**MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA**

g. prof.dr.sc.Mirando Mrsić, ministar

Ulica grada Vukovara 57 - 10000 Zagreb

HUP-ZG-0676/13-I

 Zagreb,21.11. 2013.god

**PREDMET:** Očitovanje na Zakon o radu od 19.11.2013.g.

* dostavlja se

Poštovani,

Hrvatska udruga poslodavaca zaprimila je prijedlog Zakona o radu od 19.11.2013. godine, te se u nastavku očituje kako slijedi;

Prvenstveno želimo istaknuti da pristup izmjenama ZOR-a, koji je jedna od kočnica povećanja konkurentnosti i stvaranja poticajnijeg okruženja za poslovanje, govori o tome da odlučnosti za prave promjene još uvijek nema. Konačnim prijedlogom izmjena HUP nije zadovoljan te smatra da hrvatski Zakon o radu i dalje ostaje kompliciran i skup u provedbi te da ne donosi bitna poboljšanja u tom segmentu konkurentnosti.

U nastavku pregled primjedbi po člancima;

**Članak 6. stavak 2.**

*„Poslodavac je dužan tijelu iz stavka 1. ovoga članka, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu , kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa,* ***u roku od osam dana od dana početka rada, odnosno nastale promjene.“***

Neusklađeno s prijedlogom novog Zakonom o mirovinskom osiguranju koji predviđa rok od 24 sata za prijavu.

**Članak 18. stavak 4.**

*„Ako poslodavac upućuje svog radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, privremeno u* ***trajanju od najduže godinu dana*** *, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca“.*

Zašto to ograničenje kada propisi o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti dopuštaju da radnik do dvije godine ostane osiguran u zemlji upućivanja. Time prisiljavamo poslodavce i radnike da izlaze iz hrvatskog i ulaze u strani sustav mirovinskog i zdravstvenog osiguranja (smanjuje se državni prihodi od doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje te pripadajući porezi). Pored toga, nezavisno od ograničenja na dvije godine upućivanje/ustupanje prema EU propisima može trajati i duže od dvije godine, ali u tom slučaju doprinosi se moraju plaćati u državi obavljanja rada. Ujedno, treba voditi računa da je kod agencijskog rada sadašnja granica od jednu godinu produžena na tri godine (uz mogućnost dužeg ustupanja za zamjenu privremeno nenazočnog radnika ili ako je tako ugovoreno u kolektivnom ugovoru). Mislimo da bi bilo najbolje ispustiti bilo kakvo vremensko ograničenje te vrste upućivanja/ustupanja. Nema ni poslovne logike da se upućivanje/ustupanje ograničava između povezanih društava, a ako se inzistira na postavljanju određenog ograničenja ono bi trebalo biti usklađeno s vremenskim ograničenjem ustupanja prema čl. 48.

**Članak 26. stavak 1.**

*„Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće****, organizacija rada****, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.“*

Predlažemo brisanje obveze poslodavca da kroz Pravilnik o radu uređuje organizaciju rada – to spada u nadležnost poslodavca i mora biti moguće organizaciju brzo mijenjati.

**Članak 28. stavak 4.**

*„Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i* ***ćudoređa t****e vjeroispovijedi radnika“.*

Pitanje ćudoređa radnika nije niti može biti u domeni poslodavca.

**Članak 31. stavak 3.**

*„Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka,* ***radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom****.“*

Tko će plaćati dopust radnice u skladu s posebnim propisom?

**Članak 34. stavak 3.**

*„Zabrana otkaza iz stavka 1. ovoga članka, ne odnosi se na poslodavca pravnu osobu, koji je u skladu s posebnim propisom pokrenuo odnosno provodi postupak likvidacije.“*

Iako smo tijekom pregovora već imali varijantu zakona u kojem se ženi za vrijeme trudnoće može dati otkaz zbog teške povrede radne obveze u zadnjoj verziji zakona ta je mogućnost izbrisana. Tražimo da se ponovo u Zakon stavi mogućnost otkazivanja zbog teške povrede radne obveze.

**Članak 41. stavak 1.**

*„Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti, djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela,* ***ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova*** *za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio“.*

Što znači sintagma“ ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je radno sposoban“? Da li se tu misli na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu?

**Članak 65.**

**Stavak 1.**

*„U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je* ***na pisani zahtjev poslodavca*** *dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad)“.*

Brisati obvezu pisanog zahtjeva poslodavca za prekovremeni rad.

**Stavak 4.**

*„Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od* ***sto osamdeset sati godišnje****, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.“*

Broj prekovremenih sati na godišnjoj razini treba povećati na 220 sati bez kolektivnog ugovora.

**Članak 66.**

**Stavak 6.**

*„Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja radnog vremena* ***iz stavka 3. i 4. ovoga članka****, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom odnosno nepunom radnom vremenu,* ***poslodavac će tom radniku, za preostalo utvrđeno razdoblje radnog vremena naložiti prekovremeni rad****, ako ima potrebu za radom tog radnika.“*

Radi se o razdoblju preraspodjele iz stavka 2., a ne iz stavaka 3.i 4. ovoga članka.

Osim toga, treba brisati obvezu poslodavac da unutar referentnog razdoblja nalaže prekovremeni rad.

