

NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI
SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE
Zagreb, 25. studenoga 2013.

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA
Gospodin **Mirando Mrsić**, ministar
Gospođa **Marina Kasunić Peris**, pomoćnica ministra

**Predmet: Radni materijal Nacrta prijedloga Zakona o radu od 19. studenoga 2013. godine,
očitovanje – dostavlja se**

Poštovani ministre,
Poštovana pomoćnice ministra,

Nakon prve faze izmjena Zakona o radu, sindikalne središnjice su **u dobroj vjeri pristupile** drugoj fazi, zagovarajući pristup „*problem-dokaz-rješenje*“, kojim bi se dokazalo postojanje problema te predložilo odgovarajuće normativno rješenje. Međutim, od „dobre vjere“ nije ostalo ništa jer je **MRMS, uz niz novih, ponovo otvorilo i sve institute rješavane u prvoj fazi** (osim pravilnika zdravstvenih pregleda za noćne radnike) te **dodatno snizilo prava radnika u institutima koji su već mijenjani u prvoj fazi!**

Temeljni razlog izmjena Zakona o radu je **već duže vrijeme** očit: **snizavanje tzv. indeksa zakonske zaštite zaposlenja** zbog zadovoljavanja MMF-a, *rejting* agencija, Europske komisije... – a nadasve – da bi RH dobila novi kredit Svjetske banke pod povoljnijim uvjetima. Ovdje je riječ o svojevrsnom *deja vu* (već viđeno) jer su radnička prava već jednom drastično smanjena (2003.), također za vrijeme koalicijske vlade. Dakle, (ponovo) **prodaja hrvatskih radnika za (novi) kredit!** Iako je od ovoga indeksa, kao ključnog mjerila tzv. rigidnosti radnog zakonodavstva, odustao i sam OECD zato što **nigdje nije dokazano** da lakše otpuštanje radnika vodi većem zapošljavanju (jer da je tako, u Španjolskoj bi „cvale ruže“), naša Vlada ne odustaje. Održivi rast i razvoj te privlačenje stranih investicija trebalo je, međutim, postići drugim politikama i mjerama, ali je očito lakše „prodati tuđu kožu“!

Nadalje, domaća i strana istraživanja o hrvatskoj (ne)konkurentnosti (uključujući naručena istraživanja hrvatskih poslodavaca), govore o **nekonkurentnosti hrvatskog gospodarstva prvenstveno zbog nesposobnosti menadžerskog kadra** - ključnog problema nepoštivanja sadašnjeg Zakona o radu - što predlagatelj izmjena, međutim, uopće ne uzima u obzir. Dapače, **hrvatski se radnici posve prepuštaju na volju tim i takvim menadžerima!**

U nastavku dajemo očitovanje na **Radni materijal Nacrta prijedloga Zakona o radu od 19. studenoga 2013. godine** prema sljedećoj strukturi:

- Isključivanje kolektivnih ugovora odnosno sindikata iz Zakona o radu - komentar;
- Rad radnika preko agencija za privremeno zapošljavanje - komentar;
- Raspored radnog vremena - komentar;
- Očitovanje po pojedinim člancima.

ISKLUČIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA ODNOSNO SINDIKATA IZ ZAKONA O RADU - KOMENTAR

Ne samo, ministre, da ste pogazili svoju riječ i potpis u vezi zahtjeva SSSH i NHS-a o rasporedu radnog vremena (rad duži od 48 sati tjedno samo kroz kolektivni ugovor), **već su kolektivni ugovori maknuti iz Zakona o radu i tamo gdje su dosad bili**, pa je ukupna slika sljedeća:

- kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika više se neće moći ugovoriti slučajevi u kojima se kod korisnika neće moći zapošljavati radnici preko agencija za privremeno zapošljavanje;
- raspored radnog vremena poslodavac uređuje sam - sve do 56 sati tjedno, a kolektivnim ugovorom samo iznad 56 a do 60 sati tjedno;
- iznimke od primjene odredbi o dnevnom i tjednom odmoru više nije moguće primijeniti samo kroz kolektivni ugovor (kojim se radniku osigurava zamjenski odmor), već neposredno primjenom Zakona o radu.

