

**NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI
SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE
MATICA HRVATSKIH SINDIKATA
HRVATSKA UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA
UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE**
Zagreb, 4. srpnja 2014.

**HRVATSKI SABOR
ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA RADNIH TIJELA**

ZAKON O RADU – Zakon po mjeri kapitala SINDIKALNE PRIMJEDBE

Poštovane zastupnice, poštovani zastupnici u Hrvatskom saboru,
Poštovane predsjednice, poštovani predsjednici radnih tijela Hrvatskog sabora,

Podsjećamo kako su o Prijedlogu Zakona o radu (P.Z.E. br. 606), koji Vam je za prvo čitanje dostavljen 23. siječnja 2014. godine, svih pet sindikalnih središnjica dostavile obiman dokument u kojem su prokomentirale opće okruženje u kojemu je izrađen navedeni Prijedlog zakona, navele očekivane (društveno opasne) posljedice takvih zakonskih rješenja, te se očitovale po pojedinim člancima Prijedloga zakona.

Hrvatski sabor je 28. veljače 2014. godine Zaključkom ipak prihvatio Prijedlog zakona. Istim Zaključkom Sabor je pozvao Vladu RH i sindikate da u vremenu do drugog čitanja obnove socijalni dijalog, te postignu suglasnost o spornim pitanjima predloženog Zakona, posebice o onima uočenima i u saborskoj raspravi (pitanje radnog vremena, modeli rada-privremeni, povremeni poslovi, zapošljavanje posredstvom agencije, te status i karakter radničkih vijeća).

Sukladno Zaključku, sindikalne središnjice su se odazvale pozivu ministra rada za nastavak rada u tripartitnoj radnoj skupini. Posljednji sastanak tripartitne radne skupine održan je u ponedjeljak, 16. lipnja 2014. godine. Istoga dana, prije održavanja sastanka, MRMS je drugim ministarstvima već uputio Prijedlog Zakona o radu na međuresorno usuglašavanje (socijalni partneri s tom činjenicom nisu bili upoznati). S obzirom na navedenu brzinu, Prijedlog Zakona o radu je „osvanuo“ i prihvaćen na sjednici Vlade RH već tjedan dana kasnije, 24. lipnja 2014. godine. Napominjemo kako su socijalni partneri konačni tekst Prijedloga zakona dobili dva sata prije održavanja sjednice Vlade RH, te dosad nisu imali prigodu očitovati se na cjelinu teksta. Ovdje također napominjemo kako su se MRMS i socijalni partneri još na početku rada na izmjeni Zakona o radu dogovorili da će se taj rad voditi prema načelu pregovora za ulazak u EU (Nijedno poglavlje nije zatvoreno, dok sva poglavlja nisu zatvorena!), što

znači da se tek po sagledavanju cjeline teksta novog Zakona o radu socijalni partneri mogu konačno očitovati o njegovoj prihvatljivosti ili neprihvatljivosti.

SPORNA PITANJA, PREMA ZAKLJUČKU HRVATSKOG SABORA - rezultat nastavka rada tripartitne radne skupine -

RADNO VRIJEME

U vezi radnog vremena **postignuta su određena poboljšanja** (u odnosu na najdulje trajanje radnog tjedna jednostranom odlukom poslodavca odnosno kolektivnim ugovorom, te u odnosu na najkraći dnevni odmor, između dva radna dana, prema Zakonu i kolektivnim ugovorom). Međutim, MRMS uporno ignorira naša upozorenja kako su odredbe i dalje napisane prekomplicirano i nejasno te se mogu očekivati značajni problemi u primjeni. Posebice napominjemo kako smo izrijeком tražili da se posebno urede **jednaki raspored radnog vremena, nejednaki raspored radnog vremena**, te **preraspodjela radnog vremena** (na način da svaki od ta tri oblika organiziranja radnog vremena dobije poseban članak s odgovarajućim naslovom) - MRMS ne samo da to nije prihvatio već je u odredbe o radnom vremenu dodao posve novi institut, tzv. dopunski rad (o čemu ćemo se u nastavku teksta očitovati) kojim produžava puno radno vrijeme s 40 na 48 sati, ali za dva poslodavca!

PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE (PUTEM AGENCIJE)

U vezi privremenog rada putem agencija **napredak je zanemariv**: donekle je vraćena odredba o pravu agencijskog radnika na naknadu kada nije ustupljen, ali samo za radnika koji je zaposlen po ugovoru na neodređeno vrijeme (članak 46. stavak 3) Prijedloga) - sindikati su protiv jer to međusobno diskriminira agencijske radnike. **MRMS, međutim, i dalje inzistira na:**

1.) produženju vremena ustupanja s 1 godine (prema važećem Zakonu može samo 1 godinu, bez drugih opcija!) na 3, ali i duže. Članak 48. st. 1. Prijedloga glasi: *„Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom“* – što znači da ga može koristiti za druge poslove po isteku prvog trogodišnjeg razdoblja, što će rezultirati praksom kakvu smo imali (i još uvijek imamo) kod zlouporaba ugovora o radu na određeno vrijeme!

Sindikati zato predlažu sljedeću stipulaciju: *„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“*, čime se rad ustupljenih radnika ograničava na 1 godinu na svim poslovima kod korisnika.

