

NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI
SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE
MATICA HRVATSKIH SINDIKATA
HRVATSKA UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA
UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE

U Zagrebu, 7. srpnja 2014.

**HRVATSKI SABOR
ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA**

Predmet: Amandmani na Konačni prijedlog zakona o radu, P.Z.E. br. 606

Temeljem članka 196. st. 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora podnosimo amandmane na **Konačni prijedlog zakona o radu, P.Z.E. br. 606:**

AMANDMAN br. 1.

Na članak 10.

U članku 10. stavci 3., 4., 5., 6. i 7. brišu se.

Obrazloženje:

Protivimo se dopuni ovog članka stavcima 3., 4., 5., 6. i 7. kojima se uvodi novi institut privremenog ustupanja radnika drugom povezanom poslodavcu. Uz postojeću praksu kojom se radnici prebacuju iz jedne tvrtke u drugu, a sve radi njihova obespravljanja, predloženi institut smatramo dodatnim područjem zlorabiranja i podlogom za nove manipulacije na štetu radnika, u kojoj će ustupanje radnika te sljedivost i poštivanje njihovih prava biti nemoguće pratiti, kako za samog radnika, tako i za inspekciju rada.

AMANDMAN br. 2.

Na članak 12.

Članak 12. mijenja se i glasi:

„(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

(3) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti drugi i svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka ukupno trajanje prvog i svih sljedećih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. »

Obrazloženje :

S obzirom na činjenicu da je u prvoj fazi izmjena ZOR-a ovaj institut izmijenjen na način da se omogućilo zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme i na razdoblje dulje od 3 godine, a da su ograničenja u smislu objektivnih razloga i vremenskog trajanja uvedena za uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavljao, oko čega je postignuto suglasje, to predloženu izmjenu ovog instituta smatramo nepreciznom i lošijom u odnosu na važeću, zbog čega predlažemo novu stipulaciju ovoga članka.

Naime, iz odredbi stavaka 3. i 4. nije dovoljno jasno odnose li se ograničenja u smislu objektivnih razloga i vremenskog trajanja na uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavlja ili i na prvi ugovor, kojim je radni odnos na određeno vrijeme zasnovan. Također, iz odredbe stavka 5. nije jasno odnosi li se navedena presumpcija na svaki ugovor o radu ili samo onaj kojim je radni odnos na određeno vrijeme zasnovan, a što proizlazi iz važećeg uređenja, a sve kako bi se spriječile zlouporabe koje su prisutne u praksi, a zbog kojih radni odnos na određeno vrijeme i njegovi učinci ne bi došli u doseg odredaba koje govore o ograničenjima, o čemu je u 1. fazi postignut dogovor.

AMANDMAN br. 3.

Na članak 14.

Stavak 5. mijenja se i glasi :

„(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od proteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“

Obrazloženje:

Rok od 15 dana neprimjereno je dug uzimajući u obzir promjenu posebnih propisa u smislu skraćivanja rokova za elektroničku prijavu na dvadeset četiri sata za poslodavce. Zbog navedenog tražimo skraćenje ovog roka na osam dana, jer radnik doista nema razloga čekati.

AMANDMAN br. 4.

Na članak 26.

Dodaje se stavak 3. koji glasi:

„(3) Ministar će uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnih udruga poslodavaca i sindikata više razine propisati i druga pitanja koja poslodavac mora urediti pravilnikom o radu.“

Obrazloženje:

Zadržavanje stavka 3. u ovom članku potrebno je zbog osiguravanja ujednačavanja sadržaja pravilnika o radu.

AMANDMAN br. 5.

Na članak 32.

Članak 32. mijenja se i glasi:

“Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanja radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetanjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.”

Obrazloženje:

Radnik radi u skraćenom radnom vremenu kada ga na poslovima na kojim radi niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. U svim ostalim slučajevima govorimo o radu u polovici punog radnog vremena (ili radu u nepunom radnom vremenu). Zbog toga, a i zbog usklađivanja s terminologijom Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13), kojima su uređena navedena prava, potrebno je izvršiti predloženu izmjenu.

AMANDMAN br. 6.

Na članak 34.

Stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetanjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.”

Stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovog članka prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, brisanjem trgovca pojedinca iz registra ili danom završetka postupka likvidacija u skladu s posebnim propisom.”

Stavak 4. briše se.

Obrazloženje:

Radnik radi u skraćenom radnom vremenu kada ga na poslovima na kojim radi niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. U svim ostalim slučajevima govorimo o radu u polovici punog radnog vremena (ili radu u nepunom radnom vremenu). Zbog toga, a i zbog usklađivanja s terminologijom Zakona o roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13), kojima su uređena navedena prava, potrebno je izvršiti predloženu izmjenu.

Kako postupak likvidacije ne mora nužno značiti i prestanak postojanja poslodavca, to znači da takav poslodavac neće imati potrebe za otkazivanjem ugovora o radu i zato predlažemo napuštanje predloženog rješenja te utvrđenje **kako ugovor o radu zaštićenih kategorija radnika prestaje danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom.**

AMANDMAN br. 7.