Uz to predviđa mogućnost umanjivanja prava radnika kolektivnim ugovorima:

- za agencijske radnike (da se kolektivnim ugovorom agencije odnosno udruge agencija i sindikata mogu ugovoriti drukčiji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, a koji ne mogu biti nepovoljniji od uvjeta utvrđenih posebnim propisima);
- prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od zakonskih sto osamdeset sati godišnje ali ne duže od dvjesto pedeset sati godišnje, kolektivnim ugovorom.

Također:

- puno radno vrijeme može se ugovoriti ne samo kolektivnim ugovorom već i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca; kao i što će se
- plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) za radnike zaposlene po ugovoru o radu za nepuno radno vrijeme ugovarati i isplaćivati i prema sporazumu između radničkog vijeća i poslodavca;

iako je oboje u suprotnosti sa sadašnjim člankom 159. stavak 3. koji kaže „Sporazum iz stavka 1. ovoga članka ne smije uređivati pitanja plaća, trajanja radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma.“

No, MRMS je na ovu našu primjedbu jednostavno obrisao dio koji glasi „trajanja radnog vremena“ – i tako riješio problem!

Predlagatelj Zakona ovime svjesno stavlja u prvi plan radnička vijeća, nasuprot sindikatima, iako dobro zna da je uloga radničkog vijeća samo nadzorna (nad primjenom zakona, kolektivnog ugovora i drugih propisa od interesa za radnike) a ne ugovorna. Ali isto tako dobro zna da je u nizu tranzicijskih zemalja davanje ovakve uloge radničkim vijećima (tijelu koje nije posve neovisno o poslodavcu, ni financijski niti na bilo koji drugi način, i koje ne smije štrajkati...) uništilo sindikate – zato ovo i čini!

Tako Zakonom o radu dobijamo fleksibilnost bez sigurnosti – snižena individualna prava radnika te izbačeni kolektivni ugovori odnosno sindikati kod niza instituta. Toliko o *fleksigurnosti!*

Na kraju, pitamo se kako će se ostvarivati temeljna svrha postojanja udruga poslodavaca i sindikata (pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora) koja, prema ZOR-u, mora biti navedena i u statutima tih udruga - u zemlji u kojoj i vlast i sami poslodavci negiraju tu potrebu i suglasni su u sužavanju pitanja o kojima se pregovara!

PRETHODNO NAVEDENO APSOLUTNO NAM JE NEPRIHVATLJIVO!

RAD RADNIKA PREKO AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE - KOMENTAR

Već smo ranije navodili da zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje (koje ustupaju svoje radnike tvrtki-korisniku) Hrvatska ima još od 2003. godine. U ovih 10 godina, s obzirom da agencije nisu imale obvezu dostavljati određene podatke o svome radu (kao što je obveza u uređenim zemljama!), **u RH ne postoji nikakva službena statistika**. Ipak, predlagatelj Zakona predlaže drastične izmjene u ovome institutu kojima **umanjuje prava ne samo agencijskim radnicima, već i radnicima kod korisnika**:

- već smo naveli da se u stavku 4. članka 25. briše podstavak 5. koji kaže se sporazum između agencije i korisnika ne može sklopiti „**u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika.**“;
- u sporazumu (po novom: „ugovoru“) između agencije i korisnika više se ne moraju navesti **uvjeti rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će ustupljeni radnici obavljati poslove** (podstavak 5. stavka 2. članka 25.) te **znanja i vještine potrebne za obavljanje tih poslova** kod korisnika;
- **ukinuto je ograničenje zapošljavanja ustupljenog radnika na radnom mjestu na kojem je korisnik u proteklih šest mjeseci otkazao ugovor o radu poslovno uvjetovanim razlogom** (što znači da nije bilo potrebe za radom tog radnika), a ograničenje je sada vezano samo za postupak kolektivnog viška u prethodnih šest mjeseci;
- agencijski radnik, ako nije ustupljen, **više nema pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca** (stavak 5. važećeg članka 87.), nema čak ni pravo na minimalnu plaću (prema posebnom propisu)! Nema zapravo nikakvo pravo prema ZOR-u (što znači da nema nikakvu zakonsku zaštitu) već se to posve prepušta ugovoru između agencije i radnika (što znači da, formalno gledano, naknada može biti 1 kuna!) – ali će zato imati ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji mu, međutim, ne jamči preživljavanje u vrijeme kada nije ustupljen! To dodatno otvara i pitanje mogućnosti njegova otkazivanja takva ugovora kao i njegova prava na zavodu za zapošljavanje!
- ograničenje za ustupanje radnika više nije jedna godina već tri (!) – istog radnika, kod istog korisnika, na istim poslovima - uz mogućnost da to bude **i duže ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom** (iako nije

