

**NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI  
SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE  
MATI CA HRVATSKIH SINDIKATA  
HRVATSKA UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA  
UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE**  
Zagreb, 31. siječnja 2014.

**HRVATSKI SABOR  
ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA**

**ZAKON O RADU - Zakon po mjeri kapitala  
SINDIKALNE PRIMJEDBE**

**„Kada kažu da nema alternative,  
to samo znači da je oni nemaju, da ne znaju.“  
*Politika straha, S onu stranu ljevice i desnice, Frank Furedi***

**O nedavnim izjavama predsjednika Vlade RH**

Rekavši vam u Sabornici (28.01.2014.) da se kod Zakona o radu „**ne radi o radikalnim rezovima, već o malim promjenama koje nam trebaju, koje su u općem interesu, i tu možemo stati**“ predsjednik Vlade RH vas je, ne po prvi puta, obmanuo.

**Prvo**, riječ je o ključnim promjenam koje bitno remete ravnotežu međuodnosa rada i kapitala.

**Drugo**, ove „male promjene“ nisu u općem interesu, već u interesu kapitala i političkih elita (značajno potpomognutih od takozvanih *neovisnih stručnjaka*) koji ponovno, *ruku-pod ruku*, idu protiv rada i radnika (osim ako ne tvrdi da samo Vlada zna što je interes 1,3 milijuna sretnika koji još uvijek rade)!

**Treće**, da će „tu stati“ rekli su nam i 2003. godine.

K tome, **predsjednik Vlade voli se pozivati na njemačku reformu tržišta rada** koja je prije 10 godina uvela takozvane „male poslove“ i *polučila* sljedeće: statistički, Njemačka ima visoku stopu zaposlenosti (i nisku stopu nezaposlenosti), ali u stvarnosti riječ je o podzaposlenosti jer se broj radnih mjesta nije povećao već više radnika radi na jednom poslu za niže plaće (trenutno 450 eura mjesečno) i **s nižim uplatama u fondove socijalne sigurnosti** (što će svoj puni negativni učinak pokazati tek dugoročno, prilikom umirovljenja); raste siromaštvo te kategorije zaposlenih (jer se od takvih primanja ne može živjeti); *rad na crno* je također u porastu (jer rade duže od formalno prijavljenog). Nijemci se spremaju na reformu ove reforme ali će to teško provesti s obzirom da je trenutno više od 7 milijuna radnika angažirano kroz „male poslove“ (zato su nam i savjetovali da ne činimo njihove pogreške „...jer kad jednom krenete u krivom smjeru, to se teško ispravlja!“). U području organizacije

radnog vremena samo jedna napomena: prekovremeni rad u Njemačkoj poslodavac, primjerice, može naložiti **samo uz suglasnost radničkog vijeća** (a ne savjetovanjem s radničkim vijećem – naime, u naš Zakon o radu 1995. godine samo je djelomično prepisan njemački)!

### **O nedavnim izjavama ministra rada**

Izjava ministra rada (29.01.2014.) „da su promjene radnog zakonodavstva nužne te kako Vlada predloženim izmjenama Zakona o radu želi sačuvati postojeća i otvoriti nova radna mjesta te povećati konkurentnost hrvatskog gospodarstva“ – nije točna. Razlog izmjena Zakona o radu je **snizavanje tzv. indeksa zakonske zaštite zaposlenja** 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. Olakšanim otpuštanjem ne otvaraju se radna mjesta već dolazi do fluktuacije radnika (jedni se otpuštaju da se na njihova mjesta zaposle drugi, *fleksibilniji i jeftiniji*). Održivi rast i razvoj te privlačenje stranih investicija trebalo je, međutim, postići drugim politikama i mjerama, ali je očito lakše „prodati tuđu kožu“! K tome, prema svim istraživanjima, temeljni razlog nekonkurentnosti hrvatskoga gospodarstva leži u nesposobnosti menadžerskog kadra i neučinkovitosti javne uprave.