2.) ograničavanju prava agencijskih radnika tako što ih izrijeком isključuju iz svih prava iz kolektivnog ugovora koji obvezuje korisnika (članak 46. stavak 6) Prijedloga glasi: *„Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 5. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim*

propisom o suzbijanju diskriminacije.”) Ovo je u suprotnosti s Direktivom 2008/104/EZ EP i Vijeća od 19.11.2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (Preambula točka 14. glasi: „Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenljivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali bi biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik.”, a članak 5. Načelo jednakog postupanja stavak 1. glasi: „Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik”, u suprotnosti je i s važećim zakonskim rješenjem, koje je sudskom praksom istumačeno na način da su prava agencijskih radnika na pogodnosti iz kolektivnih ugovora (regres, uskrsnica, božićnica i slično) istovjetna pravima radnika izravno zaposlenih kod korisnika, te je u suprotnosti s načelom nediskriminacije u odnosu na usporedivog radnika (koje se donekle želi poštovati u ZOR-u). Ovdje također napominjemo kako Ugovor o funkcioniranju Europske unije pojam „plaća” određuje kao redovitu osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi sa zaposlenjem. Koji primici ulaze u pojam plaće, definirano je kroz praksu Europskog suda pravde.

3.) mogućnosti da se kolektivnim ugovorom mogu ugovoriti niža prava agencijskih radnika od prava utvrđenih Zakonom o radu (članak 46. stavak 7. Prijedloga glasi: „*Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik.*”). Sindikati su ovaj prijedlog odbili, te smatraju kako je daljnje inzistiranje MRMS-a da to uđe u ZOR u suprotnosti s Direktivom 2008/104/EZ EP i Vijeća od 19.11.2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (članak 5. stavak 3. Direktive glasi: „*Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvorde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.*”).

Koristimo prigodu ovdje navesti još dva bitna podatka:

1. niz hrvatskih poslodavaca već je otkrio „prednosti” angažiranja agencijskih radnika (jeftiniji, zamjenjiviji i nezaštićeniji!), čak i po važećem „rigidnom” Zakonu o radu, pa sustavno zamjenjuju svoje radnike (otpuštaju ih čak i uz stimulativne otpremnine) agencijskima – jedan od najdrastičnijih primjera je Zagrebački holding!
2. U Njemačkoj, primjerice, na koju se vladajući često vole pozivati, vrijeme ustupanja radnika skraćuje se s 3 godine na 18 mjeseci - to je čak uključeno u postizborni koalicijski sporazum! Temeljni su razlog tome razorne posljedice takva oblika rada koji se može smatrati oblikom nelojalne radničke konkurencije, i koje za posljedicu ima urušavanje politike plaća, sustava

socijalne sigurnosti i dr. odnosno širenje krugova siromaštva, posebice među zaposlenima! Ali statistika zapošljavanja je sjajna i (neodgovorne) političke elite teško tome mogu odoljeti!

Na kraju napominjemo kako MRMS predlaže ove drastične izmjene bez ikakvih analitičkih podloga, posebice bez sagledavanja dugoročnih društvenih posljedica, čak i bez podataka o trenutnom stanju (dostava podataka agenciji određenih pravilnikom ministra ušlo je ZOR u I. fazi izmjena na sindikalni zahtjev!). U obranu prijedloga ministar će navesti da se u drugim zemljama oko 20 posto agencijskih radnika zaposli u sigurnijim oblicima rada (iako nema saznanja bi li se oni, i bez rada preko agencije, zaposlili!), ne navodeći pritom ostalih 80 posto koji ostaju zarobljenicima toga nesigurnog oblika rada i trajno siromašni (i tokom rada, a posebice u mirovini). Nema nikakva razloga dodatno poticati agencijski rad (od toga koristi imaju samo poslodavci – agencija i korisnik) kada već postoji niz fleksibilnih oblika ugovora o radu (na određeno vrijeme, na nepuno radno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, za sezonske poslove...).

STATUS I KARAKTER RADNIČKIH VIJEĆA

U ovome području, u odnosu na Prijedlog zakona u prvom čitanju, **nema poboljšanja!** Dapače, drastične promjene u ZOR-u (ustupanje povezanom poslodavcu i dopunski rad) uvrštene su samo u obvezu informiranja radničkog vijeća, a ne u obvezu savjetovanja s radničkim vijećem ili u suodlučivanje radničkog vijeća, dok je radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu zato što nije zadovoljio na probnom radu posve isključen iz zaštite radničkog vijeća (vidjeti dalje u dijelu "NOVI PRIJEDLOZI").

NOVI PRIJEDLOZI MRMS-a koji nisu bili u Prijedlogu Zakona o radu (P.Z.E. br. 606)

USTUPANJE RADNIKA POVEZANOM POSLODAVCU (članak 10. Prijedloga)

Institut se predlaže na posve neprimjerenom mjestu (naslov članka 10. je **Sklapanje ugovora o radu**), neuređen je i širom otvara vrata manipulacijama! Nije definirano što znači „nemati potrebe za radom određenih radnika“ (uz toliko fleksibilnih oblika zapošljavanja radnika, **poslodavcu mora ostati obveza planiranja!**), nije uvedena solidarna odgovornost poslodavaca, uvodi se interno tržište rada bez interne kontrole (na sastanku je izrijeком rečeno kako se ne želi omogućiti radničkom vijeću nadziranje tog procesa, već je u članku 149. **Obveza obavješćivanja** točka 5. stavka 1. dopunjena riječima: „(broju i vrsti radnika)... **koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva**)“...)

