

**Savez samostalnih sindikata Hrvatske  
Nezavisni hrvatski sindikati  
Matica hrvatskih sindikata  
Hrvatska udruga sindikata  
Udruga radničkih sindikata Hrvatske**

Zagreb, 28. rujna 2009.

**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**

Jadranka Kosor, predsjednica Vlade

**Predmet: Očitovanje pet sindikalnih središnjica na Nacrt Konačnog prijedloga Zakona o radu**  
- dostavlja se

Poštovana gospođo predsjednice Vlade RH,

Dana 21. rujna 2009. godine Ured za socijalno partnerstvo dostavio je socijalnim partnerima Nacrt konačnog prijedloga Zakona o radu. S obzirom da su, u usporedbi s prijedlogom teksta Zakona iz srpnja 2009. godine, u tekst Zakona iz rujna unijete odgovarajuće izmjene ili dopune pojedinih odredbi, u odnosu na dostavljeni tekst Zakona, sindikalne središnjice očituju se kako slijedi:

Pozdravljamo činjenicu da je Vlada Republike Hrvatske, sukladno dogovoru socijalnih partnera unijela odgovarajuće izmjene ili dopune pojedinih odredbi Zakona, koje, kako su sindikati od samog početka tvrdili, nisu bile protivne pravnoj stečevini Europske unije. Međutim, u odnosu na pojedine prijedloge izmjerena pojedinih odredbi Zakona, koje je Vlada Republike Hrvatske izmijenila ili dopunila, sukladno dogovoru s Europskom komisijom, te prijedloge izmjena ili dopuna pojedinih odredbi kako su ih predložili sindikati ali koje Vlada Republike Hrvatske nije usvojila, imamo potrebu naglasiti sljedeće:

### **Članak 3. Ograničenja u primjeni**

#### **Ograničenja u primjeni**

##### **Članak 3.**

**(5)** Ugovorom iz stavka 4. ovoga članka kojim se osigurava odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od ~~dvadeset~~ **dvadesetčetiri** sata, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati u svakom razdoblju

od sedam dana, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od četiri tjedna.

### **Obrazloženje:**

Navedenom odredbom utvrđuju se minimumi trajanja dnevnog i tjednog odmora u slučaju da se kolektivnim ugovorima urede iznimke u pogledu odredbi o dnevnom i tjednom odmoru.

Člankom 17. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena ostavljena je mogućnost uređivanja iznimaka u pogledu uređivanja radnog vremena u određenim djelatnostima, uz uvjet da se radnicima osigura odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita. U članku 2. stavak 1. točka 9. definira se pojam "odgovarajućeg odmora", međutim, Direktivom nije definirano niti trajanje, niti razdoblje u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava korištenja dnevnog ili tjednog odmora, na način kako ga predlaže Vlada RH. Slažemo se s prijedlogom da se u slučaju uređenja iznimke u pogledu reguliranja radnog vremena Zakonom o radu utvrdi minimum trajanja dnevnog ili tjednog radnog vremena, međutim nismo suglasni, niti s predloženim razdobljem u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje korištenja dnevnog ili tjednog odmora, niti s najkraćim trajanjem tjednog odmora. Razdoblja koja se predlažu, tj. da se zamjenski dnevni odmor mora osigurati u razdoblju od sedam dana, odnosno tjedni odmor od 4 tjedna, jest štetno po zdravlje radnika, te smo mišljenja da se predložena razdoblja moraju skratiti. Ako je u članku 3. Direktive utvrđeno razdoblje od 24 sata u kojem se koristi dnevni odmor, a člankom 3. Zakona o radu omogućava se odstupanje od tog pravila, tada je razdoblje od 7 dana, predloženo Zakonom o radu, prenisko utvrđeni minimum, koji će štetno utjecati na zdravlje radnika. Jednako tako je neprihvatljivo da se donja granica za osiguravanje korištenja tjednog odmora utvrđuje razdoblje od 4 tjedna, što za posljedicu može imati da će radnici moći raditi i po 7 dana, bez pripadajućeg zamjenskog dnevnog odmora, odnosno 4 tjedna bez pripadajućeg tjednog odmora.

Nadalje, kada je riječ o tjednom odmoru, mišljenja smo da bi donja granica za tjedni odmor morala biti 24 sata, upravo iz razloga što se prijedlogom Zakona povećava trajanje tjednog odmora s 24 na 36 sati, te se za radnike u smjenama već predviđa iznimka od pravila, a predloženim stavkom 5. se uvodi mogućnost iznimaka po osnovi djelatnosti za koje je dopušteno odstupanje od pravila o 36-satnom trajanju tjednog odmora.

### **Članak 4. stavak 2. Evidencija o radnicima zaposlenima kod poslodavca**

Predlažemo u stavku 2. ispred riječi "radnom" dodati riječ "odrađenom". Dakle, intencija jest da se u stavku 2. definira da je poslodavac dužan voditi evidenciju stvarno odrađenog radnog vremena. Time je navedena odredba jasnija, pa time i

lakše primjenjiva, tj. jasno se upućuje koje radno vrijeme je poslodavac dužan evidentirati, pa se na taj način olakšava i rad inspekcije, odnosno zaštita prava i zdravlja radnika.

