

Temeljem dopisa Poslodavca Ur. br. 2450-1-15 od 14. srpnja 2015. godine, kojim se Radničkim vijećima svih Poslovnih područja u društvu Pružne građevine d.o.o. dostavlja dokument naziva Savjetovanje s radničkim vijećem o mogućnostima prestanka potrebe za radom određenog broja radnika, Radnička vijeća u otvorenom roku razmatrala su predmetnu dokumentaciju, te na istu dala slijedeće

## OČITOVANJE

Uvodno napominjemo da se **Poslodavac sukladno odredbi čl. 127. Zakona o radu dužan pravodobno i na način propisan Zakonom, savjetovati s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.**

**Kako bi se savjetovanje u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada provelo potrebno je da nam dostavite sve relevantne podatke i to primjerice: potpuni pregled troškova sa detaljnim navođenjem svrhe, razrade po poslovnim jedinicama i sl. kao i druge bitne podatke, kako bismo temeljem tih podataka mogli predložiti druge načine uštede koji bi rezultirali otklanjanjem ili smanjenjem potrebe za prestankom rada radnika.**

**Čl. 127. Zakona o radu također propisuje da je tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravani prestanak potrebe za radom radnika.**

**Bez da nam dostavite sve relevantne podatke ne možemo dati naše prijedloge odnosno ne može se provesti zakonom propisano obvezno savjetovanje.**

Na nevedeno smo upozorili već u ranijem očitovanju.

Paušalni navodi o padu poslovnih aktivnosti, nemogućnostima povećanja prihoda u 2016. godini koja još nije ni nastupila i sl. nisu podobni za provedbu savjetovanja jer se temeljem istih ne mogu predlagati drugačiji načini uštede kad nismo dobili pregled troškova kao ni projekciju koliki bi se to iznos uštede trebao postići, pa da možemo utvrditi na koji je način moguće postići takvu uštedu.

Neki podaci ukazuju da bi se sa otpuštanjem radnika zaposlenih na određeno vrijeme kojih je znatan broj i boljom organizacijom rada mogla postići bolja produktivnost, ali bez da nam dostavite tražene podatke ne možemo pristupiti raspravi o tome.

**Stoga, a kako bi savjetovanje bilo zakonito potrebno je:**

1. Provesti savjetovanje o otklanjanju ili smanjenju potrebe za prestankom rada radnika, koje niste proveli,
2. Nakon toga može se pristupiti savjetovanju o eventualnom višku radnika o kojem dokument koji ste nam dostavili govori s tim da nam morate dostaviti potpune podatke kako je to navedeno u nastavku.

I. Ukazujemo na činjenicu da predmetna dokumentacija koja nam je dostavljena na savjetovanje **ne sadrži potpune podatke, slijedom čega nije ispunjena obveza Poslodavca da, sukladno čl. 150. st. 4. Zakona o radu dostavi radničkom vijeću potpune podatke o namjeravanoj odluci kako bi kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.**

S obzirom na nepotpune podatke nismo u mogućnosti na takve dati primjedbe i prijedloge niti je moguće provesti savjetovanje.

Navedeno se prvenstveno odnosi na:

1. Podaci iskazani u Tablicama 2. i 3. nisu točni niti usklađeni.

U Tablici 2. iskazan je broj od 70 zaposlenih u UP Zajedničke službe, dok je u Tablici 3. taj broj 68, dakle razlika u 2 radnika.

U Tablici 3. nedostaju neka radna mjesta koja uopće nisu iskazana, dok su neka druga radna mjesta iskazana iako na njima nema zaposlenih izvršitelja. Tako primjerice u Tablici 3. za organizacijsku jedinicu Ured uprave nisu iskazana radna mjesta Koordinator ekonomsko-financijskih poslova i Inženjer za sustave upravljanja kvalitetom, a iskazano je radno mjesto Samostalni referent za IT opremu na kojem radnom mjestu nema zaposlenih izvršitelja. Također za pojedina radna mjesta u Tablici 3. nije iskazan točan broj izvršitelja.

S obzirom da **podaci nisu aktualni potrebno ih je ažurirati i iskazati stvarno stanje.**

Nadalje ukazujemo na činjenicu da postoji određeni broj radnika koji su privremeno raspoređeni na druga radna mjesta a što nije vidljivo iz tabličnog prikaza.

