

MINISTARSTVO RADA I
MIROVINSKOG SUSTAVA
n/r ministra, gosp. Tomislava Čorića

Predmet: Djelovanje radničkih predstavnika kod poslodavca
- informacija, dostavlja se

Poštovani gospodine ministre,

u vrijeme brzinskih promjena u sustavu rada koje su posljedica demografske, zelene i digitalne tranzicije, temeljna prava radnika na zastupanje, informiranje i savjetovanje o predviđenim odlukama, koje mogu utjecati na njihov položaj i prava, važnije su nego ikada. Članovi radničkog vijeća, sindikalni povjerenici i povjerenici za zaštitu na radu, kao radnički predstavnici kod poslodavca, zbog svoga rada ne samo da ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike, nego u nekim situacijama imaju pravo i na posebnu zaštitu, a što utvrđuje i nacionalno zakonodavstvo. A upravo je postojanje suprotne prakse kod nekih poslodavaca razlog našeg obraćanja ovim dopisom. U konkretnom slučaju radi se o poslodavcu u stopostotnom državnom vlasništvu, tvrtki HŽ Cargo, o čemu ste osobno Vi i ministar Butković upoznati na sastanku s predstavnicima Sindikata hrvatskih željezničara i Sindikata željezničara Hrvatske, a ovim putem Vas podsjećamo na činjenice.

U nedavno izabranom radničkom vijeću u društvu HŽ Cargo koje zapošljava 1800 radnika, od 25 članova radničkog vijeća 11 je proglašeno viškom. Viškom su proglašena i 4 sindikalna povjerenika te 1 povjerenik radnika za zaštitu na radu (ZNR). Predstavnicima radnika ciljano se gasu radna mjesta i proglašava ih se viškom. Vidljivo je da se poslodavac obračunao s članovima radničkog vijeća, jer ako bi više od pola članova RV dobilo otkaz viškom radnika, radničko vijeće bi prestalo funkcionirati.

Postavlja se pitanje, koji će se radnik pod takvim uvjetima ubuduće htjeti kandidirati na bilo koju dužnost predstavnika radnika? Odgovor je jasan – nitko tko ne želi dobiti otkaz.

Radno mjesto predsjednice radničkog vijeća Regije Zapad ukinuto je donošenjem novog Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji od dana 01.10.2016. godine i ona je

proglašena viškom iako potreba za obavljanjem poslova nije prestala. Ista radna mjesta zadržana su u regionalnim područjima Centar i Jug, s istim opisom poslova i potrebom za radom. Regionalno područje Jug primjerice ima 90 radnika manje nego Regionalno područje Zapad.

Jedna od najvažnijih zadaća radničkog vijeća je predstavljanje i zastupanje interesa radnika kod poslodavca. Interesi radnika nerijetko su u suprotnosti s interesima poslodavca, zbog čega članovi radničkog vijeća, koji snažno zagovaraju interese radnika, mogu biti nezgodni i neugodni za poslodavca. Poslodavac koji nije u stanju postići razuman dogovor s djelujućim radničkim vijećem, može pokazati želju "riješiti" se pojedinih članova radničkog vijeća, zbog čega je nacionalno zakonodavstvo predvidjelo proširenu zaštitu od otkaza za članove radničkog vijeća, kao i za sindikalne povjerenike.

U odnosu na članove radničkog vijeća *Zakon o radu (NN br. 93/14) u članku 151.* jasno utvrđuje kako odluku o otkazu članu radničkog vijeća, kao i kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od 3 mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora, poslodavac može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