razvidno kojim to kolektivnim ugovorom) – čime se posve gubi smisao **privremenosti** ovakva rada!

U trokutu: agencija-radnik-korisnik, jasno je da je ugrožen upravo radnik dok i agencija i korisnik namiruju svoja potraživanja, odnosno zadovoljavaju svoj interes. Interes agencije je iznajmiti radnika i na njemu zaraditi, a korisnika proći što jeftinije. Kako je to moguće? Kada bi korisnik plaćao agencijskog radnika kao svoga i k tome proviziju agenciji, korisniku se to ne bi isplatilo. Dapače, korisnik upravo zapošljava agencijskog radnika jer mu je to jeftinije! S obzirom da nema proviziju, agencija se mora odnekud naplatiti – i ona to čini na teret radnika.

Neovisno o tome što zakon kaže da bi agencijski radnik trebao imati prava kao kada bi bio zaposlen kod korisnika, prethodni komentar upravo govori suprotno. Iskustva u praksi pokazuju upravo to da agencijski radnik ostvaruje samo plaću (bez drugih materijalnih prava i bez prava na plaćeni prijevoz!). Iskustva su to, primjerice više od 180 agencijskih radnika u „Čistoći“ Zagreb, gdje su se radnici javljali na natječaj „Čistoće“ koja ih je i odabrala, a zatim zaposlila preko agencije. Iskustva su to i grupe radnika tzv. kabinskog osoblja koji su za Croatia Airlines radili i po pet godina (!) na određeno vrijeme da bi prošle godine bili prebačeni u agenciju i preko nje ponovo angažirani ali za daleko nižu plaću i ostale uvjete rada, no njihova je višemjesečna borba završila tako da ih je ponovo morao preuzeti CA.

Ovim snižavanjem prava kako agencijskih radnika tako i, posredno, radnika kod korisnika predlagatelj zakona čini sve da zadovolji zahtjeve („apetite“) poslodavaca – i agencija i korisnika.

PRETHODNO NAVEDENO APSOLUTNO NAM JE NEPRIHVATLJIVO!

RASPORED RADNOG VREMENA - KOMENTAR

Fleksibilno uređenje radnog vremena, samostalnom odlukom poslodavca bio je temeljni interes predlagatelja od samog početka rada na izmjenama Zakona o radu. Odredbe su uređene na način da legaliziraju dosadašnje nepoštivanje Zakona uočeno kod dijela poslodavaca, tako da **sada svi poslodavci, u svim sektorima, za sve radnike mogu radno vrijeme organizirati kako hoće!**

Samo dio takva “uređenja“ je sljedeće:

- **jednakog rasporeda radnog vremena nema** jer se članci i 65. (Prekovremeni rad) i 66. (Raspored radnog vremena) i 67. (Preraspodjela radnog vremena) bave nejednakim rasporedom radnog vremena odnosno **sva tri članka se bave preraspodjelom radnog vremena!**;
- **ukinuto je tjedno ograničenje prekovremenog rada od 8 sati** – ono je sad samo „računska operacija“ kod izračuna fonda sati u referentnom razdoblju;
- **radnika je moguće iscrpljivati najdužim radom do 56 sati tjedno** odlukom poslodavca, a **od 56 do 60 sati kolektivnim ugovorom** – a da **prekovremenog rada kojeg poslodavac mora platiti uopće ne bude** (jer kada ga ne „pogodi“ nijedna narudžba, poslodavac može radnika poslati doma, a kada dobije narudžbu pozvat će ga da radi do 56 sati)!