2. U Tablici 3. **ponovno** nije iskazan broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme nasvakom radnom mjestu, odnosno **uopće nije vidljivo da li na pojedinim radnim mjestima postoje zaposleni radnici na određeno vrijeme i koliki je njihov broj, a koji je podatak više nego bitan** s obzirom da Poslodavac navodi ciljani broj od 950 radnika na neodređeno vrijeme, a da pri tome **u cjelokupnom dokumentu nema ni riječi što je sa 299 radnika koji su trenutno zaposleni na određeno vrijeme niti je igdje predviđeno smanjenje broja zaposlenih otkazivanjem odnosno neproduživanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.**

Slijedom navedenog potrebno je da u tabličnom prikazu bude iskazan i broj radnika zaposlenih na pojedinim radnim mjestima na određeno vrijeme, da zatim Poslodavac jasno prikaže u istoj tablici za kolikim brojem izvršitelja na pojedinom radnom mjestu će prestati potreba, te da se smanjenju broja izvršitelja pristupi na način da se prvo otkažu odnosno ne produže ugovori o radu na određeno vrijeme.

Tako je primjerice u Poslovnom području POSIT za radno mjesto:

- Brigadir za KM iskazan mogući višak od 1 radnika, a na tom radnom mjestu postoji zaposlen radnik na određeno vrijeme,
- Tehničar za KM iskazan mogući višak od 4 radnika, a na tom radnom mjestu zaposleno je 10 radnika na određeno vrijeme,
- Pomoćni radnik na kabliranju iskazan mogući višak od 14 radnika, a na tom radnom mjestu zaposleno je 4 radnika na određeno vrijeme,

- itd....

što znači da na mnogim radnim mjestima ustvari nema viška radnika jer nakon što isteknu ugovori na određeno vrijeme ili isti budu otkazani, smanjit će se broj izvršitelja.

**Bez iskaza u Tablici 3. radnika zaposlenih na određeno vrijeme nije moguće provesti savjetovanje.**

3. Nadalje Poslodavac za pojedina radna mjesta i to primjerice:

- Pružni radnik – rukovatelj sitnom pružnom mehanizacijom,
- Pomoćni radnik NKV,

predviđa moguće popunjavanje sezonskim radnicima na određeno vrijeme dok istodobno planira smanjenje broja zaposlenih i to s početkom već u kolovozu ove godine, a što je kontradiktorno kada se uzme u obzir da je zbog vremenskih prilika upravo sada sezona.

Ono što ističemo kao nužno jest da se prvo treba smanjiti odnosno potpuno anulirati broj radnika na određeno vrijeme, njihovi poslovi zatim trebaju biti raspoređeni radnicima na neodređeno vrijeme, a zatim je protekom vremena koje će biti dovoljno da se sagleda novi način poslovanja potrebno sačiniti procjenu eventualnog viška radnika.

Dodatno napominjemo da je upravo kod nabrojanih kategorija gdje Poslodavac predviđa smanjenje broja izvršitelja, a ujedno navodi kako će za ta radna mjesta po potrebi zaposliti sezonske radnike **nužno da iskaže broj radnika koji su na tim radnim mjestima zaposleni na određeno i da se Poslodavac izjasni na koji način planira smanjiti broj izvršitelja na neodređeno ako na tim mjestima ujedno postoje zaposleni radnici na određeno vrijeme.**

Smatramo da je apsurdno objašnjavati da se radnici na određeno vrijeme zapošljavaju kada za obavljanjem određenih poslova postoji potreba koja je privremene naravi, pa ako Poslodavac iskazuje da će doći do smanjenja obujma poslovanja onda je logično da prvo prestaje potreba za radnicima na određeno vrijeme koji su i zaposleni dok za njihovim radom postoji potreba.

**Također nije jasno zašto Poslodavac koji planira smanjenje broja zaposlenih u istom tom periodu zapošljava nove radnike ???** pa je tako Poslodavac povećao broj radnika na određeno vrijeme za dodatnih **dodatnih 139 radnika** u razdoblju od **16.02.2015. do 31.05.2015.** **Kako sada Poslodavac tvrdi da postoji višak radnika onda prvo mora otkazati upravo ove ugovore koje je zaključio na određeno vrijeme.**

4. U Tablici 3. je nakon tabličnog prikaza za Ured Uprave, Poslovi i Zajedničke službe navedeno da će radni odnos prestati sporazumno uz isplatu poticajne otpremnine za 1 izvršitelja, **a da pri tome nije uopće iskazan mogući prestanak potrebe za radom u navedenim organizacijskim jedinicama slijedom čega molimo pojašnjenje zašto će se isplaćivati poticajna otpremnina ako uopće nije predviđen višak radnika? Također nije navedeno o izvršitelju kojeg radnog mjesta se radi?**

5. U Tablici 3. je nakon tabličnog prikaza za Poslovno područje Betonske i čelične konstrukcije navedeno da će radni odnos prestati sporazumno uz isplatu poticajne otpremnine za 4 izvršitelja, **a da pri tome uopće nije iskazan mogući prestanak potrebe za radom u**