Na članak 35.

U stavku 1. riječi „u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetanjama u razvoju” zamjenjuju se riječima „u polovici punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetanjama u razvoju”

Obrazloženje:

Radnik radi u skraćenom radnom vremenu kada ga na poslovima na kojim radi niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. U svim ostalim slučajevima govorimo o radu u polovici punog radnog vremena (ili radu u nepunom radnom vremenu). Zbog toga, a i zbog usklađivanja s terminologijom Zakona o roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13), kojima su uređena navedena prava, potrebno je izvršiti predloženu izmjenu.

AMANDMAN br. 8.

Na članak 41.

U stavku 5. iza riječi „nadomjestiti” dodaju se riječi „sudska ili”.

Obrazloženje:

Ukidanjem mogućnosti da suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća nadomjesti sudska odluka ograničava se pravo na pristup sudu, ukida se pravo na izbor hoće li će tu odluku nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka, nameće se postupak arbitraže koji je skup i kojeg će provoditi arbitri, čija neovisnost se ne može usporediti sa neovisnošću pravosudne vlasti.

AMANDMAN br. 9.

Na članak 45.

U stavku 2. podstavku 4. iza zarez dodaju se riječi „te znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje.”

U stavku 4. iza podstavka 5. dodaje se podstavak 6. koji glasi:

6) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika.

Obrazloženje:

Budući je člankom 49. stavkom 2. ovog Zakona utvrđena obveza agencije upoznati ustupljenog radnika prije upućivanja korisniku s posebnim profesionalnim znanjima i vještinama za obavljanje poslova kod korisnika, to je u ovom podstavku potrebno jasno utvrditi kako isti predstavljaju sastojak ugovora o ustupanju, jer u protivnom provedba obveze agencije iz članka 49. stavka 2. neće biti moguća.

Kako bi pravo sindikata kolektivnim ugovorom urediti slučajeve u kojima se ne može koristiti rad ustupljenih radnika bilo jasno i nedvojbeno, to je potrebno dodati novi podstavak 6.

AMANDMAN br. 10.

Na članak 46.

Stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđenu na način iz članka 95. stavka 5. ovoga Zakona.”

Stavak 6. i 7. brišu se.

Obrazloženje:

Ograničavanje prava na naknadu plaće u skladu s odredbom članka 95. stavka 5. ovog a Zakona samo na one ustupljene radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme smatramo diskriminatornim u odnosu na one radnike koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, zbog čega tražimo zadržavanje važećeg uređenja, prema kojem naknadu plaće u navedenoj visini ostvaruju svi ustupljeni radnici, neovisno o tome imaju li sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Stavkom 6. ovog članka *drugi uvjeti rada* definiraju se znatno uže od važećeg uređenja, čime rad ustupljenih radnika postaje jeftiniji i time konkurentniji radu radnika izravno zaposlenih kod korisnika. Naime, iz važećeg uređenja proizlazi kako plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne mogu biti određeni nepovoljnije u odnosu na plaću i uvjete rada radnika izravno zaposlenog kod korisnika, što je u skladu s određenjem Direktive 2008/104/EC o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje prema kojoj bi „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik.“ U tom su smislu i sudovi u RH pravomoćnim presudama utvrdili pravo ustupljenih radnika na jednaku plaću i sva ostala materijalna prava koja temeljem kolektivnih ugovora ostvaruju i radnici izravno zaposleni kod korisnika. Predloženo rješenje međutim, bitno ograničava navedena prava ustupljenih radnika, što je neprihvatljivo i tražimo zadržavanje važećeg uređenja.

Otvaranje mogućnosti kolektivnim ugovorom na razini agencije ugovaranja nepovoljnije razine prava za ustupljene radnike, od radnika zaposlenih kod korisnika, karikira se svrha kolektivnog pregovaranja, kao načina ugovaranja više (povoljnije) razine prava od one zajamčene zakonom. Osim toga, ovakvo određenje djeluje poticajno na poslodavce u smislu angažiranja isključivo ustupljenih radnika, kao isplativije radne snage.

AMANDMAN br. 11.

Na članak 48.

Stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za neprekinuto razdoblje duže od 1 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.“

Obrazloženje:

Produžavanjem vremenskog razdoblja ustupanja sa sadašnje 1 godine na 3 godine, uz mogućnost i duljeg rada zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih kolektivnim ugovorom, suprotno je karakteru **privremenosti** ovih poslova, jer toliko vremensko razdoblje govori o potrebi zapošljavanja radnika kod samog korisnika temeljem ugovora o radu, pa i na određeno vrijeme. Ovakvim rješenjem zakonodavac bitno smanjuje potrebu za zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme budući u iste svrhe može koristiti rad ustupljenih radnika. Osim toga, mogućnost korištenja rada istog ustupljenog radnika **na istim poslovima** dovesti će do situacije koju smo godinama imali u slučaju korištenja rada na određeno vrijeme, a prema kojoj su se zakonsko ograničenje i svrha rada na određeno vrijeme zaobilazili na način da se po isteku trogodišnjeg roka radniku ponudio novi ugovor o radu na određeno vrijeme za druge poslove.

