

**RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD POSLOVNO
UVJETOVANIH OTKAZA**

I.

Razlozi za poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu mogu se pojaviti ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i dođe do:

1. ukidanja radnog mjesta – višak postaju svi radnici koji imaju ugovor o radu na tom radnom mjestu
2. smanjenja broja izvršitelja na radnom mjestu – višak postaju radnici prema kriterijima za utvrđivanje viška radnika.

II.

Kriteriji za utvrđivanje viška radnika primjenjuju se na sve radnike unutar iste najuže ustrojbene cjeline (kolodvor, dionica, grupa i sl.) koji rade na istom radnom mjestu iz ugovora o radu na kojem se smanjuje broj izvršitelja kako bi se utvrdilo tko ima prednost zadržavanja ugovora o radu i ostanka u radnom odnosu, odnosno tko će se i kojim redoslijedom utvrditi viškom i naći na listi viška.

III.

Pri utvrđivanju radnika koji će biti kao višak kod Poslodavca primijeniti će se slijedeći kriteriji:

1. Starost radnika
2. Obveze uzdržavanja
3. Trajanje radnog odnosa
4. Zadovoljavanje propisanih uvjeta iz Pravilnika o organizaciji
5. Status hrvatskog branitelja
6. Invalidnost

Ugovorne strane su suglasne da će Poslodavac svojom odlukom, uz prethodno savjetovanje sa sindikatima potpisnicima ovog Ugovora, detaljnije razraditi vrednovanje kriterija iz prethodnog stavka točke III. ovog Priloga kao i postupak utvrđivanja viška radnika. Radi izbjegavanja dvojbi, svi kriteriji iz prethodnog stavka uzimat će se u obzir pri usporedbi radnika, te kriterij koji je naveden pod nižim rednim brojem ne isključuje kasnije navedene ostale kriterije.

IV.

Usporedba radnika temeljem razrađenih kriterija iz točke III. provest će se na temelju evidencije osobnih podataka radnika koju vodi poslodavac, a prema podacima koje je radnik dostavio poslodavcu.

V.

Kao višak izvršitelja utvrdit će se radnici koji će u provedenom postupku bodovanja prikupiti najmanji broj bodova, te će isti biti uvršteni na listu viška radnika.

Kriteriji za utvrđivanje viška radnika neće se primijeniti na radnike koji ispunjavaju uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu ili na starosnu mirovinu te će isti biti utvrđeni viškom i bez primjene kriterija iz točke III. uvršteni u listu viška radnika.

VI.

Obveza je Društva da prije proglašenja radnika tehnološkim viškom:

1. Popuni slobodna radna mjesta radnicima Društva, ako radnici ispunjavaju uvjete propisane za slobodno radno mjesto
2. Potencijalnom tehnološkom višku ponuditi poticajne otpremnine prema uvjetima iz odluke o poticajnim mjerama Poslodavca.

VII.

Ukoliko i nakon poduzetih mjera iz točke VI. ovog Priloga postoji višak radnika obveza je Društva:

1. Da izradi listu tehnološkog viška primjenom razrađenih kriterija iz točke III. ovog Priloga
2. Da listu tehnološkog viška dostavi na savjetovanje radničkom vijeću i sindikatima potpisnicima ovog Ugovora
3. Da izvijesti radnike da se nalaze na listi tehnološkog viška.

VIII.

Radnicima koji će se naći na konačnoj listi tehnološkog viška (osim radnika koji ispunjavaju uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi) Poslodavac će ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će se radnici rasporediti u Željeznički fond.

Aneks ugovora o radu mora obavezno sadržavati sljedeće:

- Vrijeme na koje se zaključuje – najduže 2 godine
- Obaveze Željezničkog fonda prema radniku
- Obavijest da je oslobođen od obavljanja dosadašnjih radnih zadataka uz mjesečnu plaću do 4.000,00 (četiri tisuće) kuna bruto. Pravo na regres, božićnicu i poklon

PRILOG 3.A RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD POSLOVNO UVJETOVANIH OTKAZA

za dijete do 15 godina starosti radnici raspoređeni u Željeznički fond ostvarivat će pod istim uvjetima kao i ostali radnici Društva.

- Obaveze radnika prema Željezničkom fondu
- Mogućnost jednostranog izlaska iz Željezničkog fonda
- Uvjeti za isključenje iz Željezničkog fonda.

IX.

Ukoliko je radnik pisanim putem obaviješten da se nalazi na listi tehnološkog viška, a isti odbije sklapanje aneksa ugovora o radu radi rasporeda u Željeznički fond, istom prestaje zaštita od otkaza te će mu Poslodavac otkazati ugovor o radu sukladno odredbama Zakona o radu.