## **Članak 10. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

I dalje insistiramo na izmjeni predmetne odredbe na predloženi način:

*(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme se može iznimno sklopiti u sljedećim slučajevima:*

- *na poslovima koji su po svojoj prirodi ograničenog trajanja,*
- *zamjene za privremeno odsutnog radnika,*
- *za zapošljavanje stranca ili osobe bez državljanstva koja ima radnu dozvolu na određeno vrijeme,*
- *za obavljanje sezonskih poslova,*
- *za zasnivanje radnog odnosa izabranih i imenovanih službenika i/ili ostalih radnika koji u mandatu obavljaju poslove u nekom tijelu ili službenika u lokalnim zajednicama, političkim strankama, sindikatima, komorama, udrugama i njihovim federacijama,*
- *u ostalim slučajevima uređenima ovim ili drugim zakonom ili kolektivnim ugovorom.*

*(2) Poslodavac ne smije sklopiti ~~jedan ili više~~ **od dva** uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos **s istim radnikom** ~~na istim poslovima~~ zasniva za neprekinuto razdoblje duže od ~~tri~~ **jedne (alternativno dvije)** godine, osim u slučaju zamjene privremeno odsutnog ~~nenazočnog~~ radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.*

*(3) Prekid kraći od ~~dva~~ **tri** mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od ~~tri~~ **jedne (alternativno dvije) godine** iz stavka 2. ovoga članka.*

*(4) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama stavka 1., 2. i 3. ovog članka ovoga Zakona ili ako radnik **nastavi** raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, **neovisno o vremenskom trajanju takvoga rada** smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme."*

### **Obrazloženje:**

Iz Direktive 1999/70/EZ i sudske prakse ECJ jasno proizlazi da institut ugovora o radu na određeno vrijeme, na način kako je reguliran ZOR-om, posebice stavak 1., nije usklađen s pravnom stečevinom EU-a te bi ga stoga u duhu pravne stečevine trebalo preformulirati.

**Stavak 1:** Kako se u Direktivi jasno navodi da se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti samo u iznimnim slučajevima, u cilju sprečavanja zloupotreba u praksi, predloženo je da se u stavku 1. definiraju slučajevi, tj. upravo te iznimne situacije u kojima je dozvoljeno zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Dakle, Direktivom je općenito utvrđeno da se ugovor može zaključiti u iznimnim situacijama, a ZOR-om se samo definiraju koje su to iznimne situacije, odnosno stavkom 1. se na precizniji

način definiraju okolnosti koje definiraju vrijeme trajanja ugovore o radu, tj. njegovo određeno trajanje.

**Stavak 2:** U skladu s tumačenjem ECJ predlaže se ograničiti broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, razdoblje na koje se ugovor može zaključiti, te utvrditi ograničenje na način da se umjesto poslova utvrdi da se ugovor ne može zaključiti s istim radnikom. Kako Direktiva predviđa da države članice mogu utvrditi mjere kojima se sprečava uzastopno zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme (broj ugovora, vremensko razdoblje i opravdani razlozi), predlaže se od predložene tri mjere u ZOR ugraditi dvije, tj. broj ugovora i razdoblje od godinu dana.

**Stavak 3:** Predlaže se na restriktivniji način definirati uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, tako da bi se uzastopnim ugovorom smatrali svi oni ugovori koji su zaključeni u vremenskom razdoblju od tri mjeseca (umjesto dosadašnja dva mjeseca) računajući od isteka ranijeg ugovora o radu na određeno vrijeme.

### **Posljedica:**

Prema predloženom načinu uređenja navedenog instituta poslodavac bi mogao zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo uz sljedeće preduvjete:

1. Ugovor o radu bi se mogao zaključiti u točno definiranim slučajevima, koji su utvrđeni ZOR-om, ili bi se mogli utvrditi i posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. = spriječili bi se slučajevi da se u svim slučajevima dozvoljava zaključivanje ugovora o radu što je protivno presudama ECJ koji kaže da su ugovori o radu specifičan oblik zapošljavanja koji je karakterističan za pojedine grane i djelatnosti, zanimanja i za obavljanje određenih poslova. Time se ugovor na određeno pretvara u iznimku.
2. Ako poslodavac s radnikom zaključuje uzastopne ugovore o radu, **isti radnik** bi kod poslodavca mogao raditi najdulje godinu (alternativno dvije godine) dana. = spriječila bi se situacija da radnik i po nekoliko godina radi na određeno vrijeme jer mu se mijenjaju poslovi na kojima radi.
3. Poslodavac s radnikom ne bi mogao zaključiti **više od dva uzastopna ugovora** o radu na određeno vrijeme Ugovor bi se mogao zaključiti s istim radnikom na najdulje trajanje od godine (alternativno dvije) dana. = Definirao bi se broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, pa bi se izbjegle situacije da radnik u razdoblju od 3 godine radi i po nekoliko ugovora o radu na određeno vrijeme koji su uzastopni. Međutim, valja imati na umu da se ne predlaže ograničiti ukupan broj ugovora u godini (dvije) dana koliko ugovor može trajati, već samo broj uzastopnih ugovora (koji su zaključeni u razdoblju od 3 mjeseca)
4. Postrožuje se definicija uzastopnog ugovora o radu (povećava se razdoblje s dva, na tri mjeseca). = Posljedično će dovesti do ograničavanja zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Svi ugovori koji su zaključeni unutar roka od tri mjeseca smatrat će se uzastopnima, a poslodavac prema stavku 2. ne smije s istim radnikom zaključiti više od dva takva ugovora.

## **Članak 26. stavak 5: Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova**

Pozdravljamo činjenicu da Vlada RH predlaže uskladiti predmetnu odredbu Zakona s novom Direktivom 2008/104/EC Europskog parlamenta i Vijeća o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje, pa bi je ujedno trebalo navesti u točki II. Obrazloženja Zakona.

Što se tiče stavka 5. ističemo da načelo jednakog postupanja, koje Vlada RH predlaže urediti u stavku 5., obuhvaća ne samo plaću ustupljenog radnika, već i radno vrijeme. Naime, temeljno pravo koje se Direktivom jamči radnicima zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje jest pravo na jednako postupanje, koje se ogleda u činjenici da za vrijeme trajanja ustupanja, odnosno rada ustupljenog radnika kod korisnika, temeljni uvjeti rada i zapošljavanja ustupljenih radnika moraju biti na istoj razini uvjeta rada i zapošljavanja koje bi imali ustupljeni radnici da su zaposleni izravno od strane tog korisnika za obavljanje istog posla (Čl. 5.st. 1. Direktive 2008/104/EC). Pri tome se temeljni uvjeti rada i zapošljavanja podrazumijevaju:

a) trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, stanka, razdoblja odmora, noćni rad, neradni dani i državni blagdani;

b) plaća, koja se definira sukladno nacionalnim propisima država članica.