AMANDMAN br. 12.

Na članak 52.

Stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Potvrdu iz stavka 3. ovoga članka ministarstvo izdaje u dva istovjetna primjerka.“

Obrazloženje:

Budući je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o ustrojstvu i djelokrugu ministarstava i drugih središnjih tijela državne uprave (NN br. 148/13) upravo Ministarstvo rada i mirovinskog sustava postalo nadležno za poslove inspekcije rada, to proizlazi kako će Ministarstvo samo sebi dostavljati navedenu potvrdu. Kako bi se takva situacija izbjegla predlažemo izmjenu stavka 5.

AMANDMAN br. 13.

Na članak 53.

U stavku 4. iza riječi „osim“ dodaju se riječi „članka 117.“, a iza riječi „stavka 1.“ dodaju se riječi „članka 124.“,

Obrazloženje:

Stavkom 4. ovog članka predlagatelj utvrđuje kako se na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljenja na probnom radu ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu, osim odredaba članka 120. (Oblik, obrazloženje i dostava otkaza), članka 121. stavka 1. (Otkazni rok) i članka 125. (Sudski raskid ugovora o radu). Navedeni prijedlog znači znatno uži doseg odredbi Zakona na ovu vrstu otkaza, od onog koji imamo u važećem uređenju. Tako se primjerice na ovu vrstu otkaza ne bi primjenjivala odredba o neopravdanim razlozima za

otkaz, što znači da bi radniku koji se nalazi na probnom radu privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede predstavljala opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, što nam je potpuno neprihvatljivo. Također, budući predlagatelj ne predviđa primjenu odredbe o vraćanju radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza (članak 124.), temeljem koje radnik može tražiti utvrđenje nedopuštenom odluke o otkazu ugovora o radu, nije jasno kako bi mogla doći u obzir primjena odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu. Zbog navedenog, ukoliko predlagatelj otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu namjerava zadržati uređen ovim člankom inzistiramo da se, pored navedenih, jasno utvrdi kako će se na ovu vrstu otkaza primjenjivati i članci 117. i 124. Zakona.

AMANDMAN br. 14.

Na članak 60.

Dodaje se stavak 5. koji glasi:

„(5) Za vrijeme službenog puta, radnim vremenom smatra se vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove za poslodavca, a najmanje u skladu s njegovim rasporedom radnog vremena.“

Obrazloženje:

Rad radnika na službenom putu nije ničim uređen, a često njegovo trajanje premašuje radno vrijeme, zbog čega se predlaže urediti to pitanje.

AMANDMAN br. 15.

Na članak 61.

U stavku 2. riječi „sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca“ brišu se.

Stavak 3. briše se.

Obrazloženje:

Budući je člankom 160. stavkom 3. nedvojbeno utvrđeno kako se sporazumima između poslodavca i radničkog vijeća ne može uređivati pitanje trajanja radnog vremena, to je stavak 2. ovog članka potrebno uskladiti s predmetnim utvrđenjem i to na način da se riječi „sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca“ brišu.

Omogućavanjem dopunskog rada predlagatelj ponovno oživljava prijedlog za uređenjem povremenih poslova, sada doduše u potpuno drugoj pravnoj formi. Ovakva rješenja zadovoljavaju potrebu radnika za dodatnom zaradom, otklanjajući pri tome obvezu države za osiguravanjem pristojne plaće za redovan rad, zbog čega ne bi postojala potreba radnika za dopunskim radom. U situaciji visoke nezaposlenosti svaki dopunski rad radnika onemogućava moguće novo zapošljavanje, što je posljedica koju svakako treba izbjegavati. Osim toga, držimo potpuno netočnim stav predlagatelja kako će dopunski rad omogućiti izlazak dijela ljudi iz zone rada na crno. Dopunski je rad omogućen samo onima koji imaju status radnika, dakle rade temeljem ugovora o radu u punom ili nepunom radnom vremenu, dok se radom na crno najvećim dijelom bave nezaposlene, socijalno isključene i u svakom pogledu marginalizirane osobe. Zbog navedenog, protivimo se uvođenju ovog instituta.

AMANDMAN br. 16.

Na članak 62.

U članku 62. stavak 3. briše se.

Obrazloženje:

Omogućavanjem dopunskog rada predlagatelj ponovno oživljava prijedlog za uređenjem povremenih poslova, sada doduše u potpuno drugoj pravnoj formi. Ovakva rješenja zadovoljavaju potrebu radnika za dodatnom zaradom, otklanjajući pri tome obvezu države za osiguravanjem pristojne plaće za redovan rad, zbog čega ne bi postojala potreba radnika za dopunskim radom. U situaciji visoke nezaposlenosti svaki dopunski rad radnika onemogućava moguće novo zapošljavanje, što je posljedica koju svakako treba izbjegavati. Osim toga, držimo potpuno netočnim stav predlagatelja kako će dopunski rad omogućiti izlazak dijela ljudi iz zone rada na crno. Dopunski je rad omogućen samo onima koji imaju status radnika, dakle rade temeljem ugovora o radu u punom ili nepunom radnom vremenu, dok se radom na crno najvećim dijelom bave nezaposlene, socijalno isključene i u svakom pogledu marginalizirane osobe. Zbog navedenog, protivimo se uvođenju ovog instituta.