S druge strane, *odredba članka 188. Zakona o radu* jasno propisuje kako poslodavac sindikalnom povjereniku bez prethodne suglasnosti sindikata ne može otkazati ugovor o radu niti ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike, i to za vrijeme obnašanja funkcije sindikalnog povjerenika, kao i 6 mjeseci po prestanku obnašanja navedene funkcije. Sadržajno istu zaštitu uživa i povjerenik za zaštitu na radu temeljem članka 72. Zakona o zaštiti na radu (NN br. 71/14, 118/14, 154/14). Ovdje valja napomenuti kako predmetna zaštita ima svoje uporište u činjenici da sindikalno djelovanje može biti u značajnoj mjeri oslabljeno, pa čak i onemogućeno, ako sindikalnim povjerenicima ne bude pružena zaštita od šikanirajućeg ponašanja poslodavca. U tom smislu i sudska praksa jasno utvrđuje kako je pravi smisao propisivanja navedene zaštite „*u tome da se sindikalnom povjereniku u odnosu na poslodavca omogući zaštita od šikanoznog ponašanja poslodavca*“ (VSRH Revr 124/2014-3).

Još i konkretnije, stav je sudske prakse sljedeći: „*Ta zakonska odredba ima zaštitni i antidiskriminacijski karakter jer štiti sindikalne povjerenike od šikaniranja poslodavca u svezi s njihovim radom u određenom sindikatu kojeg su članovi, stoga se prethodna suglasnost mora zatražiti upravo od sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, to tim više jer je jasno da sindikati štite svoje članove i svoje sindikalne povjerenike.*“ (VSRH Revr 1279/2012-2).

Temelje gore navedene zaštite treba tražiti u međunarodnim standardima i to prije svega onima Međunarodne organizacije rada (MOR). U tom smislu valja ukazati na *Konvenciju br. 135 o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati* koja u članku 1. jasno propisuje kako predstavnici radnika u poduzeću moraju uživati djelotvornu zaštitu od svakog za njih štetnog postupka, uključujući otkaz, koji se temelji na njihovom statusu ili djelovanju u svojstvu predstavnika radnika ili na članstvu u sindikatu ili sudjelovanju u sindikalnim aktivnostima. *Preporuka br. 143. MOR-a*, kojom se detaljnije razjašnjavaju odredbe spomenute konvencije, u tom smislu jasno utvrđuje kako predstavnicima radnika u poduzeću treba osigurati, između ostalog, prednost u slučajevima kada kod poslodavca dolazi do smanjenja radne snage. Navedena prednost ima za cilj omogućiti neometano djelovanje sindikata i/ili radničkog vijeća i drugih izabраниh radničkih

predstavnik u uvjetima kada dolazi do bilo kakvog restrukturiranja, uslijed kojeg je potrebno smanjivati radnu snagu.

Ovdje valja ukazati i na **Konvenciju br. 98 Međunarodne organizacije rada o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje**, kao i Europsku socijalnu povelju, čl. 5. Pravo organiziranja i čl. 6. –Pravo na kolektivno pregovaranje, ali i čl. 43. i čl. 56. st. 4. Ustava RH. Pa, iako opisani događaj u tvrtki HŽ Cargo izravno ne brani pravo organiziranja, sasvim je jasno da isti negativno i demotivirajuće djeluje na radnike vezano uz njihovo organizirano djelovanje jer među njih unosi nesigurnost i strah od mogućih posljedica zbog aktivnog djelovanja u promicanju i zaštiti njihovih (radničkih) prava. Navedeno poslodavčevo postupanje prema izabranim radničkim predstavnicima obeshrabruje ostale radnike u prihvaćanju dužnosti radničkih predstavnika, ne samo u toj tvrtki, nego i šire, u drugim tvrtkama, u cijelom društvu, jer se spoznaja o takvom postupku širi i izvan te tvrtke. A što je to onda nego ograničavanje prava na organiziranje i aktivne zauzetosti za radnička prava?