U RH je već niz godina prisutno izbjegavanje obveza poslodavaca prema radnicima zlouporabom određenih odredbi Zakona o trgovačkim društvima (sindikati su tražili da budu uključeni u radnu skupinu za izmjenu toga Zakona, ali im to nije bilo omogućeno) – osnivaju se društva-kćeri pa se radnici prebacuju tamo gdje nema imovine, u pravilu nema kontinuiteta u njihovim radnim pravima, poduzeća se

likvidiraju, a radnici ostaju bez ikakvih prava, prebacuje ih se u trenucima kada dolazi do izbora za radnička vijeća... Umjesto da se tome stane na kraj (u općem interesu, pa i interesu Državnog proračuna!), ovom se nedorečenom odredbom omogućava „dnevna cirkulacija“ radnika među tzv. povezanim poslodavcima!

Nadalje, povezani poslodavci mogu biti i agencije za privremeno zapošljavanje, koje će ovako moći izbjegavati odredbu ZOR-a (članak 45. točka 4. stavka 4.) kojom agencije međusobno ne mogu sklopiti ugovor o ustupanju radnika (koji inače sklapaju agencija i korisnik), a i dodatno će se potaknuti već povezani poslodavci na osnivanje vlastitih agencija za privremeno zapošljavanje radnika.

Inspektori rada, kojih je i inače nedovoljno i koji su i dosad teško utvrđivali prekršaje poslodavaca, neće biti u stanju pratiti gdje se radnik i pod kojim uvjetima nalazi!

Na kraju napominjemo da su poslodavci i dosad imali obvezu radniku kojem namjeravaju otkazati ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom ponuditi drugo radno mjesto (ako radnik ima tražene uvjete) ili mu ponuditi radno mjesto kod drugog poslodavca... pa to nisu činili. Dapače, novim Prijedlogom zakona ta im je obveza skinuta! **Sada im se želi omogućiti da, uz korištenje radnika na *leasing* (agencijskih radnika) još i šeraju radnike (od eng. share – dijeliti).**

DOPUNSKI RAD (članci 61. i 62. Prijedloga)

I ovaj se novi institut, osim što je sam po sebi neprihvatljiv, uvodi na neprimjerenom mjestu (u članak 61. **Puno radno vrijeme** i članak 62. **Nepuno radno vrijeme**). Produžetak radnog vremena, nakon višestoljetne borbe za kraći radni tjedan, držimo apsolutno neprimjerenim i to uvijek, a ne samo u vremenu kada Hrvatska bilježi ovako visoke stope nezaposlenosti. Niz je zemalja u takvim uvjetima upravo skraćivao radni tjedan!

Neki od ministrovih argumenata su sljedeći:

1. „...time radnike izvodimo iz sfere rada na crno...” Napominjemo kako se problem nepoštivanja Zakona ne rješava legalizacijom toga nepoštivanja! Nadalje, ovdje je riječ o već zaposlenima, na puno ili nepuno radno vrijeme: prvo, činjenica da brojni radnici od plaće ne mogu živjeti ne smije biti izgovorom da im se još i radno vrijeme produži, u protivnom potvrdit ćemo onu: „Radit ćemo više, za manje novaca!” jer će cijena rada i dalje padati, drugo, u vremenu visoke nezaposlenosti treba omogućiti nezaposlenima da imaju bar jedan radni odnos (a ne nekima dva), treće, povremena potreba prekovremenog rada kod poslodavca ne smije biti izgovorom za produžavanje radnog tjedna;

2. „...tako će, primjerice, konobar moći vikendom legalno raditi kod drugog ugostitelja...” Prvo, svim ugostiteljima vikend je „udarni” termin (kako će jedan konobar ostaviti „svog” poslodavca i otići kod drugog?), drugo, upravo zato i postoji ugovor o radu na nepuno radno vrijeme pa jedan ugostitelj može zaposliti radnika-konobara da mu (uz već zaposlene koji rade tijekom tjedna) radi samo vikendom kao dodatni konobar (primjerice 24 sata tjedno: dva dana vikenda po 12 sati i sl.), treće, na 31. svibnja 2014. godine na HZZ-u je evidentirano više od 5.000 konobara (izvan sezone, 31. prosinca 2013. godine bilo ih je više od 8.000) – kako će ova odredba ZOR-a potaknuti njihovo zapošljavanje?

MRMS nikako da se odluči: s jedne strane, u nedostatku radnih mjesta želi omogućiti dijeljeno radno mjesto (način na koji radnici, u pravilu, rade ne svojom voljom jer od dijela plaće koju primaju ne mogu živjeti) **dok, s druge strane, istovremeno želi omogućiti dva radna mjesta za jednog radnika!**

PROBNI RAD (članci 53. i 115. Prijedloga)

Izmjenom ZOR-a u I. fazi, u članku 53. navedeno je koje se odredbe ne primjenjuju prilikom otkaza ugovora o radu u slučaju ako radnik nije zadovoljio na probnom radu. Sada se u članak 115. **Redoviti otkaz ugovora o radu** u stavku 1. uvodi nova točka 4. koja glasi: **„ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).** Istovremena primjena članka 115. i 53. znači kako je nezadovoljavanje na probnom radu razlog za redoviti otkaz (koji se može pobijati na sudu), ali se radniku sprječava pristup sudu jer se u članku 53. navodi da se na taj otkaz primjenjuju samo članci 120., 121. stavak 1. i 125.