**predmetnom poslovnom području slijedom čega molimo pojašnjenje zašto će se isplaćivati poticajna otpremnina ako uopće nije predviđen višak radnika? Također nije navedeno o izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi?**

6. U Tablici 3. je nakon tabličnog prikaza za Poslovno područje POSIT navedeno da će radni odnos prestati sporazumno uz isplatu poticajne otpremnine za 2 izvršitelja, **a da pri tome nije nije navedeno o izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi?**

Napomene „radni odnos će prestati odlaskom u mirovinu: 1 izvršitelju i radni odnos će prestati sporazumno: 2 izvršitelja“ nisu jasne jer nije navedeno o izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi? Da li su obuhvaćeni mogućim viškom radnika? Da li su prikazani u Tablici 3?

7. U Tablici 3. je nakon tabličnog prikaza za Poslovno područje remont pruga navedeno da će radni odnos prestati sporazumno uz isplatu poticajne otpremnine za 10 izvršitelja, **a da pri tome nije nije navedeno o izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi?** Da li su oni iskazni u Tablici 3?

Napomene „radni odnos će prestati sporazumno: 1 izvršitelja i dobrovoljni odlazak u Željeznički fond: 2 izvršitelja“ nisu jasne jer nije navedeno izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi? Da li su obuhvaćeni mogućim viškom radnika? Da li su prikazani u Tablici 3?

8. U Tablici 3. je nakon tabličnog prikaza za Poslovno područje Mehanizacija navedeno da će radni odnos prestati sporazumno uz isplatu poticajne otpremnine za 4 izvršitelja, **a istodobno je u Tablici iskazan mogući prestanak potrebe za radom za 3 izvršitelja pa molimo pojašnjenje zašto će se isplaćivati poticajna otpremnina za 4 radnika, a predviđen je višak od 3 radnika? Također nije navedeno o izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi?**

9. U Tablici 3. je nakon tabličnog prikaza za Poslovno područje održavanje pruga navedeno da će radni odnos prestati sporazumno uz isplatu poticajne otpremnine za 60 izvršitelja, **a da pri tome nije nije navedeno o izvršiteljima kojih radnih mjesta se radi?** Da li su oni iskazni u Tablici 3?

10. Za Poslovno područje Održavanje pruga koje je podjeljeno u nekoliko regija nije u Tablici 3. iskazan broj radnika po regijama niti je kod radnih mjesta za koje je naznačen mogući višak radnika iskazano na radnike kojih regija se to točno odnosi, a koji je podatak bitan kako bi se sagledale moguće konzekvence i novi način organizacije rada. Tako je primjerice iskazan mogući prestanak potrebe za 17 izvršitelja radnog mjesta Voditelj radne grupe održavanja pruga bez naznake u kojim regijama.

II. Tablica 4. nije jasna.

III. Ističemo kako je Poslodavac tijekom 2014. godine uložio znatna sredstva u osposobljavanje pružnih radnika rukovatelja sitnom pružnom mehanizacijom, da bi iste sada proglašavao viškom radne snage, a što ukazuje ne neadekvatno upravljanje Društvom i neplansko trošenje sredstava za koje bi sada posljedice trebali snositi radnici umjesto da ih snose oni koji su takve odluke donijeli.

IV. Kada se radi o radnim mjestima na kojima je zaposlen 1 izvršitelj, a Poslodavac u dostavljenoj dokumentaciji iskazuje potrebu za „smanjenjem izvršitelja“ ukazujemo da se u tim

slučajevima ne radi o smanjenju broja izvršitelja nego o ukidanju tog radnog mjesta, a radi čega je potrebno o tome donijeti odgovarajuće odluke i izmijeniti sistematizaciju radnih mjesta, opis poslova i organizaciju rada.

Što se tiče pojašnjenja na koji će se način nadomjestiti smanjenje broja izvršitelja ističemo kako su ta pojašnjenja **paušalna, općenita i bez ikakvog konkretnog prijeloga, te se o istima ne može provesti savjetovanje.**

U najvećem broju slučajeva navodi se efikasnije upravljanje radom unutar Društva, bolje dijeljenje resursa i sl. od čega **niti jedan navod ne sadrži konkretan plan kojem će radnom mjestu u slučajevima ukidanja pojedinih radnih mjesta i u kojoj mjeri pripasti poslovi ukinutog radnog mjesta.**

S obzirom da nam niste dostavili konkretne podatke nismo se u mogućnosti očitovati o „planiranom“ nadomještaju smanjenja broja izvršitelja, te vas **molimo da nam dostavite konkretne i specificirane prijedloge.**