Primjena navedenog načela zapravo znači da će se uvjeti rada ustupljenog radnika kod korisnika, odnosno trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, stanka, razdoblja odmora, noćni rad, neradni dani i državni blagdani, kao i plaća utvrditi prema propisima koji obvezuju korisnika, i koje bi korisnik primjenjivao na ustupljenog radnika da ga je izravno zaposlio.

U tome smislu potrebno je dopuniti odredbu stavka 5.

Sukladno navedenom, potrebno je brisati i stavak 6. navedene odredbe s obzirom da je navedena odredba imala smisla u slučaju kada se plaća ustupljenog radnika određivala u odnosu na komparatora, odnosno "usporednog radnika". Međutim, izbacivanjem navedenog komparabilnog elementa u utvrđivanju plaće ustupljenog radnika, stavak 6. je postao suvišan i protivan Direktivi 2008/104/EC, pa ga stoga predlažemo brisati.

## **Članak 29. Obveze agencije prema ustupljenom radniku**

Navedenu odredbu potrebno je u potpunosti uskladiti s člankom 6. Direktive 2008/104/EC. Naime, sve klauzule ugovora kojima se zabranjuje ili ograničava zapošljavanje ustupljenog radnika kod korisnika, po isteku razdoblja na koje je radnik ustupljen korisniku, prema odredbama Direktive su ništave ili pobojne. U tome smislu bile bi ništave sve odredbe sporazuma o ustupanju kojima bi, primjerice, agencija za privremeno zapošljavanje tražila odgovarajuće obeštećenje od korisnika, ukoliko bi korisnik imao namjeru zaposliti ustupljenog radnika, nakon što je isteklo razdoblje na koje je ustupljeni radnik bio ustupljen korisniku. Direktiva zahtjeva od država članica da propišu odgovarajuće mjere kojima će se spriječiti zabrana ili ograničenje zapošljavanja ustupljenog radnika kod korisnika nakon što je proteklo vrijeme na koje je ustupljeni radnik bio ustupljen korisniku. Pri tome Direktiva jasno naglašava da se odredbe, temeljem kojih agencija za privremeno zapošljavanje ostvaruje pravo na razumnu razinu naknade za usluge pružene korisniku za ustupanje, pronalaženje i

osposobljavanje radnika zaposlenih preko agencije za privremeno zapošljavanje, neće smatrati mjerom koja ima za posljedicu ograničenje ili zabranu ostvarivanja prava ustupljenog radnika na pristup stalnom zaposlenju. Slijedom navedenog, potrebno je u ZOR-u jasnije razraditi pravo ustupljenih radnika na pristup stalnom zaposlenju.

Nadalje, ustupljenim radnicima mora se omogućiti pravo na pristup ostalim pogodnostima koje korisnik omogućuje svojim radnicima, odnosno pristup zajedničkim prostorijama kod korisnika, posebice kantini, dječjim vrtićima i prijevozu, pod istim uvjetima kao i radnicima zaposlenima izravno od strane tog korisnika. Ali ipak se ostavlja mogućnost i iznimke u primjeni tog pravila, na način da je dozvoljeno različito postupanje prema ustupljenim radnicima samo ako je opravdano objektivnim razlozima. U tome smislu je nužno dopuniti odredbe ZOR-a, na način da se omogućí veća kvaliteta rada ustupljenog radnika kod korisnika.

## **Članak 47. Preraspodjela radnog vremena**

Protivimo se stavku 5. Naime, od početka pregovora oko Zakona o radu, tj. od srpnja 2008. godine, do danas izmijenile su se okolnosti u EU, vezano oko uređenja instituta "opt-out-a", tj. rada duljeg od 48 sati tjedno. Naime, nakon neuspješnog procesa mirenja između Europskog parlamenta i Europskog Vijeća postalo je jasno da na razini EU-a ne postoji konsenzus u vezi zadržavanja navedenog instituta. Stoga, se protivimo činjenici, da će, u slučaju da Vlada RH bude insistirala na navedenoj odredbi, RH biti jedna od rijetkih zemalja koja će imati uređen navedeni institut. Naravno da je legitimno od strane Vlada RH predlagati takva rješenja, međutim u tom slučaju Vlada RH mora jasno naglasiti da je ustrajanjem na reguliranju rada duljeg od 48 sati tjedno, izravno pogodovala poslodavcima. Jednako tako upozoravamo da se navedenom odredbom krši članak 23. Direktive 2003/88/EZ, s obzirom da će radnici, koji su prema važećem ZOR-u, radili do 52 sata tjedno, sada raditi 60 sati tjedno.

Alternativno predlažemo mogućnost da se mogućnost uređenja rada duljeg od 48 sati tjedno omogućí samo kroz kolektivne ugovore.

## **Članak 49. Zabrana noćnog rada**

Protivimo se brisanju apsolutne zabrane noćnog rada trudnica, kao i ispuštanju žena koje doje dijete kao zaštitne kategorije radnica u odnosu na noćni rad. Stoga predlažemo zadržati zabranu noćnog rada trudnice i žene koja doji dijete, uz omogućavanje rada tih kategorija radnika samo u slučaju ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje. Ujedno predlažemo ugraditi predloženi stavak 4. kojim bi se pravilno i potpuno ugradila odredba članka 9. Direktive 94/33/EZ o zaštiti mladih radnika.

Stoga predlažemo navedeni članak urediti na sljedeći način:

### **Zabrana noćnog rada**

#### **Članak 49.**

**(1) Zabranjen je noćni rad trudnice i žene koja doji dijete.**

(2) Poslodavac ~~ne~~ smije odrediti noćni rad trudnici, **samo** ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad **ne** ugrožava njezin život ili zdravlje.