S obzirom na navedeno, **radniku na probnom radu moći će se otkazati ugovor o radu zbog, primjerice, privremene nenazočnosti na radu zbog bolesti jer članak 117. Neopravdani razlozi za otkaz nije naveden u članku 53. Prijedloga zakona!**

PROŠIRENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA (članak 203., a u vezi 232. Prijedloga)

Potpuna prerada odredbe ZOR-a o proširenju kolektivnog ugovora posve sprječava proširenje! Iz odredbe je brisana „procjena učinaka“, a uvedeno savjetovanje s onima na koje se proširuje (čime se posve gubi smisao proširenja), pojam „područja“ na koje se proširuje zamjenjuje se pojmom „razine“ na koju se proširuje (što odredbu čini besmislenom, što ćemo dalje u tekstu pojasniti), nema više roka u kojem je ministar dužan donijeti odluku o proširenju (u važećem Zakonu 15 dana)... Dodatno, članak 232. **Prijelazne i završne odredbe** predviđa da sve važeće odluke o proširenju kolektivnih ugovora prestaju vrijediti šest mjeseci nakon stupanja na snagu novog Zakona (jer se želi *clean start!*), čime se kažnjavaju socijalni partneri, umjesto da Ministarstvo samo „čisti tamo gdje je uprskalo“ (ako takvih slučajeva ima!).

Ovdje smatramo potrebnim posebno pojasniti pojmove „područje“ i „razina“ – pojmove se želi zamijeniti zato što je u Prijedlogu zakona o reprezentativnosti, **protivno mišljenju sindikata**, za privatni sektor izbačen pojam „područje za koje se pregovara“ i uveden samo pojam „razina na kojoj se pregovara“ (područje za koje se pregovara u Zakonu o reprezentativnost ostaje samo za javni i državni sektor – protiv toga rješenja bile su sve središnjice koje organiziraju radnike u privatnom sektoru). Prijedlog zakona o reprezentativnosti ne sadrži nikakav pojmovnik, a iz teksta se može izvesti zaključak da su u privatnom sektoru razine na kojima se pregovara (odnosno za koje se utvrđuje reprezentativnost sindikata) razina poslodavca ili razina udruge poslodavaca. Kad se rečeno poveže s Prijedlogom zakona o radu, pitanje je na koju će se razinu kolektivni ugovor proširiti: na razinu poslodavca (što je besmisleno, jer se kolektivni ugovor proširuje na sve poslodavce u određenoj grani/djelatnosti, a ne proširuje se s jednog poslodavca na tog jednog poslodavca!) ili na razinu udruge poslodavaca (što je jednako besmisleno jer je udruga poslodavaca jedna od dvije strane koje potpisuju kolektivni ugovor).

Stoga tražimo vraćanje postupka proširenja koji je važio do stupanja na snagu Zakona o radu (NN br.149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), dakle prije 2010. godine.

NA KRAJU NAGLAŠAVAMO NEPRIHVATLJIVOST ODREDBI KOJE SPRJEČAVAJU SINDIKALNI RAD:

U **članku 187.** 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!

Odredbama o štrajku (**članak 205.**) nije dana mogućnost organiziranja općeg/generalnog štrajka, a trebala bi biti temeljem iskustva europskih zemalja kao i temeljem mišljenja Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada. Nadalje, u odnosu na važeći zakon, sindikalne udruge više razine brisane su kao organizacije koje mogu organizirati štrajk, a u Prijedlogu zakona o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata više razine izrijekom su navedene kao moguće stranke-potpisnice kolektivnog ugovora (tada bi riječ bila o općem kolektivnom ugovoru) pa se postavlja pitanje kojom industrijskom akcijom bi udruge sindikata više razine bile u stanju izboriti se za opći kolektivni ugovor!

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka (**članak 214.**) dodatno se kompliciraju i otežavaju provedbu iako već i sadašnja praksa organizaciju i provedbu štrajka čini gotovo nemogućom, te sudovi sve češće zabranjuju štrajkove.

OČITOVANJE PO POJEDINIM ČLANCIMA

Članak 10. Sklapanje ugovora o radu

Protivimo se dopuni ovog članka stavcima 3. i 4. 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 zlouporaba 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.

Članak 12. Ugovor o radu na određeno vrijeme

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 vraćanje važećeg uređenja.

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.

Zbog navedenog predlažemo sljedeću stipulaciju članka 12.:

(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 objektivni 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 trajati 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.

Članak 14. Oblik ugovora o radu

Protivimo se odredbi stavka 5. ovog članka u odnosu na rok od petnaest dana od proteka roka za prijavu na obvezna osiguranja, u kojem je poslodavac dužan dostaviti radniku primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Navedeni rok smatramo neprimjereno dugim, s obzirom na promjenu posebnih propisa u smislu skraćivanja rokova za elektroničku prijavu na 24 sata za poslodavce. Zbog navedenog tražimo skraćenje ovog roka na osam dana – radnik doista nema razloga čekati.

Članak 26. Obveza donošenja pravilnika o radu

Protivimo se brisanju stavka 3. članka 125. važećeg ZOR-a, te **predlažemo** njegovo vraćanje uz preciznije određenje na način kako slijedi:

„(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.“

Navedenim prijedlogom osigurava se ujednačavanje sadržaja pravilnika o radu.