AMANDMAN br. 17.

Na članak 65.

U stavku 2. riječi „sedam dana od dana” zamjenjuju se riječima „četrdeset osam sati od”.

Stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od osam sati tjedno.”

U stavku 4. iza riječi „godišnje” briše se zarez, dodaje se točka, te se brišu riječi „osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne može trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje”.

Obrazloženje:

Skraćuje se rok u kojem je poslodavac usmeno izrečeni zahtjev za prekovremenim radom dužan pismeno potvrditi sa predloženih sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen na četrdeset osam sati od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Određuje se da tjedno ograničenje trajanja prekovremenog rada iznosi najviše osam sati, kao što je uređeno važećim Zakonom o radu.

Briše se mogućnost godišnjeg ograničenja broja prekovremenih sati kroz kolektivne ugovore u trajanju od dvjesto pedeset sati.

AMANDMAN br. 18.

Članak 66.

Mijenja se i glasi:

„(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

(2) Nejednako raspoređeno radno vrijeme tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(3) Ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(4) Nejednako raspoređeno radno vrijeme ne može biti utvrđeno u razdoblju kraćem od mjesec dana niti dužem od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika”

Iza članka 66. dodaje se naslov članka i novi članak 66.a) koji glasi:

„Najduže trajanje radnog vremena u nejednakom rasporedu radnog vremena

Članak 66. a)

(1) Nejednako raspoređeno radno vrijeme radnika može trajati najviše do pedeset sati, odnosno šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik u razdoblju od svaka četiri uzastopna mjeseca, odnosno svakih šest uzastopnih mjeseci ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, ne smije raditi duže od prosječnih četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(3) Raspored radnog vremena radnika tijekom trajanja nejednakog rada može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

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

(5) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje radio duže od prosječno ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog punog, odnosno nepunog radnog vremena, smatrat će se prekovremenim radom.

(6) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 2. ovog članka.”

Obrazloženje:

Radi pojednostavljenja uređenja instituta radnog vremena, ovim člancima uređuje se raspored radnog vremena i najduže trajanje nejednako raspoređenog radnog vremena.

AMANDMAN br. 19.

Na članak 74.

U članku 74 . dodaje se stavak 4. koji glasi:

„(4) Radniku kojem zbog boravka na službenom putu nije bilo omogućeno korištenje dnevnog odmora iz stavka 1. ovoga članka, mora se omogućiti korištenja zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju službenog puta.”

Obrazloženje:

Radnici često zbog trajanja službenog puta nisu u mogućnosti iskoristiti dnevni odmor između dva radna dana u trajanju utvrđenom Zakonom o radu, zbog čega se predlaže urediti to pitanje.

AMANDMAN br. 20.

Na članak 78.

Članak 78. mijenja se i glasi:

“Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedna dvanaestine godinjšeg odmora iz članka 77. stavka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 77. stavka 3. ovoga Zakona, nije stekao pravo na godišnji odmor,*
- 2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 77. stavka 3. ovoga Zakona,*
- 3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.”*

Obrazloženje:

Odredbom stavka 2. članka 78. Konačnog prijedloga zakona o radu utvrđuje se iznimka od prava radnika na cijeli godišnji odmor i to u svim slučajevima prestanaka 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. U tom smislu smatramo boljim i pravednijim važeće rješenje koje radniku omogućava pravo na cijeli godišnji odmor ako radni odnos prestaje iza 1. srpnja i to „na teret“ poslodavca kod kojeg mu radni odnos prestaje, neovisno o tome nastavlja li radni odnos kod drugog poslodavca ili ne.

AMANDMAN br. 21.

Na članak 79.

U stavku 4. riječi „stavaka 1. i 2.“ brišu se.

Obrazloženje:

Zbog usklađenja s prijedlogom izmjena članka 78., predlaže se sljedeća izmjena u članku 79.

AMANDMAN br. 22.

Na članak 83.

Članak 83. mijenja se i glasi:

„Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, osim ako se na pisani zahtjev radnika poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.“

Obrazloženje:

Kako bi se osigurala odgovarajuća zaštita radnika od samovoljnih odluka poslodavaca, kojima radnicima ne bi bio odobren godišnji odmor u tekućoj godini, prenošenje korištenja najmanje dva tjedna godinjšeg odmora u neprekinutom trajanju u sljedeću kalendarsku godinu mora biti isključivo na inicijativu radnika, odnosno pisani zahtjev radnika. Ukoliko takvog zahtjeva radnika nema poslodavac ne bi mogao samostalno donijeti takvu odluku.

AMANDMAN br. 23.

Na članak 86.

U stavku 3. na kraju rečenice briše se točka te se dodaju riječi "ili drugoj životnoj (partnerskoj) zajednici, sukladno posebnom propisu."