- istovremeno, **prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od zakonskih 180 sati ako je tako uređeno kolektivnim ugovorom, ali ne duže od 250 sati** (ovo je ušlo u prijedlog Zakona iako su sindikati izriječno i jedinstveno bili protiv; imajući dvogodišnje iskustvo s Ministarstvom, može se očekivati da će ovo biti kroz KU samo u prijelaznom razdoblju, do sljedeće promjene Zakona o radu, kada će se to zakonski omogućiti - sada bi valjda, uz sve, bio preveliki šok za javnost!);
- **preraspodjela radnog vremena** (važeci članak 47, predloženi 67.), u praksi nazivana velika preraspodjela, prema kojoj preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, **ostaje isto uređena – ali s obzirom na nove članke 65. i 66. – posve nepotrebna!**
- **iznimke od primjene** odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru – dosad omogućene samo kolektivnim ugovorom (važeci članak 3.) sada se omogućavaju neposredno Zakonom (novi članak 89.) osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno. **Ovakvim uređenjem kojim se omogućava izravna primjena Zakona, gubi se smisao izuzeća!**

Sažeto rečeno, u rasporedu radnog vremena, kolektivni ugovor (sindikat) ostao je samo:

- kod godišnjeg fonda prekovremenog rada pojedinog radnika od 180 do 250 sati;
- kod najdužeg tjednog rada od 56 do 60 sati;
- kod produžetka referentnog razdoblja s 4 na 6 mjeseci;
- kod „stare“ preraspodjele (do 56 odnosno 60 sati tjednog rada), koja više nikom neće biti potrebna;

sve ostalo prepušteno je na volju poslodavcu, koji u odnosu na pojedinog radnika može činiti što hoće!

Izjava ministra kako će Inspekcija rada nadzirati i jamčiti provođenje Zakona, nije nas uvjerila jer ona to ne može posve pokriti niti u uređenijim zemljama – za to i tamo služe sindikati!

PRETHODNO NAVEDENO APSOLUTNO NAM JE NEPRIHVATLJIVO!

U Radnom materijalu Nacrta prijedloga Zakona o radu od 19. studenoga 2013. godine još je niz neprihvatljivih izmjena, ali dalje ćemo se očitovati po člancima, kako slijedi:

OČITOVANJE PO POJEDINIM ČLANCIMA

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 uvedene za uzastopne ugovor 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 objektivno 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 najavu promjena 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 25. Podaci koji se ne smiju tražiti

Tražimo da se odredba stavka 1. dopuni na način da se jasno odredi da poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom ne samo prilikom postupka odabira kandidata i sklapanja ugovora o radu, **nego i tijekom trajanja radnog odnosa.**

Navedenu dopunu tražimo iz razloga što je predlagatelj na identičan način dopunio članak 24. kojim je radnika obvezao na dostavu propisanih podataka prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, zbog čega dopunu članka 25. smatramo primjerenim reciprocitetom.

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 27. Postupak donošenja pravilnika o radu

Predlažemo da se stavak 5. dopuni na način da će ministar pravilnikom iz stavka 3. članka 26. propisati način objave pravilnika iz stavka 1. ovog članka.

Ovo predlažemo iz razloga usklađenja s prijedlogom dopune članka 26.

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 takvoj vrsti prava.

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 3. 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 3. 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?

Nadalje, **protivimo se** brisanju podstavka 5. stavka 2. važećeg članka 25. ZOR-a kojim je utvrđeno da su „*uvjeti rada koji se odnose na radna mjesta na kojima će ustupljeni radnici obavljati poslove*“ bitni uglavak ugovora o ustupanju radnika.

Prijedlog predlagatelja da se ovo briše iz ZOR-a ide za time da se ustupljeni radnik ne može usporediti sa sličnim ili identičnim radnikom zaposlenim kod korisnika, što ima za posljedicu mogućnost snižavanje svih prava ustupljenog radnika, a ne samo prava na rad u jednakim uvjetima.