Članak 34. Zabrana otkaza

Stavkom 4. ovog članka predlaže se relativizacija apsolutne zaštite određenih kategorija radnika u slučaju provedbe postupka likvidacije poslodavca i to na način da se dopušta otkazivanje ugovora o radu zaštićenoj kategoriji radnika poslovno uvjetovanim otkazom. Kako postupak likvidacije ne mora nužno značiti i prestanak postojanja poslodavca, to predlažemo napuštanje predloženog rješenja i vraćanje rješenja predloženog tijekom razgovora, kojim je bilo utvrđeno **kako ugovor o radu zaštićenih kategorija radnika prestaje danom završetka postupka likvidacije.**

Članak 35. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Radi usklađenja sa Zakonom o roditeljskim i roditeljskim pravima (ZZRP), kao i terminologijom Zakona o radu, predlažemo u stavku 1. riječi „rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane njege djeteta“ zamijeniti riječima „rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta“, jer članku 16. ZZRP-a govori o radu s polovicom punog radnog vremena. Isto usklađenje potrebno je napraviti u člancima 32., 34. i 121.

Članak 41. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Protivimo se brisanju riječi „sudska ili“ u stavku 5. ovog članka. 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.

Predlažemo da se zakonom uredi pitanje hitnog postupanja suda u ovakvim slučajevima.

Članak 45. Ugovor o ustupanju radnika

Protivimo se brisanju riječi iz podstavka 4. stavka 2. ovog članka „te znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje“ jer je i u predloženom članku 49. stavku 2. jasno određeno kako je agencija dužna prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, ustupljenog radnika dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima i vještinama za obavljanje posla kod korisnika. Kako će agencija ispuniti svoju obvezu iz članka 49. stavka 2. prema ustupljenom radniku, ukoliko iz ugovora o ustupanju radnika ne proizlazi kojim to profesionalnim znanjima i vještinama ustupljeni radnik mora raspolagati za obavljanje poslova za koje se ustupa?

Protivimo se i brisanju podstavka 5. stavka 4. kojim je utvrđena mogućnost da se kolektivnim ugovorom utvrde poslovi na kojima se ne može koristiti rad ustupljenih radnika i **tražimo da** se zadrži važeće uređenje. Ovim prijedlogom predlagatelj znatno sužava ulogu sindikata i slobodu kolektivnog ugovaranja, što smatramo neprihvatljivim.

Članak 46. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Prema prijedlogu iz stavka 3. ovog članka pravo na naknadu plaće u visini 3 prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca, ukoliko drugačije ne proizlazi iz drugih akata, ostvario bi samo onaj ustupljeni radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Navedeno uređenje 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.

Protivimo se stavku 6. ovog članka kojima se definiraju drugi uvjeti rada i to znatno uže od važećeg uređenja, čime rad ustupljenih radnika postaje znatno 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.

Protivimo se stavku 7. kojim se otvara mogućnost kolektivnim ugovorom ugovaranja nepovoljnije razine prava za ustupljene radnike, od radnika zaposlenih kod korisnika, jer ista karikira svrhu kolektivnih ugovora, a ona je 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. Također, ukazujemo na činjenicu kako stavkom 7. više nije jasno utvrđeno kako nepovoljniji uvjeti rada ne mogu biti ugovoreni nepovoljnije od uvjeta utvrđenih posebnim propisima, zbog čega inzistiramo na vraćanju navedenog određenja.

Članak 48. Ograničenje vremena ustupanja radnika

Protivimo se prijedlogu prema kojem se vrijeme razdoblja ustupanja produžuje sa sadašnjih 1 godinu na 3 godine, uz mogućnost i duljeg rada zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih kolektivnim ugovorom. Naime, već sama mogućnost i dužeg rada u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili iz nekog drugog opravdanog razloga, utvrđenog kolektivnim ugovorom, podrazumijeva produljenje razdoblja ustupanja, zbog čega smatramo da ono mora biti primarno ograničeno na razdoblje od godine dana. Navedeno trogodišnje razdoblje suprotno je karakteru *privremenosti* ovih poslova, jer toliki vremenski period 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 istima poslovima dovest će do situacije koju smo godinama imali u slučaju korištenja rada na određeno vrijeme, a prema kojoj se zakonsko ograničenje i svrha rada na određeno vrijeme zaobilazila na način da se po isteku trogodišnjeg roka radniku ponudio novi ugovor o radu na određeno za druge poslove. Kako bi se izbjegla moguća takva praksa predlažemo sljedeću stipulaciju stavka 1:

„(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.“

Na kraju želimo podsjetiti resorno ministarstvo na činjenicu kako se isto obvezalo predložiti analizu statističkih podataka koje su sukladno zakonu agencije bile dužne dostaviti ministarstvu, a sve kako bismo dobili uvid u razmjere agencijskog rada u RH, djelatnostima u kojima se pojavljuje te ostale relevantne podatke.

Članak 52. Evidencija

Stavkom 5. utvrđeno je kako Ministarstvo (MRMS) izdaje potvrdu o prijavi u evidenciju agencija, te jedan primjerak dostavlja tijelu državne uprave nadležnom za poslove inspekcije rada. Kako je izmjenama Zakona o ustrojstvu i djelokrugu ministarstva i drugih središnjih tijela državne uprave upravo Ministarstvo rada i mirovinskog sustava postalo nadležno za poslove inspekcije rada, to proizlazi kako će Ministarstvo samo sebi dostavljati navedenu potvrdu.