Obrazloženje:

Radi usklađenja sa Konačnim prijedlogom zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola predlažemo dopunu ovoga stavka.

AMANDMAN br. 24.

Na članak 106.

Stavak 3. briše se.

Obrazloženje:

Predloženo uređenje kojim se radniku nameće obveza plaćanja ugovorne kazne u slučajevima kada poslodavac na sebe istovremeno nije preuzeo obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja smatramo nepravednim te protivnim načelu slobode rada i jednakosti. Navedeno uređenje štiti poslodavce i dovodi radnika u evidentno nejednak položaj u odnosu na poslodavca, što je potpuno neprihvatljivo. Umetanjem uvjeta pod kojim će doći do primjene ove odredbe i to u slučaju ako je radnik u vrijeme sklapanja toga ugovora imao plaću veću od prosječne plaće u RH, smatramo prenisko postavljenom zbog čega će dosegom odredbe stavka 3. biti obuhvaćen veliki broj radnika te se njom neće postići zaštitna funkcija koja joj je očito namijenjena.

AMANDMAN br. 25.

Na članak 112.

Stavak 1. podstavak 2. mijenja se i glasi:

„2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima ili danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom,“

Obrazloženje:

Sam postupak likvidacije ne znači nužno prestanak postojanja poslodavca. Poslodavac prestaje postojati tek danom uspješnog okončanja postupka, pa je stoga potrebno u tom smislu i dopuniti članak 112., a čime se postiže i usklađenje sa člankom 34. Konačnog prijedloga zakona o radu.

AMANDMAN br. 26.

Na članak 115.

Dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima“.

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.“

Dosadašnji stavci 4., 5., 6. i 7. postaju stavci 5., 6., 7. i 8.

Obrazloženje:

Navedene odredbe imaju svojevrstu zaštitnu ulogu, zbog kojih bi otkaz bio dopušten samo kao krajnje sredstvo. Poslodavac mora moći zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu, ali pri tome ga se 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 bi odluka o otkazu ugovora o radu iz navedenih razloga mogla biti motivirana potpuno drugim razlozima, koje će biti teško dovesti u pitanje u postupku pred sudom.

AMANDMAN br. 27.

Na članak 119.

Dodaje se stavak 3. koji glasi:

„Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti protekom jedne godine od dana donošenja.“

Obrazloženje:

Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa akt je poslodavca na koji radnik nema pravo ustati radi sudske zaštite, jer se njime ne povređuju prava radnika, nego se samo upozorava

na obveze iz radnog odnosa. No, u slučaju otkaza ugovora o radu vrlo često se, u svrhu dokazivanja opravdanosti otkaza poseže za upozorenjima danim i nekoliko godina prije otkaza, kao i upozorenjima nevezanim za otkazni razlog

AMANDMAN br. 28.

Na članak 121.

Brišu se stavci 3., 4. i 5.

Dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i privremene nesposobnosti za rad.“

Dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„Otkazni rok teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika, kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.“

Obrazloženje:

Ne dovodeći u pitanje činjenicu kako postoje slučajevi zlouporabe bolovanja, čije otvaranje prekida tijek otkaznog roka te nesumnjivo dovodi poslodavca u neizvjesnost u pogledu mogućeg dana prestanka radnog odnosa, ne podupiremo rješenja koja svoj korijen imaju u sustavu zdravstvenog osiguranja, a rješavaju se u sustavu rada. Pitanje zlouporabe 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 4. ovog članka u Konačnom prijedlogu zakona o radu će činiti upravo to. Jednako postupanje prema svima, savjesnim i nesavjesnim pojedincima predstavlja diskriminaciju.

Godišnji odmor i plaćeni dopust moraju utjecati na tijek otkaznog roka. Naime, trajanje obaju prava je unaprijed predvidljivo, određeno, pa 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 zloupotrebljavaju 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. Osim toga, radnika koji svoje pravo na godišnji odmor nije iskoristio prije početka tijeka otkaznog roka stavlja u nepovoljniji položaj od onog radnika koji ga je iskoristio.

AMANDMAN br. 29.

Na članak 125.

U stavku 1. riječ „osam“ mijenja se riječju „dvanaest“

Obrazloženje:

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. Pored toga, valja razlikovati otpremninu od naknade štete zbog nedopuštenosti otkaza i sudskog raskida ugovora o radu, jer će se usvajanjem predloženog rješenja samo potaknuti poslodavce na daljnje kršenje zakona i nezakonito otkazivanje ugovora o radu.

AMANDMAN br. 30.

Na članak 127.

Članak 127. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac koji u razdoblju od devedeset dana namjerava utvrditi prestanak potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim ovim Zakonom savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma s ciljem otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih će prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba, kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba, roku u kojem će prestati potreba za radom radnika te o iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima.

(4) O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto dostavljeno.

(5) Povezani poslodavac s vladajućim utjecajem ne može donijeti odluku koja će za posljedicu imati utvrđivanje kolektivnog viška radnika, ako povezani poslodavac pod njegovim vladajućim utjecajem o namjeravanoj odluci prethodno ne provede savjetovanje iz stavka 1. ovoga članka.«.