(~~3~~3) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.

**(4) Ako maloljetni radnik radi noću poslodavac mu mora osigurati odgovarajući odmor u sljedeća tri tjedna.**

(~~5~~5) U slučaju noćnog rada iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

(~~4-6~~6) Inspektor rada će zabraniti noćni rad osobe iz stavka 1. i 2. ovoga članka, ako je isti protivan odredbama ovoga Zakona.

## **Članak 50. Rad u smjenama**

### **Rad u smjenama Članak 50.**

~~(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca, prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.~~  
**Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca na način da radnik rad obavlja naizmjenično u više od jedne smjene tijekom mjeseca, u skladu s rasporedom radnog vremena, neovisno o tome koliko se često i na koji način smjene izmjenjuju.**

### **Obrazloženje:**

Smatramo kako definicija smjenskog rada predložena u konačnom prijedlogu ZOR-a ne pokriva sve moguće slučajeve smjenskog rada. Naime, definicija uključuje samo one radnike koji rade u smjenama na način da nakon njihove odrađene smjene neki drugi radnik dolazi odrađivati sljedeću smjenu na istome radnome mjestu. Međutim, što je s onim situacijama kada radnici izmjenjuju smjene, ali na način da nakon njihove odrađene smjene nitko drugi ne odrađuje sljedeću smjenu, kao što su radnici u nekim bankama, obrazovanju, zdravstvu i drugim sustavima. Takvi radnici rade jedan dan u jutarnjoj, a drugi dan u popodnevnoj smjeni i pri tome ni jedan radnik ne radi tim danima na istome radnome mjestu u suprotnoj smjeni. Jednako tako radnici jedan tjedan rade u jutarnjoj smjeni, a u sljedećem tjednu u popodnevnoj smjeni, odnosno u tom slučaju ne dolazi do izmjene radnika na istome radnome mjestu.

Osim toga, što je sa situacijom kada, primjerice, pet radnika radi u jutarnjoj smjeni, a tri radnika u popodnevnoj? Doslovnim tumačenjem to bi značilo da se za dva radnika ne radi o smjenskom radu, te bi ti radnici bili diskriminirani u pravima i zaštiti njihovih prava u odnosu na radnike kojima bi se za isti način rada priznavao smjenski rad. Predložena definicija uređuje pitanje smjenskog rada isključivo s aspekta organizacije radnog vremena poslodavca, a ne s aspekta radnika koji radi u takvim uvjetima rada.

Nesporno i ti radnici imaju iste one potrebe zaštite na radu te ostala prava koja proizlaze iz organizacije radnog vremena kao i radnici koje uključuje predložena definicija. Prepoznavši uvjete rada neki kolektivni ugovori su u svoje odredbe uključili i te radnike.

Budući da se rad u smjenama prvi put uređuje ZOR-om, smatramo kako je nužno izmijeniti odredbu stavka 1. ovog članka, vodeći računa o činjeničnom pitanju organizacije radnog vremena, te stoga predlažemo predloženu definiciju rada u smjenama.

Pojam smjenskog rada valja proširiti na stvarne smjene, dakle i na one situacije kada radnici rade u smjenama ne izmjenjujući se na istome radnome mjestu s drugim radnicima. Ovo neovisno o definiciji smjenskog rada iz Direktive 2003/88/EZ, jer takva definicija, koja je šira, dakle obuhvaća veći broj radnika, zasigurno ne bi bila protivna Direktivi.

Pri tome napominjemo da definiranje smjenskog rada kako smo predložiti odgovara stvarnoj situaciji u Hrvatskoj, i upravo svim onim definicijama smjenskog rada koje već godinama postoje u brojnim kolektivnim ugovorima.

## **Članak 52: Stanka**

### **Stanka Članak 52.**

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ~~pravilnikom o radu~~ ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

### **Obrazloženje:**

Sukladno članku 4. Direktive nije predviđena mogućnost reguliranja stanke pravilnikom o radu, već samo kolektivnim ugovorom ili zakonom.

## **Članak 53: Dnevni odmor**

### **Dnevni odmor Članak 53.**

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

~~(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, ima pravo na dnevni odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u~~

~~svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora.~~

### **Obrazloženje:**

U kontekstu odredbe članka 3. odredba stavka 2. ovog članka je nepotrebna, te ju predlažemo brisati.

## **Članak 54. Tjedni odmor**

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 54.**

(3) Tjedni odmor radnik ~~u pravilu~~ koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik **zbog prijeke potrebe** ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje tjednog odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

### **Obrazloženje:**

Predloženo rješenje, prema kojem radnik tjedni odmor koristi u pravilu u nedjelju i u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi, a ako nije u mogućnosti koristiti ga na opisani način mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti dulje od dva tjedna, predstavlja smanjivanje razine stečenih prava radnika u odnosu na važeće rješenje, a što je izravno u suprotnosti s temeljnim načelima usklađenja s pravnom stečevinom EU. Pored toga i možda još važnijim smatramo kako je ovakvo rješenje protivno i tradiciji RH, a otvara prostor za neograničene zlouporabe od strane poslodavaca.

Naime, i danas kada je na snazi zakonsko rješenje prema kojem je dan tjednog odmora nedjelja, a iznimno je dopušteno raditi nedjeljom ako za to postoji prijevika potreba u praksi se događaju brojne zlouporabe jer poslodavci zakonom propisanu iznimku koriste kao pravilo. Prema predloženom rješenju, mišljenja smo, situacija će u budućnosti postati još nepovoljnija za radnike, jer prema odredbi gore navedenog stavka 4. predlagač ne propisuje okolnosti zbog kojih bi bilo dopušteno postupiti protivno stavku 3. To u praksi poslodavcima pruža otvorene mogućnosti radnicima redovito, kao pravilo odrediti i nedjelju radnim danom, što nedvojbeno predstavlja smanjivanje dosegnete razine prava, kao i postupanje protivno tradicijskim vrijednostima.

