

Prilog 3

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 - izrađuju se dodatni kriteriji koji će radnik biti višak.

II.

Kriteriji za utvrđivanje viška radnika primjenjuju se na sve radnike organizacijske jedinice koji rade na istom radnom mjestu iz ugovora o radu na kojemu se smanjuje broj izvršitelja kako bi se utvrdilo tko ima prednost zadržavanja ugovora o radu, odnosno tko će se i kojim redoslijedom naći na listi viška.

Kriteriji se primjenjuju navedenim redoslijedom tako da se najprije iscrpi kriterij s nižim rednim brojem nakon čega se po potrebi primjenjuje prvi sljedeći kriterij s višim rednim brojem:

1. Ispunjenje uvjeta za starosnu mirovinu i ispunjenje uvjeta za prijevremenu starosnu mirovinu

Između radnika koji rade na radnim mjestima na kojima se smanjuje broj izvršitelja na listu viška dolaze radnici koji ispunjavaju uvjete za starosnu mirovinu i prijevremenu starosnu mirovinu.

U slučaju da na radnom mjestu na kojem se smanjuje broj izvršitelja, više radnika ispunjava uvjet za prijevremenu mirovinu od broja za koji se smanjuje broj izvršitelja tada je višak radnik kojem nedostaje manje vremena do pune mirovine.

2. Trajanje radnog odnosa

Višak je radnik s manje godina radnog staža ostvarenog u HŽ-u.

3. Zadovoljavanje propisanih uvjeta

Višak su zaposlenici koji nemaju potrebnu zdravstvenu sposobnost za radno mjesto prema ugovoru o radu koji se stavljaju na posebnu listu.

4. Status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata

Višak je onaj radnik koji nakon ispunjavanja prethodnih uvjeta pod brojem 1-3, nema status hrvatskog branitelja iz domovinskog rata.

5. Socijalni status

Na radnom mjestu na kojem se smanjuje broj izvršitelja, ako više radnika jednako zadovoljava prethodne kriterije, višak je radnik koji ima veća ukupna primanja na osnovu broja uzdržavanih članova i zaposlenih članova obitelji.

III.

Obaveza je Društva da prije proglašenja radnika tehnološkim viškom:

1. potencijalnom tehnološkom višku (ciljanoj skupini) ponudi poticajne otpremnine u visini poticajnih mjera u HŽ Infrastrukturi d.o.o.
2. popuni slobodna radna mjesta unutar Društva radnicima Društva
3. ponudi prekvalifikaciju (dokvalifikaciju) na trošak Poslodavca za slobodna radna mjesta iz važećeg Pravilnika o organizaciji HŽ Infrastrukture d.o.o.
4. smanji tjedno radno vrijeme za radno mjesto na kojemu je smanjena količina posla uz prethodnu suglasnost svih sindikata koji djeluju unutar Društva, a imaju pravo na kolektivno pregovaranje.

IV.

Ukoliko i nakon poduzetih mjera iz točke III. ovog priloga postoji tehnološki višak radnika obaveza je Društva:

1. da izradi listu tehnološkog viška primjenom odgovarajućih kriterija iz ovog priloga,
2. da listu tehnološkog viška daje na savjetovanja radničkom vijeću i sindikatima,
3. da izvijesti radnike da se nalaze na listi tehnološkog viška.

V.

S radnicima koji će se naći na konačnoj listi tehnološkog viška (osim radnika koji ispunjavaju uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi) Poslodavac će sklopiti aneks ugovora o radu kojim će se rasporediti u Željeznički fond.

Aneks ugovora o radu o raspoređivanju radnika u Fond potpisuju radnik, poslodavac i ravnatelj Fonda, a obvezno sadrži sljedeće odredbe:

- vrijeme na koje se zaključuje – 3 (tri) godine s time da se vrijeme privremenog rasporeda iz Fonda kao i vrijeme bolovanja duže od 42 dana ne uračunava u vrijeme rasporeda u Fondu
- visina plaće – radnik ostvaruje pravo na plaću iz ugovora o radu na dan raspoređivanja u Fond, a najviše 4.000,00 kuna u bruto iznosu mjesečno, a ukoliko je minimalna bruto plaća u RH viša od 4.000,00 kuna tada se isplaćuje minimalna bruto plaća
- zadržavanje povoljnije plaće cijene sata rada u slučaju privremenog rasporeda u društvo koje je radnika rasporedilo u Fond
- oslobađanje od obveze obavljanja poslova iz ugovora o radu i dolaska na rad uz obvezu redovitog javljanja nadležnoj osobi društva koje je radnika rasporedilo u Fond
- pravo na prigodne nagrade (regres, božićnica, uskrsnica, jubilara nagrada, dar za dijete) pod istim uvjetima kao i ostali radnici društva iz kojeg je radnik raspoređen u Fond
- pravo na dopunsko zdravstveno osiguranje odnosno naknadu troškova specijalističkih liječničkih pregleda, pod istim uvjetima kao i ostali radnici društva iz kojeg je radnik raspoređen u Fond

- pravo na pomoć u slučaju bolovanja, smrti radnika i smrti člana uže obitelji, pod istim uvjetima kao i ostali radnici društva iz kojeg je radnik raspoređen u Fond
- obaveze radnika za vrijeme rasporeda u Fondu
- mogućnost jednostranog izlaska radnika iz Fonda
- mogućnost isključenja iz Fonda pod određenim uvjetima

VI.

Ukoliko je radnik pisanim putem obaviješten da se nalazi na listi tehnološkog viška, a isti odbije uključivanje u Željeznički fond istom prestaje zaštita od otkaza te mu Poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Radnik zadržava pravo na redovitu otpremninu iz Kolektivnog ugovor