Obrazloženje:

Nakon izmjena ZOR-a izvršenih u 2013. godini, predlagatelj ponovno otvara ovaj institut, no ovog puta postupak skraćuje i svodi na fazu savjetovanja s radničkim vijećem i fazu otkazivanja, no faza savjetovanja predstavlja fazu izvješćivanja radničkog vijeća o radnicima i razlozima za kolektivne viškove, bez jasne aktivne uloge radničkog vijeća u cilju sprječavanja otkazivanja ili smanjivanja broja otkaza. Naime, ako se stavkom 1. ovoga članka poslodavcu nameće obveza savjetovanja s radničkim vijećem u trenutku kada razmišlja od otkazivanja, tada je logična aktivna participacija radničkog vijeća u tom prethodnom postupku, a sve kako bi poslodavčeva namjera za otkazivanjem bila otklonjena ili smanjena. Međutim, svođenjem postupka savjetovanja na postupak informiranja i otkazivanja te brisanjem obveze izrade

programa zbrinjavanja viška radnika, postupak kolektivnog viška radnika zadržava određenu formu, bez stvarnog sadržaja i značaja. Jednom iskazana namjera otkazivanja ujedno je i konačna odluka poslodavca, što je protivno svrsi ovog instituta, ali i relevantnoj direktivi.

AMANDMAN br. 31.

Na članak 128

Članak 128. mijenja se i glasi:

»(1) Poslodavac koji će i nakon provedenog savjetovanja utvrditi višak radnika u smislu odredbe članka 120. stavka 1. ovoga Zakona, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Program zbrinjavanja viška radnika, osim podataka iz članka 120. stavka 4. ovoga Zakona, mora sadržavati i:

- 1) mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika,***
- 2) mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima,***
- 3) mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca,***
- 4) mogućnost rada u nepunom radnom vremenu,***
- 5) mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.«.***

Obrazloženje:

Kao uz amandman br. 30.

AMANDMAN br. 32.

Na članak 129.

U stavku 1. brišu se riječi „otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga“ i umjesto njih upisuje riječ „prestao“.

Obrazloženje:

Predlaže da se riječi „otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga“ zamjene riječju „prestao“, jer se u suprotnom sužava pravo radnika na naknadu troškova preseljenja i osiguranje odgovarajućeg zaposlenja u zemlji i u slučajevima kada je ugovor o radu prestao iz drugih razloga navedenih u članku 115. stavak 1. podstavak 2., 3., 4., 5. (osobito ako je do sporazuma došlo na prijedlog poslodavca), 6. i 8. Konačnog prijedloga Zakona, a radi se o prestancima ugovora o radu bez krivnje radnika i zbog okolnosti na koje radnik nije mogao utjecati. U slučajevima iz podstavka 1., 4. i 6. radnik (odnosno njegovi nasljednici u slučaju iz podstavka 1.) bi trebali ostvarivati makar minimalno pravo na naknadu troškova preseljenja.

AMANDMAN br. 33.

Na članak 133.

Stavak 1. mijenja se i glasi:

„Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom“

Stavci 2. i 3. brišu se.

Stavci 4., 5. i 6. postaju stavci 2., 3. i 4.

U novom stavku 2. riječ „petnaest“ zamjenjuje se riječju „trideset“.

Obrazloženje:

Institut zahtjeva za zaštitu prava radnika treba brisati. Ovaj institut nije ostvario svoju očekivanu svrhu, a to je mirno rješenje spora. U većini slučajeva poslodavci se na zahtjev za zaštitu prava radnika niti ne očituju. Pored toga, razdoblje provođenja postupka prethodno sudskoj zaštiti prava radnika ima demotivirajući karakter. Propuštanje ulaganja zahtjeva za zaštitu prava radnika ima za posljedicu nemogućnost ostvarenja sudske zaštite, pa se tim procesnim alatom radnike ograničava u pristupu sudu, te predlažemo produljenje roka na pravo na podnošenje tužbe sudu.

AMANDMAN br. 34.

Dodaju se članci 146.a). 146.b) i 146.c) koji glase:

„Izborni odbor

Članak 146. a)

- (1) Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor.*
- (2) Izborni odbor ima najmanje tri člana.*
- (3) Izborni odbor ima neparni broj članova.*
- (4) U izborni odbor svaki sindikat i svaka skupina radnika koja je podnijela kandidacijsku listu daje jednoga svojeg predstavnika.*
- (5) Član izbornog odbora ne može biti radnik koji je kandidat za člana radničkog vijeća.*
- (6) Radničko vijeće imenuje izborni odbor prilikom raspisivanja izbora, a najkasnije pet tjedana prije isteka mandata radničkog vijeća.*
- (7) Ako kod poslodavca nema radničkog vijeća, izborni odbor imenuje se na skupu radnika.*

Rad izbornog odbora

Članak 146. b)

- (1) Izborni odbor provodi i nadzire glasovanje.*
- (2) Izborni se odbor brine o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora, a prije objave rezultata izbora može odlučiti da se zbog utvrđenih nepravilnosti dio ili cijeli izborni postupak ponovi.*
- (3) O radu izbornog odbora vodi se zapisnik koji se javno objavljuje nakon provedenih*

izbora.