Članak 53. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Stavkom 4. ovog članka predlagatelj utvrđuje kako se na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljenja na probnom radu ne primjenjuju odredbe zakona 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 više ne predviđa primjenu odredbe o vraćanju radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza (članak 124.), temeljem koje radnik može tražiti utvrđenje nedopuštenim odluke o otkazu ugovora o radu, nije jasno kako bi mogla doći u obzir primjena odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu. Zbog navedeno, ukoliko predlagatelj otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu namjerava zadržati uređeno ovim člankom inzistiramo da se, pored navedenih, jasno utvrdi kako će se na ovu vrstu otkaza primjenjivati i članci 117. i 124. Zakona.

Kako predlagatelj istovremeno u članku 115. stavak 1. točka 4. utvrđuje kako je otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu oblik redovitog otkaza ugovora o radu, što bi značilo da se na njega primjenjuju sve odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, što je proturječno u odnosu na odredbu stavka 3. i 4. članka 53., predlažemo brisanje navedenih stavaka 3. i 4. članka 53. te zadržavanje predloženog rješenja iz članka 115. stavak 1. točka 4.

Članak 60. Pojam radnog vremena

Mišljenja smo kako je u ovom članku trebalo urediti pitanje računanja radnog vremena za vrijeme službenog puta, budući navedena materija nije uređena niti jednim propisom, zbog čega u praksi imamo neujednačenost u postupanju.

Članak 61. Puno radno vrijeme

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.

Članak 62 – Nepuno radno vrijeme

Inzistiramo na brisanju stavka 5. ovog članka jer se materijalna prava radnika uređuju kolektivnim ugovorima, a ne zakonom.

Članak 61. stavak 3. i članak 62. stavak 3. – Dopunski rad

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 ovo instituta.

Članak 65. Prekovremeni rad i članak 66. Raspored radnog vremena

Odredbe o prekovremenom radu i rasporedu radnog vremena ovakvo nomotehnički uređene potpuno su **nejasne i neprovedive**. Tako ostaje nejasno koliko je ukupno trajanje prekovremenog rada na razini tjedna, odnosno razvidno je kako je nakon brisanja broja prekovremenih sati na razini mjeseca prošlogodišnjim izmjenama Zakona o radu, predlagatelj sad otišao korak dalje te ukinuo i tjedno ograničenje prekovremenog rada. Raspored radnog vremena izuzetno je složeno uređen i upravo ta složenost dovest će do nemogućnosti primjene u skladu s namjerom predlagatelja (koju ne iščitavaju ili različito iščitavaju i članovi radne skupine), a sve na štetu radnika.

Zbog toga je radi preglednosti i jasnoće potrebno zasebno urediti jednaki raspored radnog vremena, s jasnim odredbama o prekovremenom radu, odnosno najvećem broju prekovremenih sati na razini tjedna, posebnim člankom urediti rad u nejednakom rasporedu radnog vremena te zadržati posebnim člankom uređenje pitanja preraspodjele radnog vremena.

U odnosu na institut prekovremenog rada **predlažemo** jasno utvrditi kako je poslodavac dužan radniku prije početka prekovremenog rada uručiti pisani zahtjev za prekovremenim radom, te skratiti rok u kome je poslodavac u obvezi naknadno potvrditi usmeno izrečeni zahtjev na najduže 48 sati po odrađenom prekovremenom radu.

Uzimajući u obzir činjenicu kako je predlagatelj 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**.

Odredbom stavka 4. članka 65. 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 tolikom 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.

U odnosu na odredbu članka 66., stavke 6. i 7. potrebno je spojiti u jedan stavak, kojim bi se uredilo pitanje najduljeg trajanja radnog vremena u tjednu 50, odnosno 60 sati) te pri tome brisati riječi „uključujući prekovremeni rad“ budući najdulje trajanje radnog vremena nije vezano u prekovremeni rad, odnosno dulji rad ne znači i prekovremeni

rad. Uprosječivanjem radnog vremena u četveromjesečnim razdobljima biti će moguće utvrditi ima li ili nema prekovremenog rada radnika.

Tražimo da se zakonom jasno propiše da poslodavac može narediti prekovremeni rad radniku samo u onom razdoblju nejednakog rada u kojem radnik radi kraće.

Protivimo se stavku 9. ovog članka kojim se uvodi institut banke sati. Uz iznimno složeno uređenje nejednakog rasporeda radnog vremena, koje ocjenjujemo teško sljeditivim i primjenjivim u praksi u skladu s namjerom predlagača, banka sati predstavlja dodatnu mogućnost za uvođenje nejednakog rasporeda radnog vremena, pri čemu se ne primjenjuju ograničenja u odnosu na najduže trajanje radnog tjedna od 50 sati, što znači da u slučaju primjene banke sati radni tjedan radnika može trajati i 60 sati, odnosno ograničen je samo satima obveznog dnevnog odmora. Takvo uređenje nedvojbeno vodi pretjeranom iscrpljivanju radnika radom, što povećava pojavnost ozljeda na radu, a mogućnost usklađivanja obiteljskih prilika s poslovnim postaje nemoguća, na štetu ovih prvih. Zbog navedenog, a kako bi se omogućila primjena svih ograničenja u odnosu na najdulje trajanje radnog vremena predlažemo brisanje ovog stavka.

