



MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA

Mirando Mrsić, ministar

Marina Kasunić Peris, pomoćnica ministra

PREDMET: Očitovanje na Nacrt prijedloga Zakona o radu od 25. studenoga 2013. godine

- dostavlja se

Poštovani,

Matica hrvatskih sindikata očituje se na Nacrt prijedloga Zakona o radu od 25. studenoga 2013. godine, po pojedinim člancima kako slijedi.

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu

Članak 30.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: U odnosu na trenutno važeće odredbe (sadašnji čl. 67. st. 1.) iza riječi „odbiti zaposliti ženu“ brisane su riječi „niti joj otkazati ugovor o radu“. Brisanjem navedenog dijela odredbe, predloženom novom odredbom propisuje se da se zbog trudnoće ženu ne smije odbiti zaposliti, ali joj se zbog trudnoće može otkazati ugovor o radu. Doduše, iz odredaba Zakona koje slijede iza predmetnog članka, razvidno je da poslodavac zbog trudnoće ne bi smio otkazati ugovor o radu (čl. 34. Prijedloga; Zabrana otkaza), ali se ta činjenica izvlači iz drugačijeg konteksta. Naime, u navedenom članku koji govori o zabrani otkaza stoji da poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici za vrijeme trudnoće. Taj članak govori o tome u koje vrijeme se ne smije otkazati ugovor o radu (za vrijeme trudnoće), ali ne propisuje eksplicitno da se zbog trudnoće (trudnoća kao razlog za otkaz) ne smije otkazati ugovor o radu kako to propisuje članak 30. koji govori o zabrani odbijanja zapošljavanja žene zbog njene trudnoće. Navedenim brisanjem odnosno propuštanjem zakonodavca da propiše zabranu otkazivanja ugovora o radu iz razloga trudnoće stvara se velika pravna nesigurnost te se otvara prostor za različita tumačenja i praksu, a što može dovesti do velikih i nepopravljivih posljedica.

Slijedom navedenog, predlažemo da se u čl. 30. st. 1. iza riječi „odbiti zaposliti ženu“ dodaju riječi „niti joj otkazati ugovor o radu“.

Prekovremeni rad

Članak 65.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno, niti u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, smije trajati duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Stavkom 1. predlažemo jasnije utvrditi kako je poslodavac dužan radniku prije početka prekovremenog rada uručiti pisani zahtjev za prekovremenim radom, a stavkom 2. skratiti rok u kome je to poslodavac u obvezi učiniti naknadno, odnosno na najduže 48 sati po odrađenom prekovremenom radu. Uzimajući u obzir činjenicu kako je predlagatelj ovim Prijedlogom Zakona uveo značajnu novinu u pravcu fleksibilizacije u smislu mogućnosti određivanja nejednakog rasporeda radnog vremena, to smo mišljenja kako sada u zakonu nedostaje jasno uređenje prava i obveza radnika i poslodavaca koji će raditi u jednakom rasporedu radnog vremena. U tom smislu u odredbi o prekovremenom radu treba zadržati ograničenje tjednog prekovremenog rada od 8 sati.

Umjesto toga, predlagatelj u odredbi stavka 3. utvrđuje najdulje tjedno radno vrijeme radnika koji radi prekovremeno i to u trajanju do 56 sati, što znači 16 sati tjedno više u odnosu na puno radno vrijeme od 40 sati, odnosno dvostruko duže nego li je to trenutno moguće, čemu se oštro protivimo. Iz stipulacije proizlazi da radno vrijeme ne smije biti duže od 56 tjedno. Nadalje proizlazi kako radno vrijeme radnika koji radi prekovremeno može trajati i kraće, što znači i kraće od 40 sati tjedno, što će poslodavcu omogućiti poravnanje odrađenih sati na prosjek od 40, čime se anulira prekovremeni rad. Zbog navedenog predloženo rješenje smatramo neprihvatljivim. Također, otvara se mogućnost i manipulacije, obzirom u st. 3. govori se o razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, pri čemu se ne definira što se događa u slučajevima kada prekovremeni rad traje manje od navedenoga, te je ista slijedom navedenoga pravno nedovoljno definirana.