(4) Izborni odbor odlučuje običnom većinom.

Provođenje izbora

Članak 146.c)

(1) Izbori za radničko vijeće, kandidacijski i izborni postupak moraju biti otvoreni, slobodni i poštjeni, bez ometanja i pritiska te provedeni na način koji osigurava rezultate izbora sukladno stvarnoj i slobodno iskazanoj volji radnika.

(2) Postupanje protivno stavku 1. ovoga članka može imati za posljedicu ništavost izbora.

(3) Izbori su valjani ako je glasovala najmanje jedna trećina radnika s pravom glasa.

(4) Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

(5) Ministar nadležan za rad pravilnikom će pobliže urediti postupak izbora radničkih vijeća.“

Obrazloženje:

Budući propisivanje izbornih pravila zakonom ima veću težinu od njihovog propisivanja jednostranim aktom ministra, predlažemo dopunu zakona navedenim člancima.

AMANDMAN br. 35.

Na članak 147.

U stavku 7. briše se točka, dodaje se zarez i riječi „te ministarstvu nadležnom za poslove rada u roku od 15 dana od dana objave konačnih rezultata izbora.“

Obrazloženje:

Potrebno je propisati dostavu podataka ministarstvu nadležnom za poslove rada, kako bi se na jednom mjestu objedinili podaci o izabranim radničkim vijećima, te o istom postojala evidencija (registar).

AMANDMAN br. 36.

Na članak 151.

U stavku 1. podstavku 3. iza zareza dodaju se riječi „otkaz radniku osobi s invaliditetom.“

U stavku 4. iza riječi „nadomjesti“ dodaju se riječi „sudska ili“

Obrazloženje:

Izostavljanjem radnika osoba s invaliditetom negira se zaštita izrazito osjetljivoj i ionako diskriminiranoj kategoriji radnika. Pojašnjenje predlagača kako su takvi radnici obuhvaćeni općim određenjem u novom podstavku 3. smatramo pogrešnim, jer se, kad 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 3. jamči zaštitu. Zbog navedenog predlažemo dopunu podstavka 3. stavka 1. ovog članka.

U slučaju uskrate suglasnosti potrebno je omogućiti izbor hoće li se postupak za nadomjesnu suglasnost provoditi pred sudom ili pred arbitrom, u suprotnom se radi o uskrati 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. Ovime se ponovno pokazuje kako se problemi iz jednog sustava prelijevaju na drugi i tamo rješavaju, što je pogrešno, loše i nedopustivo.

AMANDMAN br. 37.

Na članak 153.

Stavak 4. mijenja se i glasi:

„(4) Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, a ne postignu sporazum o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava iz stavka 3. ovoga članka, spor će se riješiti primjenom odredbi ovoga Zakona o izboru radničkog vijeća, kao da su izbori provedeni.“

Obrazloženje:

Kako bi se otklonile dvojbe vezane uz pojam „odgovarajuće primjene odredaba o izborima za radničko vijeće“, predložena je navedena izmjena stavka 4.

AMANDMAN br. 38.

Na članak 159.

Dodaje se novi stavak 4. i glasi:

„(4) Podaci o plaći ne smatraju se poslovnom tajnom“.

Obrazloženje:

Plaća i podaci o plaći ne predstavlja poslovnu tajnu.

AMANDMAN br. 39.

Na članak 162.

Brojka „220.“ zamjenjuje se brojkom „219“.

Obrazloženje:

Ispravak zbog poziva na pogrešni članak.

AMANDMAN br. 40.

Na članak 187.

U stavku 2. riječi „najmanje pet zaposlenih“ zamjenjuju se riječju „članove“.

Obrazloženje:

Uzimajući u obzir veličinu prosječnog hrvatskog poslodavca, predložena odredba stavka 2. čini se prerestriktivnom te praktički onemogućuje ostvarenje prava na sindikalnog povjerenika kod velikog broja poslodavaca. Važeće rješenje u ZOR-u ni na koji način ne omogućuje imenovanje povjerenika ukoliko sindikat ima samo jednog člana kod poslodavca, nego se traži najmanje dva člana (jer ZOR govori o članovima). Osim toga, stavljajući u međusoban odnos odredbe stavka 2. i 3. ovog članka, iz njih proizlazi kako je za imenovanje predstavnika potrebno imati najmanje 2 člana kod određenog poslodavca (jer zakon govori o članovima), dok je za imenovanje povjerenika potrebno imati najmanje 5 radnika članova kod određenog poslodavca, što znači da je za povjerenika postavljen i više nego dvostruko viši prag. Predloženo rješenje je neprimjereno, uzimajući u obzir značaj i ulogu povjerenika u odnosu na predstavnika, kojim se izravno onemogućuje sindikalni rad kod velike većine hrvatskih poslodavaca.