Članak 74. Dnevni odmor

Predlažemo urediti pitanje prava na dnevni odmor u slučajevima kada se radnik nalazi na službenom putu.

Članak 78. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Protivimo se odredbi stavka 2. kojim se utvrđuje 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 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. Zbog toga što ovo smatramo snižavanjem razine prava, predloženo rješenje nam je neprihvatljivo.

Članak 83. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Socijalni partneri su tijekom tripartitnih razgovora postigli sporazum o sadržaju ovog članka, pa sukladno postignutom dogovoru tražimo da članak 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.“

Članak 86. Plaćeni dopust

Predlažemo definiciju člana uže obitelji u stavku 3. proširiti na način da se istim smatra i osoba s kojom radnik živi u drugoj životnoj (partnerskoj) zajednici, sukladno posebnom propisu.

Članak 106. Ugovorna kazna

Sukladno sindikalnim zahtjevima tijekom pregovora, **tražimo brisanje stavka 3.** ovog članka, budući smatramo nepravednim te protivnim načelu slobode rada i jednakosti nametanje radniku ugovorne kazne u slučajevima kada poslodavac na sebe nije preuzeo obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja. 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 djelatnosti, 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.

Članak 112. Načini prestanka ugovora o radu

U skladu s primjedbama na članak 34. stavka 4., u točki 2. ovog članka potrebno je utvrditi kako ugovor o radu prestaje danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom.

Članak 115. Redoviti otkaz ugovora o radu

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 svojevrsnu 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 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 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.

Članak 119. Postupak prije otkazivanja

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.

Članak 121. Otkazni rok

Stavak 2.

Ovim stavkom nedvojbeno je utvrđeno kako otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće i u ostalim slučajevima korištenja prava po posebnom zakonu (rodiljni i roditeljski dopust i slično), kao i u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti. No istovremeno, što predstavlja novinu u odnosu na važeću apsolutnu zabranu otkaza određenim kategorijama radnika, predlagatelj je u članku 34. stavku 4. utvrdio mogućnost otkazivanja ugovora o radu poslovno uvjetovanim otkazom u okviru postupka likvidacije poslodavca upravo onoj kategoriji radnika (trudnica, korisnici rodiljnih i roditeljskih dopusta i ostali) u odnosu na koje je ovim stavkom odredio da otkazni rok ne teče. Kako poslovno uvjetovani otkaz predstavlja redoviti otkaz ugovora o radu, koji podrazumijeva pravo radnika na propisani ili ugovoreni otkazni rok, to smo mišljenja kako su odredba članka 34. stavka 4. i stavka 2. ovog članka, u dijelu koji se odnosi na korisnike prava po posebnom propisu međusobno proturječne. U cilju uklanjanja navedene proturječnosti u komentaru na članak 34. stavak 4. predložili smo određenje prema kojem bi ugovori o radu zaštićenih kategorija radnika prestajali danom završetka postupka likvidacije.

Stavak 3. i 4.

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, želimo ponovno istaknuti kako se **protivimo** rješenjima 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. će činiti upravo to. Jednako postupanje prema svima, savjesnim i nesavjesnim pojedincima predstavlja diskriminaciju, koja nam je krajnje neprihvatljiva. Radi boljeg razumijevanja teksta članka i preciznijeg nomotehničkog uređenja predlažemo da se stavci 3. i 4. na smisleni način spoje u jedan stavak.

Stavak 5.

Protivimo se prijedlogu prema kojem godišnji odmor i plaćeni dopust ne utječu na prekid tijeka otkaznog roka i inzistiramo na njihovom vraćanju u stavak 2, kojim su utvrđeni svi slučajevi u kojima dolazi do prekida tijeka otkaznog roka. Kako je trajanje obaju prava unaprijed predvidljivo, određeno, to 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, što je neprihvatljivo.

Članak 125. Sudski raskid ugovora o radu

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**.

Članak 127. i 128. Kolektivni višak radnika

Nakon izmjene u 1. fazi izmjena ZOR-a, 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. ovog članka poslodavcu nameće obveza savjetovanja s radničkim vijećem u trenutku kada razmišlja od otkazivanju, 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.

Članak 129. Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

U stavku 1. riječ „prestane“ zamijenjena je riječima „otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga“. **Protivimo se** ovakvoj izmjeni jer se njome 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 112. stavak 1. podstavak 2., 3., 4., 5. (osobito ako je do sporazuma došlo na prijedlog poslodavca), 6. i 8. 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.

Članak 133. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Predlažemo da se iz Zakona o radu briše institut zahtjeva za zaštitu prava radnika. 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.

Alternativno ovom rješenju predlažemo da se zakonom produlji rok za pravo na podnošenje tužbe sudu i to na 30 dana od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu.

Odredba o izbornim odborima i provođenju izbora za radničko vijeće

Protivimo se prijedlogu brisanja odredaba članaka 143., 144. i 145. važećeg ZOR-a jer propisivanjem izbornih pravila zakonom ima drugu težinu od propisivanja istih jednostranim aktom ministra. Pored toga, nije izrađen niti prijedlog podzakonskog akta pa nije razvidno kako će izborni postupak biti uređen.

Članak 147. Utvrđivanje rezultata izbora

Predlažemo dopunu stavka 7. ovog članka na način da se njime propiše kako se podaci o provedenim izborima trebaju dostaviti i ministarstvu nadležnom za poslove rada, a sve kako bi se na jednom mjestu objedinili podaci o izabranim radničkim vijećima.