Odredbom stavka 4. predlagatelj otvara mogućnost povećanja ograničenja prekovremenog rada na razini godine i to na 250 sati kroz kolektivne ugovore. U navedenom slučaju govorimo o 40% povećanju najvećeg dopuštenog broja prekovremenih sati na razini godine, što je potpuno neprihvatljivo. Neprihvatljivo, jer ono otvara prostor prekomjernom iscrpljivanju radnika, o čemu se uopće ne vodi računa, a potreba za tolikim brojem prekovremenih sati po jednom radniku na razini godine u odnosu na primjerice 10-tak radnika kod jednog poslodavca pokazuje potrebu za zapošljavanjem jednog novog radnika.

Raspored radnog vremena

Članak 66.

(1) Poslodavac će pisanom odlukom urediti raspored radnog vremena, ako taj raspored nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

(2) Raspored radnog vremena i razdoblje njegovog trajanja, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, utvrđuje se na način iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Puno odnosno nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima odnosno mjesecima, te tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.

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

(5) U slučaju iz stavka 3. i 4. ovoga članka, nejednako raspoređeno radno vrijeme radnika tijekom utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena mora odgovarati njegovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(6) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja radnog vremena iz stavka 2. ovoga članka, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, za preostalo utvrđeno razdoblje radnog vremena naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog radnika.

(7) U slučaju iz stavka 3. i 4. ovoga članka, radnik u tjednu može raditi najviše pedeset šest sati, odnosno šezdeset sati u tjednu ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad.

(8) U slučaju iz stavka 7. ovoga članka, radnik u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, radnik ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

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

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

(11) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Odredbu članka 66. predlažemo podijeliti na dva dijela, na način da iz prvog dijela bude jasno kako je radno vrijeme moguće nejednako rasporediti po tjednima, u razdoblju ne kraćem od mjesec, niti dužem od godine dana, ali da pri tome ono uvijek po isteku navedenog razdoblja prije svega mora biti svedeno na prosječno puno ili nepuno radno vrijeme, te kako se utvrđeni raspored radnog vremena može promijeniti za preostalo razdoblje. U drugom dijelu treba odrediti najduže trajanje radnog vremena te prosječno trajanje u razdoblju od 4 uzastopna mjeseca. Na taj bi način odredba postala pregledna, lako čitljiva i razumljiva, što je naročito važno za njezinu zakonitu primjenu, kao i za jednakost u primjeni u odnosu na sve adresate.

Protivimo se odredbi stavka 7. ovoga članka kojim se najduže trajanje radnog vremena sukladno odluci poslodavca određuje u trajanju do 56 sati tjedno, a kolektivnim ugovorima omogućuje uređenje u trajanju do 60 sati. Ovakvo rješenje predstavlja stavljanje prevelikih ovlasti u ruke poslodavcu, bez kontrole sindikata, pri čemu se ne vodi računa o prekomjernom iscrpljivanju radnika te nemogućnosti usklađenja poslovnog i obiteljskog života i to naročito za žene.

Ističemo kako je MRMS svojim dopisom od 28. listopada 2013. godine prihvatio prijedlog sindikata da se kroz kolektivne ugovore omogućuje organizacija radnog vremena kojom bi se radniku odredio rad dulji od 48 sati tjedno. Iz predloženog je rješenja, međutim, vidljivo kako MRMS ipak nije prihvatio prijedlog sindikata te je time iskazao elementarni nedostatak dobre vjere u pregovorima, tijekom kojih je prihvatio prijedlog sindikata. Nadalje, zakonom se utvrđuje referentno razdoblje od 4 uzastopna mjeseca u kojima se rad mora svesti na najduže prosječno od 48 sati, uključujući i prekovremeni rad, pri čemu se otvara mogućnost produljenja referentnog razdoblja na 6 mjeseci kroz kolektivne ugovore, što predstavlja novinu o kojoj se sa socijalnim partnerima nije razgovaralo, niti u tom smislu postigao dogovor.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 67.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan

preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(7) Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: U praksi nazivana velika preraspodjela, prema kojoj preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, ostaje isto uređena – ali s obzirom na nove članke 65. i 66. – posve nepotrebna.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 77.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI Protivimo se odredbi stavka 4. kojim se utvrđuje iznimka od prava radnika na cijeli godišnji odmor i to u svim slučajevima prestanka radnog odnosa. Mišljenja smo kako će takvo uređenje dovesti do prakse u kojoj će svaki poslodavac, neovisno o tome zna li ili ne za namjeru radnika za okončanjem radnog odnosa, omogućavati pravo na korištenje tek razmjernog dijela koji mu u tom trenutku pripada, a time se anulira dugogodišnji rad i vjernost poslodavcu kao pretpostavka za ostvarenje prava na cijeli godišnji odmor. Osim toga, iz ovakvog rješenja proizlazi kako pravo na cijeli godišnji odmor radnik može steći tek po isteku godine za koju godišnji odmor ostvaruje, što je neprihvatljivo. Zbog toga što ovo smatramo snižavanjem razine prava, predloženo rješenje nam je neprihvatljivo.