Ovim člankom predviđeno je kako sindikat može imenovati ili izabrati sindikalnog povjerenika samo ako kod poslodavca ima najmanje 5 članova (u važećem Zakonu odredba je glasila „...sindikat koji ima članove kod poslodavca...” što je značilo najmanje 2 – ovo izravno sprječava djelovanje sindikata kod malih poslodavaca odnosno onemogućava zaštitu radnika). Kad se uzme u obzir da prema važećem Zakonu radnici mogu izabrati radničko vijeće kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika (u Njemačkoj najmanje 5 radnika), jasno je kako radnici kod malih poslodavaca nemaju pravo na izabrane ili imenovane radničke predstavnike!

AMANDMAN br. 41.

Na članak 188.

U stavku 3. iza riječi „*nadomjesti*“ upisuju se riječi „*sudska ili*“

Obrazloženje:

Potrebno je omogućiti izbor hoće li se postupak za nadomjesnu suglasnost provoditi pred sudom ili pred arbitrom, u suprotnom se radi o uskrati 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. Ovime se ponovno pokazuje kako se problemi iz jednog sustava prelijevaju na drugi i tamo rješavaju, što je pogrešno, loše i nedopustivo.

AMANDMAN br. 42.

Na članak 190.

U stavku 2. brišu se riječi „i podatak o ukupnom broju članova udruge“

U stavku 5. briše se slovo „i“ i brojka „4“.

Obrazloženje:

Da bi se spriječilo neutemeljeno i neopravdano zadiranje u autonomiju sindikata, a neizravno i nadzor države nad djelovanjem sindikata, što je protivno odredbi članka 183. Prijedloga Zakona o radu.

Dostave podatka o ukupnom broju članova udruge u suprotnosti je sa odredbama Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/12 i 88/12).

Stavak 5. ovog članka poziva se na nepostojeći podstavak 4. stavka 1. ovog članka, zbog čega je potrebno ispraviti tekst prijedloga zakona.

AMANDMAN br. 43.

Članak 203.

Članak 203. mijenja se i glasi:

(1) Ako postoji javni interes, ministar nadležan za rad, može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju.

(2) Prije donošenja odluke o proširenju primjene kolektivnog ugovora, ministar nadležan za rad mora zatražiti mišljenje sindikata, udruga poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.

(3) U Odluci iz stavka 2. ovog članka, ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.

(4) Odluku iz stavka 2. ministar je dužan donijeti u roku od četrdeset pet dana od dana zaprimanja prijedloga iz stavka 1. ovog članka.

(5) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora mora se objaviti u "Narodnim novinama".

(6) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način propisan za njezino donošenje“.

Obrazloženje:

U cilju pojednostavljenja postupka proširenja kolektivnog ugovora predložena je izmjena članka 203. Kako bi se omogućilo proširenje primjene kolektivnih ugovora sklopljenih za djelatnosti, jasno je utvrđeno kako je ministar u odluci o proširenju dužan naznačiti područje na koje se kolektivni ugovor proširuje. Pri tome je jasno utvrđen rok u kojem je ministar dužan donijeti odluku o proširenju kako bi se otklonile neizvjesnosti.

AMANDMAN br. 44.

Ispred članka 205. dodaje se novi članak 204. a) koji glasi:

„Članak 204.a)

„Sindikati i udruge sindikata više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga zbog utjecaja gospodarskih i socijalnih kretanja na interese svojih članova.“

Obrazloženje:

Sukladno zakonskom uređenju i praksi europskih zemalja, te mišljenjima Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada nužno je urediti pitanje prava na opći štrajk.

AMANDMAN br. 45.

Na članak 214.

U stavku 9. riječi „okončanja postupka mirenja“ zamjenjuju se riječima „početka postupka mirenja“.

Obrazloženje:

Predlažemo da se zadrži uređenje stavka 9. članka 278. važećeg Zakona, tj. da „*ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovog članka **do dana početka postupka mirenja**, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka*“. Naime, pitanje utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati treba riješiti znatno ranije i prije nastanka konkretnog spora i izvan postupka mirenja.

AMANDMAN br. 46.

Na članak 221.

U stavku 3. u podstavku 6. iza riječi „miritelja“ dodaju se riječi „i listu arbitara“.

Obrazloženje:

Budući se odredbom članka 151. stavka 6. jasno određuje kako Gospodarsko-socijalno vijeće utvrđuje i vodi listu arbitara, u odredbi stavka 3. ovog članka potrebno utvrditi kako pored liste miritelja, GSV utvrđuje i listu arbitara.

AMANDMAN br. 47.

Na članak 232.

Briše se stavak 6.

Obrazloženje:

Odluke o proširenju primjene kolektivnih ugovora prestati će vrijediti u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Ovakvo rješenje je nepotrebno i protivno slobodi kolektivnog pregovaranja, te je sredstvo pritiska na sindikate.

Predsjednici sindikalnih središnjica:

Krešimir Sever, v.r.

Mladen Novosel, v.r.

Vilim Ribić, v.r.

Ozren Matijašević, v.r.

Damir Jakuš, v.r.