Izjava ministra rada (29.01.2014.) „kako se izmjenama ZOR-a ne umanjuju bitno radnička prava koja se odnose na otkazni rok i otpremnine“ – je licemjerna; na radno mjesto poslovno uvjetovanim otkazom jučer otpuštenog radnika već sutra se može zaposliti agencijski radnik koji radi samo za „golu“ plaću (npr. bez plaćenog prijevoza i nekih drugih prava te bez otkaznog roka i otpremnine)!

Izjava ministra rada (29.01.2014.) kojom je „**odbacio tvrdnje da će se pogodovati zapošljavanju preko agencija nauštrb stalno zaposlenih jer je**“, kako tvrdi, „**zapošljavanje preko agencija skuplje za poslodavca**“ – apsolutna je besmislica, jer se onda poslodavci ne bi toliko zalagali za agencijski rad, naime, nitko ne plaća skuplje ako ne mora.

Izjava ministra rada (29.01.2014.) „da ako radnik jedan tjedan radi **56 sati, u drugom će raditi 32**“ netočna je, jer je riječ o + 16 odnosno – 16 sati (raspon je od 24 do 56 sati!). Ovo naglašavamo zbog neizvjesnosti kojoj će radnik biti izložen (odstupanje je 32 sata!), što je pristup koji potpuno zanemaruje međunarodne standarde o potrebi pomirenja rada i obiteljskih obveza. Ovo je na tragu ranije ministrove izjave kako se „moramo pomiriti s činjenicom da vremena više ne dopuštaju radno vrijeme po principu 8 sati rada, 8 sati slobodnog vremena i 8 sati sna“ – što je prestrašan epitaf na grobu radničke borbe.

### **O pitanjima pojedinih zastupnika u Hrvatskom saboru**

Zastupnicima koji su nas pitali: „**Zašto radnik u turizmu ne bi mogao raditi četiri mjeseca u sezoni 56 sati**“, dajemo sljedeći sindikalni odgovor: **Radnici u turizmu i sada rade 60 sati kroz šest mjeseci, a drugih šest mjeseci kraće**. Ali radnici to znaju unaprijed i mogu prilagoditi privatni život i obaveze ritmu od šest mjeseci + šest mjeseci, te se lakše prilagode takvom ritmu nego kada im poslodavac svojom

odlukom mijenja taj ritam kada i kako želi. To se uređuje kroz kolektivni ugovor i za određene kategorije radnika (trudnica, samohrani roditelj, roditelj djeteta do 3 godine starosti) provodi uz njihov pisani pristanak.

## **O tvrdnji kako sindikati nisu pristali ni na kakve izmjene Zakona o radu**

**1.** Unatoč sindikalnom stavu kako je važeći ZOR dobar zakonski okvir i da bi samo trebalo više **poraditi na njegovoj implementaciji<sup>1</sup> i edukaciji** (kako poslodavaca, tako i radničkih predstavnika), ali uz uvjet da privatni poslodavci prestanu zabranjivati sindikalno organiziranje, te da kroz kolektivne ugovore bolje iskoriste te mogućnosti, **U PRVOJ FAZI IZMJENA Zakona o radu u prvom polugodištu 2013. godine sindikalne središnjice su pristale na sljedeće:**

### **Ugovor o radu na određeno vrijeme:**

Izmijenjene su odredbe **ugovora o radu na određeno vrijeme** na način da prvi ugovor o radu na određeno vrijeme nema zakonski „rok trajanja“ već je uvjetovan razlozima i može trajati i duže od dotadašnje tri godine. Ograničenja se odnose samo na zloupotrebu uzastopnih ugovora o radu. Prihvatili smo to rješenje, iako je zapošljavanje na određeno vrijeme u Hrvatskoj postalo masovno i dominantno.