Protivimo se izmjeni podstavka 2. stavka 4., a kojim se navedeno ograničenje odnosi samo na poslove koje su obavljali radnici za koje je proveden postupak kolektivnog zbrinjavanja radnika. Predloženo rješenje znatno sužava područje zaštite u odnosu na važeće uređenje, koje uključuje svaki prestanak ugovora o radu poslovno uvjetovanim otkazom, zbog čega tražimo zadržavanje postojećeg uređenja. Dapače, ako je ugovor o radu poslovno uvjetovano otkazan, onda nema niti potrebe za radom na tim poslovima, pa niti za radom ustupljenog radnika, a najkraće u trajanju od šest mjeseci od otkazivanja.

I na kraju, **protivimo** se 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 **predlažemo** 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

Protivimo se prijedlogu uređenja stavka 3. kojim se visina naknade plaće u razdobljima kada radnik nije ustupljen korisnik prepušta ugovaranju, odnosno dogovoru agencije i ustupljenog radnika. Mišljenja smo kako navedeno pitanje treba biti izričito uređeno zakonom, zbog zaštite ustupljenog radnika. Naime, iz predloženog uređenja proizlazi kako naknada plaće u razdobljima kada radnik nije ustupljen može iznositi i samo 1,00 kunu ili čak 0,00 kuna pri čemu je agencija obvezana jedino na uplatu doprinosa za obvezna osiguranja sukladno posebnim propisima (na najnižu osnovicu za uplatu doprinosa za obvezna osiguranja).

Protivimo se stavku 7. kojim se otvara mogućnost kolektivnim ugovorom ugovaranja niže razine prava za ustupljene radnike, od radnika zaposlenih kod korisnika, jer ista karikira svrhu kolektivnih ugovora, a ona je ugovaranja više razine prava od one zajamčene zakonom. Osim toga, ovakvo određenje djeluje poticajno na poslodavce u smislu angažiranja isključivo ustupljenih radnika, kao isplativije radne snage.

Članak 47. Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

Predlažemo u stavku 3. ovog članka preciznije odrediti rok za izvanredni otkaz ugovora o radu na način da se propiše kako rok iz članka 116. ovog Zakona teče od dana dostave agenciji pisane obavijesti iz stavka 2. ovog članka.

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 vezuje se uz obavljanje istih poslova, što je suprotno karakteru *privremenosti* navedenih poslova, jer toliki vremenski period govori o potrebi zapošljavanja navedenog 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, a promatrajući to u svjetlu predložene odredbe članka 46. stavka 3. i bitno jeftinijih radnika.

Predlažemo da se u stavku 2. prekid kraći od jednog mjeseca povisi na prekid kraće od dva mjeseca sukladno uređenju vezano uz rad na određeno vrijeme.

Članak 49. Obveze agencije prema ustupljenom radniku

Predlažemo da se u stavku 3. i 4. riječ „sporazumom“ zamjeni riječju „ugovorom“, u cilju nomotehničkog usklađenja.

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) 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, nije jasno kako bi mogla doći u obzir primjena odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu. Stoga, **predlažemo** da se u stavku 4. jasno odredi i primjena članka 124. Prijedloga Zakona.

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

U stavku 2. ovog članka **predlažemo** napuštanje mogućnosti uređenja pitanja ukupnog trajanja radnog vremena sporazumima poslodavca i radničkog vijeća, budući iz važećeg članka 159. stavka 3. jasno proizlazi kako se sporazumima ne mogu, između ostalih, urediti pitanja trajanja radnog vremena, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ne ovlaste stranke sporazuma. Predloženo rješenje izravno je suprotno rješenju iz članka 159. stavka 3. i stvara zakonsku osnovu za sklapanje sporazuma o ovom pitanju i pri čemu stranke sporazuma ne trebaju posebnu ovlast stranaka kolektivnog ugovora, kako to nalaže članak 159. stavak 3.

Članak 62. Nepuno radno vrijeme

Stavkom 5. ovog članka predviđa se mogućnost ugovaranja plaća i drugih materijalnih prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu (*pro rata temporis*) i pri tome se ostavlja

mogućnost navedeno ugovoriti sporazumom poslodavca s radničkim vijećem. **Protivimo** se ovakvom rješenju, iz razloga navedenih u komentaru na članak 61.

