ordered to register for social security, as well as to pay EUR 2,650 for each such employee (the value will be increased in case of a repeated offence).
- Ministry of Labour shall establish and maintain electronic records on employment, as well as a public list of compliant employers and a public list of non-compliant employers.
- Croatian Employment Service shall maintain electronic records on inactive people.
- Joint liability of a contractor for its sub-contractors' obligations towards their employees (with limited exceptions) has been introduced.

As a result of the above changes to Croatian employment legislation, certain obligations are imposed on the employers in Croatia.

In order to comply with new statutory requirements, employers should consider taking following actions:

- examination and update of existing employment by-laws no later than 1 July 2023;
- appointment of two persons responsible for the protection of employees' dignity no later than 1 July 2023 (applicable only to employers with more than 75 employees);
- examination of existing employment contracts and HR policies and practices, and ensuring their compliance with amended labour legislation.

Slobodno nas kontaktirajte ako trebate bilo kakvu pomoć ili pojašnjenje u vezi s gore navedenim.

If you require any assistance or clarification regarding the above, please do not hesitate to contact us.



Paul Suchar
Partner
Tel. +385 1 5390 032
psuchar@kpmg.com



Hrvoje Pajtak
Odvjetnik | Attorney at Law
Tel. +385 1 5390 062
hpajtak@kpmg.com



Mihaela Koren Šola
Odvjetnica | Attorney at Law
Tel. +385 1 5390 140
mkoren@kpmg.com



Lucija Maričić
Odvjetnica | Attorney at Law
Tel. +385 1 5390 285
lmariacic@kpmg.com

**Odvjetničko društvo Pajtak & Delija d.o.o. |
Law Firm Pajtak & Delija LLC
u suradnji s | in cooperation with
KPMG Legal s.r.o. advokátní kancelář**
Ivana Lučića 2A/17
Tel: +385 (0)1 5390 062
Fax: +385 (0)1 5390 111
hpajtak@kpmg.com
www.kpmg.hr

kpmg.com/socialmedia



© 2023 Odvjetničko društvo Pajtak & Delija d.o.o. | Law firm Pajtak & Delija LLC, a Croatian Law Firm, registered as a limited liability company, and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee, and a member of »KPMG Global Legal Services«, a network of independent Law Firms, formed within KPMG network. KPMG firms are legally separate entities and act as independent legal entities. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.