### **Zamjenski odmor:**

U izuzetnim situacijama u određenim sektorima moguće je dnevni odmor dati u vremenu kraćem od zakonskih 12 sati, ali ne kraćem od osam sati i to tako da se radniku mora omogućiti korištenje zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći odmor. Sindikati su pristali na ovu izmjenu jer se odredba mogla primijeniti samo ako se tako ugovori kolektivnim ugovorom, a uvažili su zahtjeve poslodavaca da povremeno imaju potrebu za skraćivanjem toga odmora. Pritom smo tražili da Ministarstvo nakon šest mjeseci ili godinu dana od početka primjene ove izmjene Zakona, podnese izvještaj o kolektivnim ugovorima kod kojih je došlo do promjena sukladno izmjenama Zakona.

### **Zamjenski odmor u sezonskim poslovima:**

Za punoljetne radnike koji rade na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, smanjen je najmanji dopušteni broj sati neprekidnog trajanja dnevnog odmora, s 10 na osam sati. U takvim slučajevima poslodavac mora radniku osigurati neiskorišteni dio odmora odmah nakon okončanja razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći odmor. To smo prihvatili jer da će se time riješiti organizacijski problemi u djelatnostima poljoprivrede te turizma i ugostiteljstva, koje zahtijevaju rad radnika dvokratno tijekom dana, ali smo tražili pojačani inspekcijski nadzor i praćenje utjecaja na zdravlje radnika.

### **Agencije za privremeno zapošljavanje:**

Uz poslove ustupanja radnika, privatnim agencijama je omogućeno da obavljaju i poslove posredovanja pri zapošljavanju (dosad su to morale raditi odvojeno, odnosno imati posebne agencije). Sindikati su na to

---

<sup>1</sup> **Podsjećamo da su isto javno izrekli i predsjednik Vlade RH Milanović i tadašnji prvi potpredsjednik Čačić, u prvim mjesecima dolaska na vlast.**

pristali pod uvjetom da se propiše da agencije imaju obvezu Ministarstvu rada redovito dostavljati odgovarajuće podatke o obavljanju poslova, a sve kako bi se nakon 10 godina postojanja toga oblika rada u ZOR-u konačno počela uspostavljati toliko potrebno statističko praćenje i analitička obrada podataka. Također je izrijeком navedeno da agencija za privremeno zapošljavanje neće smjeti radniku naplaćivati naknadu za njegovo ustupanje drugoj tvrtki-korisniku.

#### **Ukidanje mjesečnog ograničenja prekovremenih sati:**

Ukinuto je mjesečno ograničenje broja prekovremenih sati, dok se i dalje zadržalo ograničenje broja prekovremenih sati na tjednoj (najviše osam) i godišnjoj (najviše 180 sati) razini.

#### **Probni rad:**

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu očekivanjima poslodavaca uvedeno je kao poseban razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

#### **Kolektivni višak radnika:**

S argumentom olakšavanja restrukturiranja tvrtki, skraćene su procedure i rokovi za rješavanje kolektivnog viška radnika. U višak radnika ubrajaju se radnici kojima radni odnos prestaje poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca - što znači da su poslodavcima „maksimalno ublažene komplikacije“ (čak je i Europska komisija imala prigovor na premali broj vrsta prestanaka ugovora o radu).

#### **Pravilnik zdravstvenih pregleda za noćne radnike**

U zakon je uneseno da će ministar rada, uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravlja, pravilnikom propisati sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda za noćne radnike.