Zbog navedenog predlažemo zadržavanje dosadašnjeg zakonskog rješenja.

## **Članak 55.: Najkraće trajanje godišnjeg odmora**

Sukladno već ranije postignutom sporazumu socijalnih partnera, zahtijevamo da se navedena odredba uredi na predloženi način:

### **Najkraće trajanje godišnjeg odmora Članak 55.**

**(1)** Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

**(2) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.**

**(3) Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje šest tjedana.**

**(4) Broj radnih dana koji se uračunavanju u godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka, utvrđuje se ovisno o tjednom rasporedu radnog vremena radnika.**

#### **Obrazloženje:**

Dok se navedenim člankom usuglasilo pitanje najmanjeg trajanja godišnjeg odmora u smislu povećanja broja dana godišnjeg odmora s 18 na četiri tjedna, iako se podrazumijevalo da se i dalje treba zadržati odredba o najkraćem trajanju godišnjeg odmora radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu (od radnih 30 dana) i maloljetnika (od radna 24) dana, prava navedenih zaštićenih kategorija radnika Ministarstvo je propustilo urediti novim tekstom Zakona o radu. Napominjemo kako nije riječ o odredbi koja je protivna Direktivi, niti je istu bilo potrebno mijenjati. Stoga zahtijevamo zadržavanje postojećeg uređenja navedene odredbe na način da se za maloljetnika odredi najkraće trajanje godišnjeg odmora od tjedana, a za radnike koji radi u skraćenom radnom vremenu u trajanju od šest tjedana.

Stavak 4. je rezultat dogovora socijalnih partnera, te je u potpunosti sukladan Direktivi, stoga ne vidimo razloga zbog kojih je Ministarstvo samoinicijativno, bez prethodnog savjetovanja sa socijalnim partnerima, izmijenilo navedenu odredbu.

### **Članak 65. Plaćeni dopust**

#### **Plaćeni dopust Članak 65.**

**(2)** Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam **radnih** dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

#### **Obrazloženje:**

Važećim odredbama Zakona o radu utvrđeno je pravo radnika na plaćeni dopust od ukupno sedam radnih dana godišnje. Kako navedena odredba Zakona nije predmetom usklađivanja s pravnom stečevinom Europske Unije, a po prijedlogu

Vlade RH se brisanjem riječi "radnih" smanjuje pravo radnika na broj dana plaćenog dopusta, predlažemo u stavak 2. dodati riječ "radnih", čime će se zadržati postojeća razina prava radnika na plaćeni dopust.

## **Članak 79.: Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti**

### **Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti**

#### **Članak 79.**

**(1)** Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

**(2) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost iz stavka 1. ovog članka daje nadležna služba zapošljavanja.**

**(2)** Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela.

**(3)** Ako radničko vijeće **odnosno nadležna služba zapošljavanja** uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

#### **Obrazloženje:**

Prema važećoj odredbi članka 78. Zakona o radu utvrđena je obveza poslodavca, kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće, da radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, može otkazati samo uz prethodnu suglasnost nadležne službe zapošljavanja. U Konačnom prijedlogu Zakona Vlada RH predlaže utvrditi obvezu davanja suglasnosti samo za one poslodavce kod kojih je utemeljeno radničko vijeće, što znači da će ostati nezaštićeni od otkaza oni radnici kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a zaposleni su kod poslodavca kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće. Riječ je o zaštićenoj kategoriji radnika i smatramo krajnje nepravednim omogućiti poslodavcima, kod kojih nije utemeljeno radničko vijeće, da bez ikakva ograničenja otkazuju ugovore o radu toj zaštićenoj kategoriji radnika. Stoga mislimo kako je nužno zadržati postojeću zakonsku odredbu, i stoga dopuniti odredbu članka 79. novim stavkom 2. Ujedno skrećemo pozornost na činjenicu da navedena odredba nije predmetom usklađivanja s pravnom stečevinom Europske Unije, stoga važeću odredbu članka 78. Zakona o radu nije nužno mijenjati.

Dopuna stavka 3. odnosi se na usklađivanje s dopunjenim stavkom 2.

### **Članak 121.: Program zbrinjavanja viška radnika**

Držimo da je odredbu članka 121. stavak 1. potrebno dodatno pojasniti, na način da se jasno utvrdi postoji li obveza izrade programa zbrinjavanja viška radnika samo u slučaju ako će poslodavac poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, ili ako prestaju ugovori o radu 20-orici radnika, odnosno uz ispunjavanje kriterija iz članka 120. stavak 1., ispunjavanjem kojih se smatra da se provodi postupak kolektivnog otpuštanja viška radnika (savjetovanje s radničkom vijećem i program zbrinjavanja viška radnika).

### **Članak 125. i 126. Pravilnici o radu**

S obzirom da Pravilnici o radu, kao izvor prava radnika nisu u duhu pravne stečevine Europske unije, predlažemo ukinuti navedeni institut. Naime, iz odredbe članka 18. Direktive o radnom vremenu vidljivo je da je duh pravne stečevine Europske unije radna prava radnika uređivati kroz sporazume i kolektivne ugovore radnika i poslodavca, te da se niti jednom riječju ne ostavlja mogućnost jednostranog uređivanja prava radnika kroz Pravilnik o radu od strane poslodavca. Tim više, kada je riječ o uređivanju pitanja radnog vremena, iznimke od osnovnog pravila uređenog ZOR-om mogu se urediti samo kroz sporazume i kolektivne ugovore, dok prema važećim odredbama Zakona o radu je moguće navedene iznimke uređivati i kroz Pravilnike o radu, što je protivno pravnoj stečevini EZ-a.