Nadalje ističemo kako će u slučajevima ukidanja radnih mjesta na kojima je 1 izvršitelj, ali i u slučajevima smanjenja broja izvršitelja **doći do drugačije organizacije rada o čemu je sukladno čl. 150. st. 3. t. 5. potrebno provesti savjetovanje s Radničkim vijećem obzirom se radi o važnim odlukama za položaj radnika, a kako bi se to savjetovanje provelo potrebno je da nam dostavite konkretne podatke o tome na koja će preostala radna mjesta biti raspoređeni poslovi ukinutih radnih mjesta, te kako će se posao koji je do sada obavljao veći broj izvršitelja rasporediti na preostale izvršitelje.**

V. Vezano uz sustav bodovanja koji Poslodavac predlaže u Kriterijima izbora ističemo kako sa predloženim nismo suglasni zbog prevelike razlike u broju bodova po pojedinim kriterijima, a koje ćemo razloge iznijeti na sastanku čije održavanje predlažemo kako bismo na istom pokušali postići sporazum oko pravednih kriterija.

Nadalje ističemo nelogičnost i neosnovanost kriterija pod rednim brojem 5. koji nosi 10 bodova i to na ime „posebne stručne kvalifikacije bez koje PG ne može obavljati licenciranu djelatnost“. Naime, ako bez takve kvalifikacije društvo ne može obavljati djelatnost onda radnik koji te kvalifikacije ima ne može biti višak radne snage. Slijedom navedenog **molimo pojašnjenje.**

Daljnju primjedbu imamo na **intervju** koji se predviđa u slučajevima izjednačenosti, a **kojem se protivimo jer nije u skladu sa zakonskim odredbama. Kriteriji moraju biti jasni i objektivni**, a intervju je iznimno subjektivan kriterij slijedom čega ne može nikako doći u obzir. Radi navedenog **predlažemo da se intervju kao kriterij ukine i utvrde dodatni izlučni kriteriji koji će biti objektivni.**

VI. Nadalje Poslodavac u istom poglavlju dokumenta navodi ukoliko se „u okviru mjera operativnog i financijskog restrukturiranja...“ **S obzirom da Radničko vijeće nije od Poslodavca dobilo nikakve mjere operativnog i financijskog restrukturiranja** unutar kojih se provodi smanjenje broja zaposlenih, već su na savjetovanje Radničkom vijeću dostavljene samo Smjernice za izradu plana poslovanja 2015.-2019. – **ponovno molimo Poslodavca da se hitno očituje da li su mjere operativnog i financijskog restrukturiranja donesene.**

S obzirom da nismo upoznati s mjerama operativnog i financijskog restrukturiranja koje nam nisu dostavljene nismo se u mogućnosti očitovati o tim navodima niti sagledati cjelokupnu situaciju na način kako o njoj govori Poslodavac.

U odlomku 3. Nemogućnost značajnijeg povećanja prihoda u 2015. i 2016. godini Poslodavac navodi kako zbog pada prihoda namjerava održati poslovanje „prvenstveno smanjenjem broja zaposlenih“ zbog čega ovom prilikom ukazujemo na činjenicu da **Poslodavac ne može rizik poslovanja u cjelosti prebaciti na radnike.**

Također je nejasna tvrdnja Poslodavca o nemogućnosti školovanja, a istodobno je planom poslovanja predviđeno 950.000,00 kn za troškove izobrazbe.

Nadalje je nelogična tvrdnja o nemogućnosti zapošljavanja u nepunom radnom vremenu kada Poslodavac istodobno tvrdi da je došlo do smanjenja obujma poslovanja, ako je tome tako i ako zbog toga treba smanjiti broj radnika jer više nema potrebe za tolikom količinom rada tada je više nego logično da postoji potreba za nepunim radnim vremenom jer bi se na taj način na jednom radnom mjestu mogla zaposliti dva radnika, a za cijenu troška jednog.

VII. Slijedom svega navedenog ponavljamo da je Poslodavac dužan:

- prvo provesti savjetovanje o otklanjanju ili smanjenju potrebe za prestankom rada radnika, koje niste proveli,
- nakon toga može se pristupiti savjetovanju o eventualnom višku radnika o kojem dokument koji ste nam dostavili govori s tim da nam morate dostavite potpune podatke kako smo to od vas tražili.

Zbog svega navedenog **predlažemo da nam dostavite svu relevantnu i potpunu dokumentaciju u svrhu savjetovanja o otklanjanju ili smanjenju potrebe za prestankom rada radnika, nakon čega možemo pristupiti postupku savjetovanja, te obaveznom održavanju sastanaka koji će biti nužni kako bi se razmotrile sve mogućnosti i prijedlozi.**