Članak 65. Prekovremeni rad

Stavkom 1. **predlažemo** jasnije utvrditi kako je poslodavac dužan radniku prije početka prekovremenog rada uručiti pisani zahtjev za prekovremenim radom, a stavkom 2. skratiti rok u kome je to poslodavac u obvezi učiniti naknadno, odnosno na najduže 48 sati po odrađenom prekovremenom radu.

Uzimajući u obzir činjenicu kako je predlagatelj ovim Prijedlogom Zakona uveo značajnu novinu u pravcu fleksibilizacije u smislu mogućnosti određivanja nejednakog rasporeda radnog vremena, to smo mišljenja kako sada u zakonu nedostaje jasno uređenje prava i obveza radnika i poslodavaca koji će raditi u jednakom rasporedu radnog vremena. U tom smislu u odredbi o prekovremenom radu **treba zadržati ograničenje tjednog prekovremenog rada od 8 sati**. Umjesto toga, predlagatelj u odredbi stavka 3. utvrđuje najdulje tjedno radno vrijeme radnika koji radi prekovremeno i to u trajanju do 56 sati, što znači 16 sati tjedno više u odnosu na puno radno vrijeme od 40 sati, odnosno dvostruko duže nego li je to trenutno moguće, **čemu se oštro protivimo**. Iz stipulacije *ne smije biti duže od 56 tjedno*, nadalje, proizlazi kako radno vrijeme radnika koji radi prekovremeno može trajati i kraće, što znači i kraće od 40 sati tjedno, što će poslodavcu omogućiti poravnanje odrađenih sati na prosjek od 40, čime se anulira prekovremeni rad. Zbog navedenog predloženo rješenje smatramo **neprihvatljivim**.

Odredbom stavka 4. predlagatelj otvara mogućnost povećanja ograničenja prekovremenog rada na razini godine i to na 250 sati kroz kolektivne ugovore. U navedenom slučaju govorimo o 40% povećanju najvećeg dopuštenog broja prekovremenih sati na razini godine, što je **potpuno neprihvatljivo**. Neprihvatljivo, jer ono otvara prostor prekomjernom iscrpljivanju radnika, o čemu se uopće ne vodi računa, a potreba za 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.

Članak 66. Raspored radnog vremena

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

Protivimo se odredbi stavka 7. ovoga članka kojim se najduže trajanje radnog vremena sukladno odluci poslodavca određuje u trajanju do 56 sati tjedno, a kolektivnim ugovorima omogućuje uređenje u trajanju do 60 sati. Ovakvo rješenje predstavlja stavljanje prevelikih ovlasti u ruke poslodavcu, bez kontrole sindikata, pri čemu se ne

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

Članak 74. Dnevni odmor

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

Članak 77. Trajanje godišnjeg odmora

Protivimo se odredbi stavka 4. 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 ga 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 85. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Protivimo se prijedlogu stavka 5. ovog članka kojim pravo na jedan dan godišnjeg odmora više nije zakonsko pravo radnika, nego postaje predmet posebnih akata. Ovo pravo ni na koji način ne predstavlja opterećenje poslodavcu, jer ga je radnik obvezan prethodno najaviti, što poslodavcu ostavlja mogućnost pravovremene organizacije rada, zbog čega ne vidimo razlog za njegovim brisanjem. Stoga tražimo zadržavanje sadašnjeg uređenja, jer predloženo rješenje smatramo snižavanjem postojeće razine prava.

Članak 88. Posebnosti za određene kategorije radnika

Tražimo da se iza stavka 3. doda novi stavak 4. kojim bi se definirao pojam „rukovodećeg osoblja“, a da sadašnji stavak 4. postane stavak 5.

Članak 89. Mogućnost drugačijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom

Protivimo se određenju stavka 1. ovog članka, jer se njime bitno odstupa od važećeg uređenja iznimaka od primjene pojedinih odredaba Zakona o odmorima. Tako važeće rješenje primjenu iznimke omogućuje tek ukoliko je takva mogućnost ugovorena kolektivnim ugovorom, dok predloženo rješenje omogućuje primjenu iznimaka izravno zakonom. Uzimajući u obzir da je ova odredba bila predmetom izmjena u tzv. 1. fazi izmjena ZOR-a, te da je mogućnost primjene kraćih dnevnih odmora bila moguća tek kroz dogovor sa sindikatom, to predloženo rješenje smatramo snižavanjem razine prava i stoga neprihvatljivim.