### **Članak 129. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

Predlažemo brisati navedenu odredbu, s obzirom da se istom radnicima ograničava pravo na sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa. Naime, institut zahtjeva za zaštitu prava i prema važećem zakonu procesnopravna je pretpostavka za ostvarenje sudske zaštite, osim u slučaju materijalnih potraživanja prema poslodavcu, a propuštanje kojeg dovodi do prekluzije prava na sudsku zaštitu. Odredbe i rokovi koji su određeni u predmetnoj odredbi izrazito su kratki i prekluzivni, a u potpunosti su neprimjereni dugotrajnim sudskim postupcima koji se vode i u radnim sporovima. Institut obveznog podnošenja Zahtjeva za zaštitu prava u praksi ne ostvaruje gotovo nikakve učinke, s obzirom da ih poslodavci gotovo uvijek odbijaju, ali zbog njih su radnici kao stranke u budućem parničnom postupku stavljeni u nejednak položaj u odnosu na poslodavce, sve bez ikakve osnove. Radnik, koji je najčešće pravni laik, je doveden u situaciju da u roku 15 odnosno 45 dana mora sve početne radnje za sudski spor, što bi možda i imalo smisla da taj spor traje mjesec dana, ali on traje po nekoliko godina. Rokove za završetak radnih sporova sudovi su proglasili "instruktivnim" odnosno neobavezujućim, dok su rokovi koji ovdje obavezuju radnika prekluzivni. Obraćanje zahtjevom prema poslodavcu trebalo bi doprinijeti mogućem razrješenju nastalog

spora mirnim putem, bez suda, no praksa pokazuje kako poslodavci u 99% slučajeva odbijaju uložene zahtjeve, zbog čega su radnici prisiljeni i dalje obratiti se sudu. Na taj se način zahtjev u ulozi "miritelja" pokazao neučinkovitim institutom.

Neosnovanost predmetne odredbe ukazuje i nova iznimka koju je Vlada predložila u posljednjem tekstu nacрта, a koja bi dovela do daljnjih nejednakosti i podređenog položaja radnika kao procesne stranke.

Stoga predlažemo brisati institut Zahtjeva za zaštitu prava kao prekluzivnog uvjeta odnosno roka, bez kojeg radnik ne može povesti sudski spor. Uređenje prethodnog mirnog rješenja individualnih sporova uvijek je moguće odrediti sporazumom (predstavnik) radnika i poslodavca, u tu svrhu je donesen i Zakon o mirenju u individualnim sporovima, ali to se ne bi više smjelo činiti na ovaj način.

Zbog navedenog boljim rješenjem bi se pokazao prijedlog ukidanja navedenog instituta, jer i predloženo rješenje ide u daljnjem pravcu napuštanja njegove obveznosti. Jednako tako, činjenica jest da sukladno *Direktivi Vijeća 91/533/EEZ o obvezi poslodavca da obavijesti zaposlenike o uvjetima koji se mogu primijeniti na ugovorni ili radni odnos* ne postoji obveza, već samo kao mogućnost, države članice da pristup radnika sredstvima pravne zaštite uvjetuje prethodnim obraćanjem poslodavcu. Međutim, ukoliko Vlada RH ustraje na navedenoj odredbi skrećemo pozornost na činjenicu da u tom slučaju odredba predloženog stavka 4. nije sukladna sudskoj praksi Europskog suda. Naime, spomenuta Direktiva isključuje od primjene stavka 1. samo tzv. "privremene ugovore". Pojam "privremenog ugovora" pojasnio je ECJ u presudi u Predmetu C-306/07 *Ruben Andersen* (2008). ECJ polazi od tvrdnje da izraz "očekivano trajanje istoga" u članku 2. st. 2. podstavak 2 podrazumijeva vremensku nesigurnost razdoblja na koji je zaključen "privremeni ugovor", što taj pojam razlikuje od pojma koji je upotrijebljen u točki 1. klauzule 3. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, kako bi se naznačio element koji je karakterističan za ugovor na određeno vrijeme, tj. činjenica da je završetak tog ugovora unaprijed utvrđen "objektivnim okolnostima kao što su "rok, završetak posla, ili nastupanje određenog događaja". Ta razlika u terminologiji, zaključuje Sud, ne može nego nametati pretpostavku da postoji razlika u konceptu između ta dva pojma (para: 45.). Sud također zaključuje da upotrebom pojma "privremeni" u članku 8.(2). Direktive 91/533, a ne pojma "na određeno vrijeme" zakonodavstvo Zajednice nije imalo na umu tim pojmom obuhvatiti sve ugovore o radu na određeno vrijeme. Propisivanjem iznimaka u čl. 8(2) Direktive zakonodavstvo Zajednice imalo je namjeru zaštititi ranjive kategorije radnika, u odnosu na izvršavanje obveza koje se zahtijevaju tim člankom, kao što su izaslani radnici kojima u ispunjavanju tih obveza geografska udaljenost može predstavljati problem, kao i radnici koji nisu "pokriveni" kolektivnim ugovorom, a koji se smatraju da se na njih ne odnosi navedena obveza (para: 49.). Navodeći kategoriju radnika koji rade po "privremenom ugovoru o radu ili su u privremenom radnom odnosu pravo Zajednice nije imalo poseban razlog da se pod tim pojmom obuhvate svi radnici zaposleni na određeno vrijeme. ES smatra da je logično i opravdano da se pod tim pojmom obuhvate radnici koji su zaposleni na kraće razdoblje, jer samo radni odnos kraćeg trajanja može predstavljati prepreku u praksi u ostvarivanju sudske zaštite prava. ES zaključuje da se pod tim pojmom obuhvaćaju oni radnici čiji je ugovor o radu zaključen na toliko kratko razdoblje da bi nametanje obveze takvom radniku da prethodno obavijesti poslodavca o neispunjenju prava poslodavca prema radniku, prije pokretanja sudskog postupka,

ugrozilo njegovo pravo na učinkovitu sudsku zaštitu u ostvarivanju toga prava (para: 50. i 51.).

