**Predmet:** Analiza nacrt prijedloga Zakona o radu od 19. studenog 2013. godine

* Ministarstvo rada i mirovinskog sustava dostavilo je **19. studenog 2013.** članovima radne grupe tekst nacrta prijedloga novoga Zakona o radu, u kojemu su **izražena konačna stajališta Ministarstva o prijedlozima socijalnih partnera u svezi s promjenama Zakona o radu**.
* Do petka 22. studenog 2013. HUP se treba očitovati na zaprimljeni tekst Zakona o radu.
* Ministarstvo **je prihvatilo naš zahtjev za**  fleksibilizacijom radnog vremena, ne u obimu u kojem smo tražili ali ipak dovoljno da poslodavcima olakša poslovanje i smanji troškove plaćanja prekovremenih sati.
* No **zbog prihvaćanje našeg zahtjeva oko radnog vremena, vratili su na staro odredbe koje su nam ranije već uvažili** ( način određivanja naknade plaće, izvanredni otkaz trudnice, bolovanje, dopust i godišnji odmori nisu trebali prekidati otkazni rok- to je sve izmijenjeno)
* U nastavku je **kratki prikaz sadržaja predviđenih promjena klasificirajući ih s aspekta njihovog utjecaja na položaj i učinkovitost poslovanja poslodavaca**:

**I. VAŽNIJI PRIJEDLOZI HUP-a KOJI NISU PRIHVAĆENI**

 Nisu prihvaćeni prijedlozi HUP-a koji su se odnosili naročito na:

1. jednostavnije **otkazivanje ugovora o radu**, uključujući i otvaranje mogućnosti otkazivanja zaštićenim skupinama u slučaju osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.
2. smanjenje troškova **otpremnina**,
3. uvažavanja položaja **malih i srednje velikih poslodavaca**
4. jasnog definiranja **na koga se primjenjuje kolektivni ugovor** koji je proširen odlukom nadležnog ministra,
5. ponovo je vraćeno na staro pravilo o **naknadi plaće** na način da se ta naknada određuje kao prosječna plaća u prethodna tri mjeseca (naš prijedlog je bio da naknada bude u visini ugovorene plaće kako u naknadu ne bi ulazili npr. prekovremeni sati)
6. **bolovanje ponovo prekida otkazni rok ali ograničeno** – do 6 mjeseci od uručenja otkaza.

**II. PROMJENE KOJE BI SE MOGLE POZITIVNO ODRAZITI NA UČINKOVITOST POSLOVANJA**

 **POSLODAVACA**

1. **Radno vrijeme je fleksibilizirano** na način da se u referentnom razdoblju može raditi i do 56 sati tjedno, s time da se u tom razdoblju koje poslodavac odredi, fond sati mora nivelirati i svesti na prosječnih 40, odnosno 48 sati s prekovremenim. Dakle otvara se mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena s time da se postavlja gornja tjedna granica koja je za 8 sati viša nego sada. ***Ali trebalo bi povećati godišnji broj prekovremenih ( povećanje moguće samo kroz KU na 250)***
2. **Iznimke na koje se ne primjenjuju odredbe o radnom vremenu** su bolje uređenije i možemo ih šire tumačiti jer se odnose „na radnike kojima se zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnik određuje samostalno (kao što je radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.)“,
3. Uvodi se obveza radnika da o eventualnoj bolesti koja ga ograničava ili onemogućava u izvršenju obveza iz ugovora o radu obavijesti poslodavca ne samo pri zasnivanju nego i tijekom trajanja radnog odnosa.
4. Otvorena je mogućnost otkazivanja ugovora o radu trudnicama i nekim drugim zaštićenim kategorijama radnika ako se nad poslodavcem provodi postupak likvidacije.
5. Nešto su olakšani uvjeti za zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje (brisana je jedna zabrana i redefinirana druga, s time da kod redefiniranja druge zabrane još uvijek nije poznat konačno stajalište Ministarstva). Ograničenje trajanja zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje podignuto je s godine dana na tri godine (te promjena je, po našem mišljenju, jedina konkretna i značajnija promjena ZR-a koja treba olakšati rad agencija za privremeno zapošljavanje).
6. Jasno je definirano pravilo o razmjernosti materijalnih prva radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) kod zapošljavanja s nepunim radnim vremenom.
7. Bolovanje prekida otkazni rok ali ugovor o radu prestaje maksimalno 6 mjeseci nakon uručenja otkaza bez obzira na bolovanje.
8. Kod poslovno i osobno uvjetovanog otkaza brisana je obveza traženja (i dokazivanja) drugog posla za radnika, a kod osobno uvjetovanog otkaza brisana je o obveza socijalnog izbora (vođenja računa o starosti, prethodnom trajanju radnog odnosa i obvezama uzdržavanja radnika). Međutim, ta je obveza ostala kod poslovno uvjetovanih otkaza koji su kod nas najčešći oblik otkaza.
9. U slučaju sudskog raskida ugovora o radu (u slučaju kada radnik ne želi povratak na rad ili kada na prijedlog poslodavca sud eventualno odluči da nije prikladno vratiti radnika na rad kod poslodavca) gornja granica naknade štete predlaže smanjena je s 18 na 8 plaća.
10. Napuštena je izrada posebnog programa zbrinjavanja viška radnika, ali se istodobno sadržaj tog programa uvrštava u postupak savjetovanja poslodavca s radničkim vijećem/sindikatom o zbrinjavanju viška radnika.
11. Predviđa se pretvaranje većeg broja prekršaja u upravne mjere (prethodno upozorenje i ostavljanje kratkog roka za uklanjanje nepravilnosti uz prijetnju pokretanja prekršajnog postupak ako se u tom roku nepravilnosti ne otklone).

**III. PREDLOŽENE PROMJENE KOJE SU OSOBITO PROBLEMATIČNE SA STAJALIŠTE INTERESA POSLODAVACA I ČINE MINIMUM ZAHTJEVA PROMJENE ZOR-a**

1. U novom nacrtu ZOR-a su relativno široko definirani zamjenski odmori osiguranje kojih će kod poslodavaca s nejednakim radnim opterećenjem dodatno usložiti organizaciju rada.
2. Rok zastare prva iz radnih odnosa produžuje se s tri na pet godina.
3. Otežavaju se uvjeti za organiziranje radničkih vijeća od strane samih radnika, pa se time promovira dominacija sindikata nad radničkim vijećima. Članovima radničkih vijeća onemogućava se članstvo u nadzornom ili drugom odgovarajućem tijelu poslodavca.
4. Umjesto kandidata za članove radničkog vijeća koji su zaštitu od otkaza u obliku traženja suglasnosti radničkog vijeća uživali tri mjeseca sada se to pravo daje zamjenicima članova radničkog vijeća koji bi je uživali čitavo vrijem trajanja mandata (četiri godine).
5. Relativno restriktivno definira se zakonom predviđeni otkazni razlog za otkazivanje kolektivnog ugovora.
6. štrajk se može pokrenuti čim je plaća dospjela, a nije isplaćena ( brisan je rok od 30 dana od dospjelosti za organiziranje štrajka).