Članak 95. Naknada plaće

Protivimo se prijedlogu stavka 6. ovoga članka iz razloga navedenih uz protivljenje članku 46. stavku 3., te **tražimo** da ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće u minimalnom iznosu u skladu sa posebnim propisom.

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 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 organizacijski 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

Ne dovodeći u pitanje činjenicu kako postoje slučajevi zlouporabe bolovanja, čije otvaranje prekida tijekom otkaznog roka te nesumnjivo dovodi poslodavca u neizvjesno u pogledu mogućeg dana prestanka radnog odnosa, želimo ponovno istaknuti kako se **protivimo** rješenjima koji 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 3. će činiti upravo to. Jednako postupanje prema svima, savjesnim i nesavjesnim pojedincima predstavlja **diskriminaciju**, koja nam je **krajnje neprihvatljiva**. Nadalje, u odnosu na stavak 4. ističemo kako doista ne vidimo nikakve potrebe da se pitanje prekida tjeka otkaznog rok za vrijeme godišnjih odmora i plaćenog dopusta rješava na predloženi način, budući je trajanje obaju prava unaprijed predvidljivo, određeno, zbog čega je faktor neizvjesnosti prestanka radnog odnosa uklonjen. Ovakvim rješenjima poništava se pravo radnika na godišnji odmor i plaćeni dopust te se izravno presumira kako se isti 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. Zbog navedenog, odredbe stavaka 3. i 4. su nam potpuno neprihvatljive.

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 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 pravo radnika ima za posljedicu nemogućnost ostvarenja sudske zaštite, pa se tim procesnim alatom radnike ograničava u pristupu sudu.

Odredba o izbornim odborima i provođenju izbora za radničko vijeće

Protivimo se prijedlogu brisanja odredaba članaka 143., 144. i 145. 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 njime propiše kako se podaci o provedenim izborima trebaju dostaviti i ministarstvu nadležnom za poslove rada, a sve kako bi se na jedno mjestu objedinili podaci o izabranim radničkim vijećima.

Članak 151. Suodlučivanje

Protivimo se brisanju važeće odredbe podstavka 2. stavka 1. ovog članka budući se time negira zaštita navedenoj kategoriji radnika, što predstavlja smanjenje razine zaštite u odnosu na onu koja je važećim zakonom zajamčena. Kandidat za člana radničkog vijeća trebao bi biti zaštićen od mogućnosti otkazivanja ugovora o radu barem tijekom trajanja kandidacijskog i izbornog postupka jer se u suprotnom ugrožavaju sami izbori. U odnosu na podstavak 3. mišljenja smo kako je izostavljanjem radnika osoba s invaliditetom negirana zaštita izrazito osjetljivoj, već ionako diskriminiranoj kategoriji radnika. Pojašnjenje predlagača kako su takvi radnici obuhvaćeni općim određenjem u novom podstavku 2. smatramo pogrešnom, jer se, kada je riječ o radniku osobi s invaliditetom, ne mora raditi o invalidnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a samo takvima podatak 2. jamči zaštitu. Zbog navedenog, protivimo se novom podstavku 2. stavka 1. ovog članka.

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

Nadalje, protivimo se odredbi stavka 4. ovog članka prema, kojem se u slučaju uskrate suglasnosti postupak nadomještanja može provesti samo pred arbitrom, pri čemu je brisana mogućnost izbora između arbitražnog i sudskog postupka koja je zajamčena važećim uređenjem. Ovakvo rješenje smatramo uskratim 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.

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 izrijekom u ovom članku navede da plaća ne predstavlja poslovnu tajnu.