U odnosu na način utvrđivanja vremenskog trajanja ugovora o radu, za koje će se smatrati da je ugovor o radu "privremenog" karaktera, ES zaključuje da su, ukoliko država članica nacionalnim zakonodavstvom nije utvrdila vremensko razdoblje koje će definirati da je ugovor o radu "privremenog" karaktera, nacionalni sudovi dužni da u svakom posebnom slučaju, u svjetlu specifičnosti određenih sektora, zanimanja ili poslova, utvrditi na koje razdoblje mora biti zaključen ugovor o radu da bi se isti mogao podvesti pod pojam "privremenog" ugovora (para: 52.). Međutim, takvo vremensko razdoblje ne smije biti utvrđeno na način da dovodi u pitanje učinkovitost drugog podstavka čl. 8.(2). Direktive, čiji je cilj dozvoliti radnicima, koji su u nesigurnom položaju da izravno putem suda zaštite svoje pravo, koje je utvrđeno Direktivom (para: 53.).

U tome smislu predlažemo da se odredba stavka 4. uskladi s spomenutom presudom Europskog suda.

### **Članak 150. Suodlučivanje**

Predlažemo u članku 150. stavak 1., točka 5. uskladiti naziv "predstavnik radnika u nadzornom odboru" sa nazivom "predstavnik radnika u organu poslodavca" koji se koristi u članku 163., a na kojeg se i odnosi predmetna odredba.

### **Članak 174. Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru**

Predlažemo da navedena odredba glasi:

#### **"Članak 174.**

**(1) Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor imenuje radničko vijeće poslodavca, podružnice poslodavca ili povezanog poslodavca, odnosno sindikalni povjerenik koji ima prava i obveze radničkog vijeća, propisane ovim Zakonom.**

**(2) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, odnosno nema sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, predstavnika radnika u odbor iz stavka 1. ovoga članka ~~između radnika zaposlenih kod poslodavca~~ biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem."**

#### **Obrazloženje:**

S obzirom da je o navedenoj odredbi već postignuta suglasnost socijalnih partnera, u dijelu kojim se omogućava pravo radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku pravo imenovanja predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom

odboru, protivimo se predloženoj formulaciji navedene odredbe, ti više što ista nije sukladna pravnoj stečevini EU-a.

Naime, osnovna intencija jest pojednostavljenje postupka imenovanja predstavnika u pregovarački odbor iz RH, kao i cijele procedure izbora, te omogućavanje sudjelovanja u pregovorima za osnivanje Europskih radničkih vijeća i sindikalnim predstavnicima. Dodatno ističemo kako će predstavnici sindikata po prirodi svog poziva biti više zainteresirani za navedenu problematiku, čime će se postupak ubrzati i pojednostaviti. Riječ je o primjeni stručnih znanja kod pregovora o sadržaju sporazuma o osnivanju ERV, stoga nema potrebe insistirati da izabrana može biti samo osoba koja je zaposlena kod poslodavca. Ako osoba koja nije zaposlena kod poslodavca, a predstavlja sindikat, može pružiti više stručnih znanja pri sastavljanju ugovora, ne vidimo razloga onemogućiti izbor takve osobe u pregovarački tim za sklapanje sporazuma o osnivanju ERV. Na taj se način mogu izbjeći dodatni troškovi za poslodavca u smislu obveze snošenja troškova stručnih osoba koje pomažu pregovaračkom odboru, a istodobno se omogućava sindikatima sudjelovanje u pregovorima. Ovakav prijedlog je u potpunosti sukladan Direktivi o ERV.

Ne prihvaćamo obrazloženje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, sukladno kojem Ministarstvo nije prihvatilo prijedlog sindikata da se predstavnicima sindikata omogući pravo na izbor i imenovanje za člana pregovaračkog odbora.

Naime, u točki 19. Preambule Direktive 2001/86/EZ jasno je naglašeno da država članica može utvrditi da se za članove pregovaračkog tima mogu izabrati i predstavnici sindikata neovisno o činjenici jesu li zaposleni ili ne u poduzeću. Kako je u pogledu reguliranja radnog vremena Vlada RH ugradila pojedine odredbe Direktive, koje nije bila dužna ugraditi, jednako tako ne vidimo razloga zašto, kada je riječ o navedenoj odredbi, Vlada RH ne bi postupila na jednak način. Time više nam je nerazumljiv stav Vlade s obzirom da se navedenim prijedlogom sindikata ne zadire u interese poslodavaca, već upravo suprotno. Poslodavcima se smanjuje trošak, jer se ostavlja mogućnost da u pregovarački odbor ne bude imenovan radnik koji radi kod poslodavca, pa bi time poslodavac bio oslobođen troškova naknade plaće za radnika tijekom izbjivanja s rada zbog sudjelovanja u radu pregovaračkog tima. Tim više se ne može očekivati da će radnici posjedovati specifična znanja, kada je riječ o pregovorima za uređenje postupka sudjelovanja u odlučivanju u SE, pa se time još dodatno povećava trošak poslodavca (kao npr. za osiguranje prevoditelja tom članu pregovaračkog tima koji možda ne poznaje jezik). Stoga držimo neprihvatljivim obrazloženje Vlade RH, s obzirom da Direktiva, kada je riječ o SE, utvrđuje mogućnost izbora predstavnika sindikata u pregovarački tim, dok kada je riječ o ERV, Direktiva izriekom niti propisuje niti zabranjuje takvu mogućnost, već način izbora člana pregovaračkog tima prepušta državama članicama. Kada je riječ o ERV, Direktiva izriekom propisuje da se **član** ERV bira između radnika kod poslodavca, ali se navedena odredba ne odnosi na članove pregovaračkog tima za zaključivanje sporazuma o utemeljenju ERV, ili sporazuma o uređenju sudjelovanja u odlučivanju radnika u SE. Stoga obrazloženje Vlade RH nije sukladno Direktivi, i predlažemo da se usvoji prijedlog SSSH.