Takvo poslodavčevo postupanje neprihvatljivo je za bilo kojeg poslodavca u zemlji, neovisno o obliku i strukturi vlasništva tvrtke, a posebno zabrinjava što se ovdje radi o poduzeću u stopostotnom državnom vlasništvu. Umjesto da služi primjerom ponašanja i poštivanja propisa, to poduzeće svojim postupanjem stvara ružnu sliku o državi i njezinom upravljanju državnim poduzećima, šaljući istovremeno poruku privatnom sektoru da, ako je takvo postupanje moguće prema radničkim predstavnicima u državnoj tvrtki, onda je sasvim sigurno moguće i u privatnim.

U svrhu omogućavanja zaštite radničkih prava bez pritisaka, radnički predstavnik, posebno član radničkog vijeća, ne može, bez suglasnosti radničkog vijeća, biti proglašen tehnološkim viškom, niti mu se otkazuje ugovor o radu za trajanja mandata, a ni nakon isteka mandata u određenom vremenu. Iako se i u npr. Njemačkoj uskraćena suglasnost može nadomjestiti sudskom presudom, ona se traži samo u iznimnim slučajevima, kao što je gašenje poduzeća ili dijela poduzeća u kojem član radničkog vijeća radi (u ovom zadnjem slučaju poslodavac mora dokazati da iz organizacijskih razloga ne može radničkog predstavnika zaposliti u drugom dijelu poduzeća).

U Hrvatskoj, u okolnostima restrukturiranja koje ne poboljšava poslovanje, nego se temelji na uštedi otpuštanjem radnika i koje nužno vodi do sve lošijih rezultata poslovanja, predstavnici radnika obavljaju svoju funkciju, ukazuju na propuste i na druge se načine protive negativnom trendu poslovanja. Kada ne uspijeva „ušutkati“ predstavnike radnika, uprava društva poseže za izmjenama Pravilnika o organizaciji, a sve pod okriljem provođenja plana restrukturiranja.

Institut zaštite od otkazivanja ugovora o radu predstavnicima radnika, uz ovakvo postupanje poslodavca, to prestaje biti, jer svakom poslodavcu vrlo jednostavno omogućuje izigrati odredbu o zaštiti predstavnika radnika od otkaza. Naime, svaki poslodavac može ukinuti radno mjesto, ili smanjiti broj radnika na radnom mjestu na kojem radi predstavnik radnika. Ako se to poveže sa sudskom praksom koja poslodavcu dopušta da sam odluči kojem će od zakonskih kriterija kod izlučivanja viška radnika dati prednost, vidljivo je kako je poslodavcu sasvim otvoren put da se riješi predstavnika radnika koji mu se zamjerio svojim djelovanjem štiteći prava radnika. Takva primjena odredbi Zakona o radu, međutim, predstavlja udar na dostignuti stupanj industrijske demokracije, onemogućavajući ravnopravni socijalni dijalog predstavnika radnika i poslodavca.

Temeljem svega navedenog, od Vas osobno i Vašeg ministarstva tražimo da uzmete u obzir sve navedene činjenice te shvatite ozbiljnost trenutka u kojem se Hrvatska nalazi u odnosu na djelovanje i zaštitu radničkih predstavnika kod poslodavca te **neodgodivo poduzmete sve potrebne mjere kako bi navedena praksa bila okončana**. Nama u međuvremenu ne preostaje drugo nego se nastaviti boriti protiv ovakvog postupanja svim raspoloživim sredstvima, kako onima na nacionalnoj, tako i onima na europskoj i međunarodnoj razini. Smatramo kako je otpuštanje članova radničkog vijeća, sindikalnih povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu udar, kako na temeljno pravo radnika na zastupanje, tako i na sindikalni rad, što se ne smije dopustiti jer dovodi u pitanje slobodu radničkog organiziranja. Stoga, poštovani gospodine ministre, takvo neodgovorno postupanje treba sasjeći u početku, kako se ne bi proširilo. U svezi s tim, očekujemo i tražimo od Vas kao ministra rada, brzo i odlučno postupanje.

S poštovanjem

Predsjednik
Krešimir Sever



Na znanje:

- gosp. Andrej Plenković, predsjednik Vlade