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 Ministarstvo rada, uz niz novih, ponovo otvorilo i sve institute izmijenjene u prvoj fazi (osim pravilnika zdravstvenih pregleda za noćne radnike) te dodatno snizilo prava radnika u institutima koji su već smanjivani u prvoj fazi.**

## **2. U DRUGOJ FAZI IZMJENA ZAKONA O RADU SINDIKATI SU PONUDILI KOMPROMIS U ORGANIZACIJI RADNOG VREMENA,** koji je glasio:

„U vezi s rasporedom radnog vremena tražimo pojednostavljenje odredbi u cilju jasnoće, a ne deregulaciju. Odredbe o rasporedu radnog vremena potrebno je razdvojiti u dva članka. Jasno odrediti da se u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena po tjednima i mjesecima isto u referentnom razdoblju od četiri mjeseca mora svesti na puno (40 sati) ili nepuno radno vrijeme. Propisati da je najdulje trajanje nejednako raspoređenog radnog vremena odlukom poslodavca 48 sati tjedno, a uređenje i trajanje radnog vremena iznad 48 sati prepustiti kolektivnim ugovorima.“

Dakle, kompromis je bio da poslodavci, svojom odlukom, mogu radno vrijeme organizirati u rasponu 32-48 sati – što je ministar rada, svojim potpisom, prihvatio. No, kako je sam priznao, učinio je to samo da nas vrati za stol u radnu grupu, a u prijedlogu ZOR-a je „osvanuo“ raspon od 24-56 sati.

---

U nastavku dajemo očitovanje na **Prijedlog Zakona o radu**, 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 Prijedloga Zakona o radu.**

<b>ISKLJUČIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA ODNOSNO SINDIKATA IZ ZAKONA O RADU - KOMENTAR</b>
--

**Kolektivni ugovori izbačeni su iz dijela Zakona o radu:**

- kolektivnim ugovorom 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.

**Predviđa se 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.

**Neprihvatljiv je i sljedeći prijedlog:**

puno radno vrijeme može se ugovoriti ne samo kolektivnim ugovorom već i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca **iako je to u suprotnosti 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.“

Ministarstvo rada je na naše upozorenje o suprotstavljenim člancima izbrisalo dio koji glasi „trajanja radnog vremena“. 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 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 (i relativno snižena prava radnika u odnosu na povećana prava poslodavaca) te izbačene kolektivne ugovore i sindikate kod niza instituta. Nakon što je namjera predlagača zakona za slabljenje sindikata i ograničavanje kolektivnog pregovaranja posve neskrivena, postavlja se pitanje kako će se ostvarivati temeljna svrha postojanja udruga poslodavaca i sindikata - kolektivno pregovaranje.

## **RAD RADNIKA PREKO AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE - KOMENTAR**

Mogućnost 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), **o njima ne postoji nikakva službena statistika**. Ipak, predlagatelj Zakona predlaže drastične izmjene u ovome institutu, kojime **umanjuje prava ne samo agencijskim radnicima, već i radnicima kod korisnika:**

- u stavku 4. članka 25. briše se 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- ali će zato imati ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji mune jamči preživljavanje u vrijeme kada nije ustupljen. To dodatno

otvara i pitanje mogućnosti njegova otkazivanja takva ugovora kao i njegovih prava na zavodu za zapošljavanje.

- ograničenje za ustupanje radnika više nije jedna godina već tri (!) – istoga 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 svoje redovite radnike i k tome proviziju agenciji, to mu se ne bi isplatilo. Korisnik zapošljava agencijskog radnika upravo zato 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 govori suprotno. Iskustva u praksi pokazuju 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.*

Ovakvim snižavanjem prava kako agencijskih radnika tako i, posredno, radnika kod korisnika, predlagatelj zakona čini sve da zadovolji zahtjeve poslodavaca – i agencija i korisnika.

## **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 izriješkom 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 (sindikata) 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!

## **OČITOVANJE PO POJEDINIM ČLANCIMA**

### **Članak 12. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

S obzirom na činjenicu da je u prvoj fazi izmjenjena 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 uvedena za uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavljao, oko čega je



postignuto suglasje, to predloženu izmjenju 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 objektivni 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 promjenu 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 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 35. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu**

Radi usklađenja sa Zakonom o roditeljskim i roditeljskim pravima (ZRRP), 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 36. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove**

**Protivimo se** izmjeni važećem uređenju jer se predloženim poslodavac oslobađa obveze ponude sklapanja ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao radnik prije korištenja tog prava, te se prepušta poslodavcu da subjektivno ocjeni da li je u mogućnosti ili nije ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a više nema niti obvezu voditi računa o tome jesu li su uvjeti rada na novo ponuđenim poslovima isti ili ne, dakle može ponuditi i poslove čiji uvjeti rada mogu biti nepovoljniji.