U tom smislu smatramo boljim i pravednijim **važće rješenje koje radniku omogućava pravo na cijeli godišnji odmor ako radni odnos prestaje iza 01. srpnja i to „na teret“ poslodavca kod kojeg mu radni odnos prestaje, neovisno o tome nastavlja li radni odnos kod drugog poslodavca ili ne.**

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 115.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili

3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

(4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika, odnosno koristiti rad ustupljenog radnika.

(6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Protivimo se brisanju stavka 2. i 4. važećeg uređenja, prema kojem su poslovno i osobno uvjetovani otkazi bili dopušteni samo ako poslodavac radnika nije mogao zaposliti na nekim drugim poslovima ili ako ga nije mogao obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Navedene su odredbe imale svojevrstu zaštitnu ulogu, zbog kojih je otkaz bio dopušten samo kao krajnje sredstvo. Poslodavac mora moći zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu, ali ga se pritom mora obvezati da utvrdi postoji li neko drugo radno mjesto na kojem bi radnik mogao raditi ili postoji mogućnosti obrazovanja ili osposobljavanja za rad na nekom drugom radnom mjestu. Ako takvih odredaba nema, a nesumnjivo je autonomno pravo poslodavca urediti vlastite poslovne procese, u budućnosti će odluka o otkazu ugovora o radu iz navedenih razloga moći biti motivirana potpuno drugim razlozima, koje će biti teško dovesti u pitanje u postupku pred sudom.

Postupak prije otkazivanja

Članak 119.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa akt je poslodavca na koji radnik nema pravo ustati radi sudske zaštite, jer se njime ne povrjeđuju prava radnika, nego se samo upozorava na obveze iz radnog odnosa. No, u slučaju otkaza ugovora o radu poslodavci vrlo često, u

svrhu dokazivanja opravdanosti otkaza posežu za upozorenjima danim i nekoliko godina prije otkaza, kao i upozorenjima nevezanim za otkazni razlog, zbog čega i dalje tražimo da se zakonom odredi zastara danih upozorenja, a sve kako bi se zaštitili radnici te riješile neujednačenosti u praksi.

Otkazni rok

Članak 121.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti građana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali radni odnos radnika koji je prije početka tjeka otkaznog roka bio ili je tijekom otkaznog roka privremeno nesposoban za rad, bez obzira na trajanje privremene nesposobnosti za rad i pripadajućeg otkaznog roka radnika, prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Ne dovodeći u pitanje činjenicu kako postoje slučajevi zlorababe bolovanja, čije otvaranje prekida tijekom otkaznog roka te nesumnjivo dovodi poslodavca u neizvjesno u pogledu mogućeg dana prestanka radnog odnosa, želimo ponovno istaknuti kako se protivimo rješenjima koja svoj korijen imaju u sustavu zdravstvenog osiguranja, a rješavaju se u sustavu rada. Pitanje zlorababe bolovanja treba riješiti učinkovitim kontrolama bolovanja, koje može inicirati i sam poslodavac i zbog nesavjesnih pojedinaca ne treba kažnjavati stvarno bolesne ljude. A odredba stavka 3. će činiti upravo to. Jednako postupanje prema svima, savjesnim i nesavjesnim pojedincima predstavlja diskriminaciju, koja nam je krajnje neprihvatljiva.