#### **Glava 4. (od članka 164. do 190.) Zakona**

S obzirom da je u međuvremenu donijeta nova Direktiva 2009/38/EZ o utemeljenu Europskog radničkog vijeća, predlažemo da se odredbe Zakona, usklade s novom Direktivom. Kako je rok za usklađivanje s predmetnom Direktivom 2011. godina, smatramo da se ZOR treba u potpunost uskladiti s novom pravnom stečevinom EU-a.

## **Članak 190. Pregovarački odbor**

### **Pregovarački odbor**

#### **Članak 190.**

(6) Broj radnika zaposlenih kod poslodavaca sudionika utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih na dan objavljivanja prijedloga za osnivanje europskoga društva.

**(7) Ako kod se poslodavaca izmijeni broj radnika tijekom rada pregovaračkog tijela koje utječe na izmjenu broja i sastava pregovaračkog tijela, prema kriterijima iz članka 190. izmijenit će se sastav pregovaračkog tijela. Uprava poslodavaca će izvijestiti pregovaračko tijelo o tim promjenama, u kojem slučaju će se primijeniti članak 189. ovog Zakona.**

#### **Obrazloženje:**

Predlažemo dodati stavak 7. kojim bi se uredio slučaj izmjene okolnosti koje utječu na broj i sastav pregovaračkog odbora, odnosno strukturu sastava pregovaračkog odbora. U protivnom bi se predstavnicima iz pojedinih država članica onemogućilo sudjelovanje u radu pregovaračkog tima, nakon što su se izmijenile okolnosti, odnosno broj radnika kod poslodavaca koji sudjeluju u osnivanju SE.

## **Članak 197. Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru**

Mišljenja smo kako se i predstavnicima sindikata mora omogućiti pravo na izbor za člana u pregovaračkom odboru, sukladno obrazloženju iz članka 174.

## **Članak 227: Dobrovoljnost članstva u udruzi**

### **Dobrovoljnost članstva u udruzi**

#### **Članak 227.**

**(1)** Radnik, odnosno poslodavac, slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.

**(2)** Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

~~**(3)** Postupanje protivno stavku 1. i 2. ovoga članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.~~

## **Obrazloženje:**

U članku 214., stavkom 3. radnici se štite od stavljanja u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge, dok je stavkom 3. predviđeno da postupanje protivno odredbama stavka 1. i 2. predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog Zakona.

Upozoravamo kako predložena odredba nije sukladna posebnom Zakonu, odnosno Zakonu o suzbijanju diskriminacije, s obzirom na to da u članku 1., stavku 1. kao osnova diskriminacije nije navedeno "nečlanstvo u sindikatu", što se implicira prijedlogom odredbe stavka 3. ovoga članka.

Kako navedena odredba nije u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije, predlažemo brisati stavak 3.

## **Dokup mirovine**

Budući da su pri kraju pripreme za donošenje Zakona o radu, predlažemo da se u skladu sa dugogodišnjom dobrom praksom kao i svojedobnom potporom GSV-a, pitanje dokupa mirovine izravno uredi navedenim Zakonom.

S obzirom na aktualnu globalnu i lokalnu gospodarsku situaciju, u kojoj se istodobno s jedne strane očekuje smanjenje troškova poslovanja, po mogućnosti bez otkazivanja ugovora o radu, a s druge strane poboljšanje materijalnog položaja umirovljenika, tada institut dokupa mirovine postaje još aktualniji.

U procesima restrukturiranja koji se očekuju u brodogradnji, turizmu, drvnoj industriji i nekim drugim gospodarskim područjima, sigurno će se pojaviti određeni broj najstarijih radnika s ostvarenim uvjetima za prijevremenu starosnu mirovinu, koji dokupom mirovine neće biti zakinuti zbog sporazumnog ranijeg umirovljenja, čime će se moći zadovoljiti gospodarski, financijski i socijalni interesi svih socijalnih partnera.

Posebno treba naglasiti kako ova intervencija u ZOR nikome ne stvara nove obveze, niti otežava položaj bilo kojeg socijalnog partnera, nego otvara mogućnost socijalnoga dijaloga i partnerstva u traženju prihvatljivih rješenja za poslodavce, sindikate, državu i određenu kategoriju radnika. Na takav bi se način pridonijelo, uz niz drugih mjera, i lakšem prevladavanju krize u pojedinim djelatnostima i poduzećima.

Dosadašnja pozitivna iskustva od 1990. godine do danas potvrđuju opravdanost primjene ovoga modela posebice u uvjetima restrukturiranja i izrade kvalitetnih programa zbrinjavanja viška radnika.

Predlažemo da se o okviru izmjena Zakona o radu raspravi i uredi institut dokupa mirovine.

Slijedom navedenog, sve sindikalne središnjice zahtijevaju da Vlada Republike Hrvatske ozbiljno razmotri, te ujedno prihvati, gore iznijete prijedloge izmjena i dopuna teksta Nacrta konačnog prijedloga Zakona o radu, koje su u potpunosti sukladne pravnoj stečevini Europske unije, te su u interesu radnika u RH.

S poštovanjem,

**Savez samostalnih sindikata Hrvatske**

Ana Knežević, predsjednica

---

**Nezavisni hrvatski sindikati**

Krešimir Sever, predsjednik

---

**Matica hrvatskih sindikata**

Zdenka Gizdić, predsjednica

---

**Hrvatska udruga sindikata**

Ozren Matijašević, predsjednik

---

**Udruga radničkih sindikata Hrvatske**

Damir Jakuš, predsjednik

---

**Na znanje:**

- **Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva**  
Damir Polančec, ministar
- **Ured za socijalno partnerstvo**  
Mr. Vitomir Begović, predstojnik