**Predlažemo** da se predloženi stavci 2. i 3. objedine u novi stavak 2. koji glasi:

**„Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.“**

### **Članak 41. Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

**Protivimo se** brisanju riječi „sudska ili“ u stavku 4. ovog članka. Ukidanjem mogućnosti da suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća nadomjesti sudska odluka ograničava se pravo na pristup sudu, ukida se pravo na izbor hoće li će tu odluku nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka, nameće se postupak arbitraže koji je skup i kojeg će provoditi

arbitri, čija neovisnost se ne može usporediti sa neovisnošću pravosudne vlasti.

**Tražimo** da se stavak 4. ostane nepromijenjen.

**Predlažemo** da se zakonom uredi pitanje hitnog postupanja suda u ovakvim slučajevima.

#### **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 2. 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 2. 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. Skrećemo pozornost da je stavkom 5. članka 115. jasno utvrđeno da poslodavac u razdoblju od šest mjeseci od dana dostave odluke o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima ne smije koristiti rad ustupljenog radnika. Po našem mišljenju rješenje iz podstavka 2. stavka 4. ovog članka proturječno je rješenju navedenom rješenju iz članka 115. zbog čega je potrebno zadržati važeće rješenje u odnosu na ograničenja korištenja rada ustupljenih radnika propisanih člankom 45.

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.

#### **Članak 52. Evidencija**

Stavkom 5. utvrđeno je kako Ministarstvo (MRMS) izdaje potvrdu o prijavi u evidenciju agencija, te jedan primjerak dostavlja tijelu državne uprave nadležnom za poslove inspekcije rada. Kako je izmjenama *Zakona o ustrojstvu i djelokrugu ministarstva i drugih središnjih tijela državne uprave* upravo Ministarstvo rada i mirovinskog sustava postalo nadležno za poslove inspekcije rada, to proizlazi kako će Ministarstvo samo sebi dostavljati navedenu potvrdu.

#### **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. Nadalje, predlagatelj u članku 115. stavak 1. točka 4. utvrđuje kako je otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu oblik redovitog otkaza ugovora o radu, pa stoga na njega primjenjuju sve odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, što je proturječno u odnosu na odredbu stavka 3. i 4. članka 53., zbog čega predlažemo njihovo brisanje.

### **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**

**Predlažemo brisanje stavka 5. ovog članka jer se materijalna prava radnika uređuju kolektivnim ugovorima, a ne zakonom**

### **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 mu 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 89. Mogućnost drugačijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom**

**Protivimo** se određenju stavka 1. ovog članka, jer se njime bitno odstupila 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 organizacijskih 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.

Ovdje ukazujemo ponovno na neusklađenost odredbe stavka 3. i 4. članka 53. sa stavkom 5. ovog članka.

### **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 tijekom otkaznog roka 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 129. Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo**

U stavku 1. riječ „*prestane*“ zamijenjena je riječima „*otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga*“. **Protivimo se** ovakvoj izmjeni jer se njome sužava pravo radnika na naknadu troškova preseljenja i osiguranje odgovarajućeg zaposlenja u zemlji i u slučajevima kada je ugovor o radu prestao iz drugih razloga navedenih u članku 112. stavak 1. podstavak 2., 3., 4., 5. (osobito ako je do sporazuma došlo na prijedlog poslodavca), 6. i 8. Prijedloga Zakona, a radi se o prestancima ugovora o radu bez krivnje radnika i zbog okolnosti na koje radnik nije mogao utjecati. U slučajevima iz podstavka 1., 4. i 6. radnik (odnosno njegovi nasljednici u slučaju iz

podstavka 1.) bi trebali ostvarivati makar minimalno pravo na naknadu troškova preseljenja.