Članak 160. Sporazum radničkog vijeća sa sindikatom

Protivimo se brisanju riječi „trajanja radnog vremena“ iz stavka 3. ovog članka. U važećem članku 159. stavku jasno stoji kako je i pitanje trajanja radnog vremena jedno pitanje o kojima se ne može odlučivati sporazumima, zbog čega predloženo rješenje otvara prostor tumačenjima te potencijalno neujednačenosti u praksi, što je posljedica koju svakako treba izbjeći jer se time omogućava sporazumima uređivati materiju koja je redovno predmet uređivanja kolektivnim ugovorom. Osim toga, uzimajući u obzir komentar na članak 61. prijedloga zakona, razvidno je kako sindikati mogu prenijeti ovlast na radničko vijeće po pitanjima iz stavka 3. ovog članka, dok ovlaštenje na uređenje pitanja radnog vremena proizlazi izravno iz zakona, što je rješenje kojem se **oštro protivimo**.

Članak 187. Sindikalni povjerenik i predstavnik

Uzimajući u obzir veličinu prosječnog hrvatskog poslodavca, odredba stavka 2. čini se prerestriktivnom te praktički onemogućuje ostvarenje zajamčenog prava kod velikog broja poslodavaca. Važeće rješenje 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 drugačijih primjera u praksi tada govorimo o protuzakonitom postupanju, zbog kojeg nije potrebno mijenjati po nama ionako jasnu normu, nego poraditi na nadzoru provedbe zakona.

Zbog navedenog protivimo se promjeni stavka 2. te **predlažemo** jasnije određenje:

„Sindikata koji ima članove kod određenog poslodavca, može imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.“

Članak 193. Obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri

Budući se ovim Prijedlogom Zakona ne definiraju stranke kolektivnog ugovora, to je potrebno izvršiti odgovarajuću izmjenu ovog članka.

Članak 203. Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Odredbu stavka 2. ovog članka u dijelu koji govori *ako iz procjene učinaka proizlazi javni interes* smatramo neodređenom te smo ukazivali na potrebu jasnijeg određenja norme. U izostanku jasnoće, tripartitno tijelo GSV-a prepušteno je improvizacijama, što ne osigurava jednakost u primjeni, a to je posljedica koju svakako treba izbjegavati.

Članak 205. Štrajk i štrajk solidarnosti

Protivimo se brisanju riječi „*sa svrhom promicanja i zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova*“ jer sindikati imaju obvezu i pravo promicati i štiti gospodarske i socijalne interesa svojih članova. I pored relativno širo definiranog prava na štrajk u važećem Zakonu, sudska praksa je, nažalost, navedeno pravo istumačila vrlo restriktivno vezujući ga isključivo uz sklapanje, izmjenu ili obnovu kolektivnog ugovora, iako zaštita gospodarskih i socijalnih prava članova nije samo pitanja kolektivnih ugovora, već širih okolnosti koje mogu biti i jesu od utjecaja na gospodarske i socijalne interese radnika, kao što je najava velikog otkaza kod poslodavca zbog restrukturiranja i/ili najnoviji slučaj u Zračnoj luci Zagreb vezano uz prijenos ugovora o radu na novog poslodavca. Brisanjem svrhe promicanja i zaštite gospodarskih i socijalnih interesa članova pravo na štrajk dodatno se sužava, što nam je neprihvatljivo. Nadalje, mišljenja smo kako je Zakonom, a sukladno praksi europskih zemalja nužno urediti pitanje prava na opći štrajk.

TIJEKOM PISANJA OČITOVANJA NA RADNI MATERIJAL NACRTA PRIJEDLOGA ZAKONA O RADU OD 19. STUDENOGA 2013. GODINE, ODNOSNO NJEGOVA OBJEDINJAVANJA NAKON OČITOVANJA NAŠIH UDRUŽENIH SINDIKATA, OD MRMS-a SMO DOBILI JOŠ NOVIJI TEKST: „...zadnju verziju Nacrta prijedloga Zakona o radu uz popratno obrazloženje Zakona...“ (25. studenoga 2013. godine u 13,18) - **NA KOJI SE (JOŠ) NISMO OČITOVALI!**

S poštovanjem,

Predsjednici središnjica

Krešimir Sever, NHS, v.r.

Mladen Novosel, SSSH, v.r.