Članak 151. Suodlučivanje

Stavak 1.

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 pogrešnim, 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 3. stavka 1. ovog članka.

Stavak 4.

Protivimo se prijedlogu prema kojem se u slučaju uskrate suglasnosti postupak nadomještanja može provesti samo pred arbitrom, pri čemu je brisana mogućnost izbora između arbitražnog i sudske 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. Pored toga, kako nemamo spoznaja o tome imamo li imenovanih arbitara ili ne, to smo mišljenja da je provedba ove odredbe dovedena u pitanje.

Članak 153. Odnos sa sindikatom

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.

Članak 159. Čuvanje poslovne tajne

Predlažemo da se izrijeком u ovom članku navede kako plaća ne predstavlja poslovnu tajnu.

Članak 162. Poništenje izbora, raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog člana

U stavku 4. ovog članka potrebno je izvršiti ispravak na način da se treba pozivati na članak 219., a ne članak 220.

Članak 187. Sindikalni povjerenik i predstavnik

Uzimajući u obzir veličinu prosječnog hrvatskog poslodavca, 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), a ukoliko je bilo drukčijih primjera u praksi tada govorimo o protuzakonitom postupanju, zbog kojeg nije potrebno mijenjati po nama ionako jasnu normu, nego poraditi na nadzoru provedbe zakona. 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 smatramo neprimjerenim, uzimajući u obzir značaj i ulogu povjerenika u odnosu na predstavnika, kojim se izravno onemogućuje sindikalni rad kod velike većine hrvatskih poslodavaca.

Zbog navedenog protivimo se promjeni stavka 2. te **predlažemo** jasnije određenje: „Sindikat koji ima članove kod određenog poslodavca, može imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.“

Članak 188. Zaštita sindikalnih povjerenika

Protivimo se brisanju riječi „sudska ili“ u stavku 3. ovoga članka iz razloga navedenih u komentaru uz članke 41. i 151. Konačnog prijedloga Zakona.

Članak 190. Načini prestanka djelovanja udruge

Protivimo se predloženom stavku 2. i stavku 3. i predlažemo njihovo brisanje.

Predloženi stavci predstavljaju neutemeljeno i neopravdano zadiranje u autonomiju sindikata, a neizravno i nadzor države nad djelovanjem sindikata, što je ne samo neprihvatljivo, već i protivno odredbi članka 183. Prijedloga Zakona o radu.

Pored toga, svaki sindikat slobodno svojim statutom uređuje svoje mandatno razdoblje, pa se propisivanjem obveze dostave izvješća o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge tijelu nadležnom za registraciju Zakonom ukida sloboda organiziranja što je protivno Konvenciji br. 87 o slobodi udruživanja i prava na organiziranje.

Predložena obveza 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.

Članak 203. Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Predloženi postupak proširenja primjene kolektivnog ugovora smatramo prilično složenim te u tom smislu predlažemo njegovo znatno pojednostavljenje i to na način da nadležni ministar odluku donosi u postupku savjetovanja s poslodavcima i sindikatima, kako je to bilo propisano prije stupanja na snagu važećeg Zakona o radu (NN br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), dakle prije 2010. godine. Pri tome je potrebno jasno utvrditi rok u kojem je ministar dužan donijeti odluku o proširenju, kako bi se otklonile sve neizvjesnosti

U odnosu na stavak 4. ovog članka mišljenja smo kako se naznačivanjem isključivo razine proširenja primjene kolektivnog ugovora, koja se sukladno Zakonu o reprezentativnosti odnosi na jednog poslodavca ili udругu poslodavaca, u odnosu na granske kolektivne ugovore onemogućava proširenje njihove primjene, budući se tu ne radi o razini, nego o području primjene kolektivnog ugovora. Naime, sklapanjem kolektivnog ugovora već je pokrivena razina njegove primjene, pa postupkom proširenja primjene kolektivnog ugovora više nije moguće pokriti razinu, nego je potrebno pokriti područje. Zbog navedenog, predlažemo zamjenu riječi „razinu“ riječju „područje“, kako bi bila omogućena proširena primjena granskih kolektivnih ugovora, jer će u protivnom **proširenje primjene kolektivnog ugovora biti onemogućeno**.

Članak 205. Štrajk i štrajk solidarnosti

Mišljenja smo kako je Zakonom, a sukladno praksi europskih zemalja i mišljenjima Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada, nužno urediti pitanje prava na opći štrajk.

Članak 214. Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

Protivimo se stavku 9. ovoga članka, te predlažemo da 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, mišljenja smo da pitanje utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati treba riješiti znatno ranije i prije nastanka konkretnog spora i izvan postupka mirenja.

Članak 221. Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća

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

Članak 232 Prijelazne i završne odredbe

Protivimo se prijedlogu stavka 6. ovog članka kojim je utvrđeno kako će sve odluke o proširenju primjene kolektivnih ugovora prestati vrijediti u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu zakona. Ovakvo rješenje smatramo nepotrebnim i protivnim slobodi kolektivnog pregovaranja te sredstvom pritiska na sindikate.

S poštovanjem

Predsjednici sindikalnih središnjica:

Krešimir Sever, NHS, v.r.

Mladen Novosel, SSSH, v.r.

Vilim Ribić, MHS, v.r.

Ozren Matijašević, HURS, v.r.

Damir Jakuš, URSH, v.r.