### **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. važećeg 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 uskratom 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. Pored toga, obzirom da nemamo spoznaja o tome imamo li imenovanih arbitara ili ne, to smo mišljenja kako je provedba ove odredbe dovedena u pitanje.

### **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 3. jasno stoji kako se o pitanju trajanja radnog vremena ne može odlučivati sporazumima s radničkim vijećem, a sve zato jer je to materija kolektivnih ugovora. **Oštro se protivimo** ovom prijedlogu, jer se njime, pored ostalih prijedloga, sindikatima dodatno oduzimaju ovlasti u korist radničkih vijeća, ostavljajući sve uži prostor sadržaja kolektivnih ugovora.

### **Članak 172. Statut udruge**

---

Uzimajući u obzir definiciju stranaka kolektivnih ugovora, koja je predmet Zakona o reprezentativnosti, a prema kojoj stranke kolektivnih ugovora ne mogu biti udruge poslodavaca više razine, to smo mišljenja kako je potrebno izvršiti odgovarajuću izmjenu stavka 5. ovog članka, odnosno horizontalno usklađenje Prijedloga Zakona o radu i Prijedloga Zakona o reprezentativnosti.

### **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 u ZOR-u 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. Osim toga, stavljajući u međusoban odnos odredbu stavka 2. i 3. ovog članka, iz njih proizlazi kako je za imenovanje predstavnika potrebno imati najmanje 2 člana kod određenog poslodavca (jer zakon govori o *članovima*), dok je za imenovanje povjerenika potrebno imati najmanje 5

radnika članova kod određenog poslodavca, što znači da je za povjerenika postavljen i više nego dvostruko viši prag. Predloženo rješenje smatramo neprimjerenim, uzimajući u obzir značaj i ulogu povjerenika u odnosu na predstavnika, kojim se izravno onemogućuje sindikalni rad kod velike većine hrvatskih poslodavaca.

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 188. Zaštita sindikalnih povjerenika**

**Protivimo** se brisanju riječi „sudska ili“ u stavku 3. ovoga članka iz razloga navedenih uz članak 41. Prijedloga Zakona.

### **Članak 190. Načini prestanka djelovanja udruge**

Protivimo se **predloženom stavku 2. i stavku 3. i** predlažemo njihovo brisanje.

Predloženi stavci predstavljaju neutemeljeno i neopravdano zadiranje u autonomiju sindikata, a indirektno i nadzor države nad djelovanjem sindikata, što je ne samo neprihvatljivo, već i protivno odredbi članka 183. Prijedloga Zakona o radu.

Pored toga, svaki sindikat slobodno svojim statutom uređuje svoje mandatno razdoblje, pa se propisivanjem obveze dostave izvješća o održavanju sjednice najvišeg tijela udruge tijelu nadležnom za registraciju Zakonom ukida sloboda organiziranja što je protivno Konvenciji br. 87 o slobodi udruživanja i prava na organiziranje.

Predložena obveza dostave podatka o ukupnom broju članova udruge u suprotnosti je sa odredbama Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/12 i 88/12).

### **Članak 193. Obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri**

Budući se ovim Prijedlogom Zakona ne definiraju stranke kolektivnog ugovora, nego su one predmet Zakona o reprezentativnosti, to je potrebno izvršiti odgovarajuću izmjenu ovog članka.

### **Članak 199. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru**

Mišljenja smo kako pitanje produžene primjene pravnih pravila nije dobro uređeno. Naime, već iz stavka 1. ovog članka proizlazi kako je kolektivnim ugovorom moguće urediti pitanje produžene primjene pravnih pravila na način kako to stranke žele, a da se u protivnom pravna pravila produženo primjenjuju najdulje 3 mjeseca od isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, odnosno najdulje 3 mjeseca od isteka otkaznog roka. U stavku 2. predlagatelj, međutim, dodatno utvrđuje kako se u izostanku drugačijeg dogovora pravna pravila produženo primjenjuju do isteka vremena produžene primjene, odnosno do sklapanja novog kolektivnog ugovora, pri tome ne spominjući otkaz kolektivnog ugovora. Zbog

navedenog smatramo kako predlagatelj treba nedvojbeno urediti pitanje produžene primjene pravnih pravila.