Nadalje, u odnosu na stavak 4. ističemo kako doista ne vidimo nikakve potrebe da se pitanje prekida tjeka otkaznog rok za vrijeme godišnjih odmora i plaćenog dopusta rješava na predloženi način, budući je trajanje obaju prava unaprijed predvidljivo, određeno, zbog čega je faktor neizvjesnosti prestanka radnog odnosa uklonjen. Ovakvim rješenjima poništava se pravo radnika na godišnji odmor i plaćeni dopust te se izravno presumira kako se isti zlorabotrebjavaju radi produljenja radnog odnosa, što je protivno Ustavu RH i samom ZOR-u, te njihovom jasnom određenju o pravu radnika, prije svega, na plaćeni godišnji odmor (a tek podredno naknadi za neiskorišteni godišnji odmor), odnosno o pravu na plaćeni dopust u strogo određenom i vremenski ograničenom trajanju. Zbog navedenog, odredbe stavaka 3. i 4. su nam potpuno neprihvatljive.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 125.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Sukladno zahtjevima sindikata isticanih tijekom pregovora, predlažemo visinu naknade štete odrediti u rasponu od 5 do 12 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća radnika. Donju granicu od 3 mjesečne plaće smatramo prenisko postavljenom u odnosu na štetu koja se nadoknađuje i uzorke njezina nastanka, dok, uzimajući u obzir odluke sudova u sporovima o naknadi štete i visini koja se najčešće dosuđuje, predlažemo gornju granicu odrediti na 12 mjesečnih plaća, ostavljajući na taj način dovoljno prostora sudovima da u svakom konkretnom slučaju uzimaju u obzir sve relevantne okolnosti, budući predloženi raspon od 3 do 8 plaća smatramo preuskim te prilično ograničavajućim za sudove. Zbog navedenog, predloženo rješenje smatramo neprihvatljivim.

Suodlučivanje

Članak 151.

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

1) otkazu članu radničkog vijeća i onolikom broju zamjenika člana koliko radničko vijeće ima članova,

2) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do djelomičnog gubitka radne sposobnosti,

3) otkazu radniku starijem od šezdeset godina,

4) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,

5) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo odnosno provodi postupak likvidacije,

6) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,

7) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona.

(2) Poslodavac iznimno može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. podstavka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.

(3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.

(4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

(5) Arbitražu iz stavka 4. ovoga članka, provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće, odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno.

(6) Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće.

(7) Gospodarsko-socijalno vijeće će pravilnikom urediti način izbora arbitara, arbitražni postupak, te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.

(8) Ministar će odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja nadležnog za financije, utvrditi visinu i način isplate naknade troškova arbitražnog postupka te nagrade arbitra.

(9) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Protivimo se brisanju važeće odredbe podstavka 2. stavka 1. ovog članka budući se time negira zaštita navedenoj kategoriji radnika, što predstavlja smanjenje razine zaštite u odnosu na onu koja je važećim zakonom zajamčena. Kandidat za člana radničkog vijeća trebao bi biti zaštićen od mogućnosti otkazivanja ugovora o radu barem tijekom trajanja kandidacijskog i izbornog postupka jer se u suprotnom ugrožavaju sami izbori. U odnosu na podstavak 3. mišljenja smo kako je izostavljanjem radnika-osoba s invaliditetom negirana zaštita izrazito osjetljivoj, već ionako diskriminiranoj kategoriji radnika. Pojašnjenje predlagača kako su takvi radnici obuhvaćeni općim

određenjem u novom podstavku 2. smatramo pogrešnom, jer se, kada je riječ o radniku-osobi s invaliditetom, ne mora raditi o invalidnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a samo takvima podstavak 2. jamči zaštitu. Zbog navedenog, protivimo se novom podstavku 2. stavka 1. ovog članka.

Budući se Prijedlogom Zakona napušta institut programa zbrinjavanja viška radnika, to je u stavku 1. podstavku 5. potrebno izvršiti odgovarajuće usklađenje.

Nadalje, protivimo se odredbi stavka 4. ovog članka prema kojem se, u slučaju uskrate suglasnosti, postupak nadomještanja može provesti samo pred arbitrom, pri čemu je brisana mogućnost izbora između arbitražnog i sudskog postupka koja je zajamčena važećim uređenjem. Ovakvo rješenje smatramo uskratom prava pristupa sudu, a problem preopterećenosti sudova nije dobro rješavati nametanjem obveznih arbitražnih postupaka, jer se na taj način temeljni problem ne rješava, nego samo zaobilazi. Ovakav prijedlog pokazuje još jednom kako se problemi iz jednog sustava prelijevaju na drugi i tamo rješavaju, što smatramo pogrešnom, lošom i nedopustivom praksom.

Odnos sa sindikatom

Članak 153.

(4) Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 3. ovoga članka i o postignutom sporazumu, sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Protivimo se odredbi stavka 4. kojom se sindikatima nameće obveza dogovora o sindikalnom povjereniku ili povjerenicima koji će preuzeti ulogu radničkog vijeća. Iako je postizanje dogovora nesumnjivo interes sindikata, ne može zakonodavac taj interes pretvoriti u njihovu obvezu jer takvo rješenje predstavlja zadiranje u autonomiju sindikata.