#### **Članak 204. Proširenje primjene kolektivnog ugovora**

U skladu s ranije iznesenom primjedbom, uzimajući u obzir Zakon o reprezentativnosti i njegovo određenje prema kojem udruge poslodavaca više razine ne mogu strankom kolektivnog ugovora, to smo mišljenja kako je stavak 1. ovog članka potrebno uskladiti s navedenim Zakonom.

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.

**Predlažemo** u stavku 4. propisati rok u kojem će ministar donijeti odluku iz stavka 1. ovoga članka.

**Predlažemo** da se odredba ovog članka dopuni s novim stavkom 10. u kojem će se propisati pravo stranaka kolektivnog ugovora na pokretanje i vođenje upravnog spora.

#### **Članak 206. Štrajk i štrajk solidarnosti**

Mišljenja smo kako je Zakonom, a sukladno praksi europskih zemalja, nužno urediti pitanje prava na opći štrajk.

#### **Članak 207. Sporovi u kojima je obvezno mirenje**

**Neprihvatljiv je** stavak 2. ovoga članka kojim se propisuje da se o istom sporu može provesti samo jedan postupak mirenja.

Ovakvom odredbom se blokira i onemogućava štrajk, pa se čak štoviše, pravo na štrajk praktički svodi na pravo za jednokratnu upotrebu. S obzirom na postojeći zakonski okvir, postavlja se pitanje što je to „isti spor“, tko će odlučivati da li se radi o istom ili različitom sporu i sl. Npr. sindikati su u sporu s poslodavcem oko plaća (traži se povećanje). Budući da se radi o sporu koji može dovesti do štrajka, pokreće se postupak mirenja. Nakon mirenja sindikati ili organiziraju ili ne organiziraju štrajk (nema obveze da ga organiziraju). Ako procijene da ga ne organiziraju ili ga organiziraju, ali se postigne očekivani rezultat, po isteku nekog razdoblja, sindikati ponovno pokrenu pitanje povećanja plaća – hoće li će se tada raditi o istom sporu kao što je bio i prethodni, u smislu ovog stavka, kao posljedica toga zabraniti će se mirenje, a bez mirenja nema zakonitog štrajka! Čak i poslodavcima bi trebalo biti u interesu da se provodi postupak mirenja i više puta, a ne da se provodi štrajk.

Ponovno se na ovakav način ograničava sloboda djelovanja sindikata i zaštita gospodarskih i socijalnih interesa radnika.

#### **Članak 215. Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati**

**Protivimo se** stavku 9. ovoga članka, te **predlažemo** da zadrži uređenje stavka 9. članka 278. važećeg Zakona, tj. da „*ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovog članka do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka*“ .

Naime, mišljenja smo da pitanje utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati treba riješiti znatno ranije i prije nastanka konkretnog spora i izvan postupka mirenja.

### **Članak 222. Ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća**

Budući se odredbom članka 151. stavka 6. jasno određuje kako Gospodarsko-socijalno vijeće utvrđuje i vodi listu arbitara, mišljenja smo da je i u odredbi stavka 3. ovog članka potrebno utvrditi kako pored liste miritelj, GSV utvrđuje i listu arbitara.

S poštovanjem,

Predsjednici sindikalnih središnjica:

**Krešimir Sever, NHS**, v.r.

**Mladen Novosel, SSSH**, v.r.

**Vilim Ribić, MHS**, v.r.

**Ozren Matijašević, HURS**, v.r.

**Damir Jakuš, URSH**, v.r.

-