Zahtjev sindikata u odnosu na ovu odredbu bio je pojasniti postupak u situaciji izostanka dogovora sindikata obzirom da zakon utvrđuje odgovarajuću primjenu odredaba o izborima za radničko vijeće, a takvo je određenje izazivalo različita tumačenja i neujednačenost u praksi.

Obveza kolektivnoga pregovaranja u dobroj vjeri

Članak 193.

Osobe koje sukladno ovom Zakonu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora u svezi s pitanjima koja sukladno ovom Zakonu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Budući se ovim Prijedlogom Zakona ne definiraju stranke kolektivnog ugovora, to je potrebno izvršiti definiranje stranaka odnosno horizontalno uskladiti sa postojećim zakonskim okvirom.

Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru

Članak 199.

(1) Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno najduže tri mjeseca od proteka otkaznog roka.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Neprihvatljiva je produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru nakon protoka otkaznog roka. Naime, oba instituta (i institut produžene primjene i institut otkaznog roka) imaju identičnu svrhu i cilj, odnosno jedan institut isključuje drugi. Kumuliranjem ta dva instituta, gubi se svrha otkaznog roka, što je protivno načelima obveznih odnosa. U navedenoj situaciji, kolektivni ugovor ne bi prestao važiti protekom otkaznog roka, nego istekom produžene primjene, koja slijedi nakon isteka otkaznog roka. Institut produžene primjene primjenjuje se isključivo nakon isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen, kao što se i institut otkaznog roka primjenjuje isključivo u situaciji otkazivanja kolektivnog ugovora. Dakle, kad kolektivni ugovor istekne – počinje teći produžena primjena pravnih pravila, a kad se kolektivni ugovor otkaže – počinje teći otkazni rok (nakon čijeg isteka ne može početi produžena primjena pravnih pravila).

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 204.

(5) Proširena primjena kolektivnog ugovora iz stavka 4. ovoga članka prestaje nakon isteka otkaznog roka kolektivnog ugovora koji je otkazan, odnosno isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, u kojem slučaju se pravna pravila toga kolektivnog ugovora neće primjenjivati u skladu sa člankom 199. ovoga Zakona

(9) Kada je poslodavac obavezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora će se primijeniti onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Postojećom formulacijom čl. 5. Prijedloga Zakona proizlazi kako je neprimjena pravnih pravila kolektivnog ugovora u slučaju proširene primjene kolektivnog ugovora propisana čl. 199. prijedloga Zakona. U tom pravcu potrebno bi bilo izbrisati u čl. 5 riječi „u skladu sa člankom“ te iste zamijeniti riječima „**u smislu**“

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 206.

(2) Sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora, imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u slučaju spora s poslodavcem ili udrugom poslodavaca o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka.

(5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: U odnosu na predložene odredbe Prijedloga Zakona, smatramo kako bi se u st. 2. navedene odredbe iza riječi „provesti ga“ trebala dodati i riječ „i“ kako bi se izbjegla eventualna moguća retriktivna tumačenja u smislu da sindikati kojima je utvrđena reprezentativnost imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga samo u slučaju sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora, a ne i zbog ostalih navedenih razloga. Ujedno se predlaže radi boljeg nomotehničkog izražavanja u st. 5. navedenoga članka brisati riječ „se“.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 207.

(2) O istom sporu iz stavka 1. ovoga članka, može se provesti samo jedan postupak mirenja.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Predlažemo brisanje cijelog navedenog stavka i vraćanje važeće odredbe sadašnjeg čl. 270. Zakona o radu.

Predloženo ograničavanje postupka mirenja nema nikakvog smisla, a uz to je i vrlo opasno u smislu blokiranja i onemogućavanja prava na štrajk. Nema ništa loše u tome da se stranke u sporu mire i nekoliko puta ako treba. Poslodavcima bi u svakom slučaju mirenje trebalo biti prihvatljivije od provedbe štrajka. Ono što je puno važnije jest pitanje na koji način će se ova sporna odredba tumačiti i primjenjivati u praksi!? Već sama formulacija "isti spor" dovodi do puno nejasnoća: što su to isti sporovi, tko će odlučivati o tome radi li se o istom ili različitom sporu i sl. Slijedom navedenog, u praksi može vrlo lako doći do sljedeće situacije: sindikati su npr. u sporu s poslodavcem oko plaća. Budući da je to spor koji može dovesti do štrajka, ide se u obvezno mirenje. Nakon okončanog postupka mirenja, sindikati će provesti štrajk ili mogu odlučiti ne provesti isti. Ako se štrajk ne provede ili ako se provede, a kao rezultat štrajka se ne postigne dogovor odnosno ne potpiše se kolektivni ugovor, postoji mogućnost da nakon nekog vremena sindikati opet prema poslodavcu izađu sa istim zahtjevom u vezi s plaćama. Ako se to tada protumači kao isti spor kao i prethodni (a što je realno moguće), u smislu ove sporne odredbe sindikatu će biti zabranjeno provesti novi postupak mirenja, a bez prethodno obavljenog mirenja nema niti zakonitog štrajka. Dakle, pravo na štrajk praktički se na ovaj način pretvara u pravo za jednokratnu upotrebu!

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Članak 215.

(9) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRIMJEDBE I PRIJEDLOZI: Važećim odredbama ZOR-a o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati propisano je da, ako poslovi koji se ne smiju prekidati nisu utvrđeni odnosno ako poslodavac nije predložio njihovo utvrđivanje **do dana početka mirenja**, utvrđivanje tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka. Navedena odredba ima za svrhu onemogućiti blokiranje štrajka odnosno spriječiti manipuliranje s danom početka štrajka od strane poslodavaca.

Novom formulacijom propisalo bi se da, ako poslodavac nije predložio utvrđivanje navedenih poslova **do dana okončanja postupka mirenja**, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka. Takva promjena nije prihvatljiva. Naime, u trenutku najave štrajka nastaje i zakonska obveza pokretanja postupka mirenja. Po zakonu mirenje mora završiti za 5 dana i nakon toga sindikati mogu provesti štrajk. Ako poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje tih poslova tijekom mirenja i ako se ne postigne sporazum o njima, po zakonu se mora ići na arbitražu. U tom slučaju, sindikati ne mogu započeti sa štrajkom kada su planirali (neposredno nakon okončanog mirenja) nego moraju čekati odluku arbitraže. Na taj način sindikatima se oduzima pravo odlučivanja o terminu početka štrajka, što u konačnici može dovesti do obezvrjeđenja štrajka i biti uzrok njegovog neuspjeha.

Neprihvatljivo je i umanjivanje značaja i isključivanje kolektivnih ugovora iz Zakona o radu na način da se njima više ne mogu uređivati neki instituti i prava ili da se ne mogu značajnije uređivati (npr. kolektivnim ugovorom više se neće moći ugovoriti slučajevi u kojima se neće moći zapošljavati radnici preko agencija za privremeno zapošljavanje, raspored radnog vremena poslodavac uređuje sam do 56 sati tjedno, a kolektivnim ugovorom samo od 56 do 60 sati tjedno).

Nadalje, **protivimo se i proširenju zakonskih temelja / ovlaštenja za ugovaranje nepovoljnijih uvjeta rada kroz kolektivne ugovore** (npr. da se kolektivnim ugovorom agencije i sindikata mogu ugovoriti

drukčiji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, da prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati i do dvjesto pedeset sati godišnje ako je tako određeno kolektivnim ugovorom).

Isto tako, **neprihvatljivo je i da se propisuje da se puno radno vrijeme (osim kolektivnim ugovorom) može ugovoriti i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca te da se plaće i druga materijalna prava za radnike zaposlene po ugovoru o radu na nepuno radno vrijeme mogu ugovarati i prema sporazumu između radničkog vijeća i poslodavca.** Navedeno je neprihvatljivo iz razloga što se drugim odredbama Zakona o radu (opravdano) izričito propisuje da se plaće, trajanje radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, ne smiju uređivati sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca. Navedenim se, na štetu sindikata i kolektivnog pregovaranja, jača pozicija radničkih vijeća.

Ne možemo podržati niti niz izmjena i dopuna odredaba koje se odnose na rad radnika preko Agencija za privremeno zapošljavanje, budući da se istima **umanjuju prava agencijskih radnika te radnika zaposlenih kod korisnika usluga Agencija** (npr. ukidanje ograničenja zapošljavanja ustupljenog radnika na radno mjesto na kojem je korisnik u proteklih šest mjeseci otkazao ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom, umanjivanje visine naknade plaće agencijskog radnika u vrijeme kada nije ustupljen korisniku, ograničenje za ustupanje radnika više nije jedna godina nego tri godine, uz mogućnost da vrijeme ustupanja bude i duže ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom...).

U Zagrebu, 28. studenoga 2013.

Matica hrvatskih sindikata