**Stavak 7.**

*„U slučaju iz* ***stavka 3. i 4. ovoga*** *članka radnik može raditi najviše pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad“.*

Referenca bi trebala ići na stavak 2., a ne na stavke 3. i 4.

**Stavak 10.**

*„Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad* ***ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci*** *iz stavka 8. i 9. ovoga članka“.*

Da li to znači da se niti sati provedeni na godišnjem odmoru odnosno za vrijeme privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju u prosjek?

**Članak 68. stavak 2.**

*„Radnik koji radi u* ***nepunom radnom vremenu*** *za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, može raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članka 66. i 67. ovoga Zakona samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad“.*

Zašto je zaštićen radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca?

**Članak 74. stavak 3.**

*„Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog* ***odmora odmah po okončanju razdoblja*** *koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio odnosno koristio ga je u kraćem trajanju“.*

I dalje ostaje problem definiranja što se smatra po „okončanju razdoblja…“. U praksi je neprovedivo da se okončanje razdoblja smatra dan u kojem radnik nije imao 12 sati neprekidnog dnevnog odmora. Predlažemo da se briše dio koji nameće obvezu osiguranja zamjenskog odmora odmah slijedeći dan.

**Članak 75. stavak 4.**

*„Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora,* ***odmah po okončanju razdoblja*** *koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju“.*

Predlažemo brisanje dijela odredbe o korištenju zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja rada zbog kojeg nije mogao koristiti propisani tjedni odmor.

**Članak 79. stavak 3.**

*„Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi,* ***a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor****, u trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se i ti dani.“*

U godišnji se trebaju uračunavati i dani kada bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a poslodavac mu na taj dan odredi godišnji odmor.

**Članak 81.**

*„Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,* ***a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca*** *(uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).“*

Apsolutno smo protiv, naknada plaće za vrijeme korištenje godišnjeg odmora ne može biti u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca već u visini ugovorene plaće.

S obzirom da se prema čl. 92. plaća isplaćuje u novcu, onda ni pri određivanju naknade plaće za korištenje godišnjih odmora nije moguće u obzir uzimati naturalna davanja.

**Članak 89.**

**stavak 1.**

*„Ako* ***posebnim propisom ili kolektivnim ugovorom*** *nije drukčije uređeno, mogu se za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru , pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavkom 5. ovoga članka, u kojem je poslodavac obvezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to :“*

Zašto se to kao izuzeci odmah ne uredi Zakonom o radu, a ne da se traži donošenje posebnog propisa ili sklapanje kolektivnog ugovora? Što je s poslodavcima koji nemaju kolektivne ugovore?

Osim izuzetaka u pogledu trajanja noćnog rada, dnevnog i tjednog odmora Direktiva dopušta da u odnosu na pobrojane radnika izuzeci postoje i u odnosu na stanku te referentna razdoblja. Treba razmotriti i mogućnost unošenja tih izuzetaka.

**stavak 3.**

*„Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog* ***odmora odmah po okončanju razdoblja*** *koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor“.*

Predlažemo da se taj dio odredbe briše. Za razliku od predloženog Direktiva dopušta čak da se umjesto zamjenskog odmora radniku osigura druga odgovarajuća zaštita.

**Članak 95. stavak 5.**

*„Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno,* ***radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca****.“*

Apsolutno smo protiv, naknada plaće za vrijeme korištenje godišnjeg odmora ne može biti u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca već u visini ugovorene plaće.

**Članak 108. stavak 2.**

*„Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti* ***kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.“***

Zašto se štetne radnje i naknade štete ne mogu više predvidjeti ugovorom o radu?

**Članak 112. točka 2.**

*„2) smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima“*

Treba dopuniti, u svakom slučaju treba predvidjeti i prestanak prestankom poslodavca pravne osobe.

**Članak 115.**

**stavak 1. točka 1.**

*„1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog* ***posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),“***

Trebalo bi brisati dio odredbe „zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga“ te dodati „ili se izmjene uvjeti pod kojima je sklopljen ugovor o radu“

**stavak 3.**

*„Odredbe* ***stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju*** *se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika“*

Trebalo bi dodati da se na otkaz, ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika, ne odnosi niti stavak 1. I 2. ovog članka. – treba omogućiti malim poslodavcima da jednostavnije zapošljavaju i otkazuju ugovore o radu.

**stavak 5.**

*„Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika,* ***odnosno koristiti rad ustupljenog radnika****“*

Treba brisati dio odredbe „odnosno koristiti rad ustupljenog radnika“. Ili barem vratiti ovu zabranu među ograničenja pri zapošljavanju agencijskih radnika. Ovako se samo stvara privid da je ograničenje brisano, a u stvarnosti je samo prebačeno na drugo mjesto u zakonu. Kao opravdanje brisanja toga ograničenja dodano je novo ograničenje u svezi s provođenjem programa zbrinjavanja viška radnika. Tako da su, u svari, ograničenja agencijskog rada u tom smislu samo pooštrena.

**Članak 121. stavak 3.**

*„Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad,* ***ali radni odnos radnika koji je tijekom otkaznog roka bio ili je privremeno nesposoban za rad, bez obzira na trajanje privremene nesposobnosti za rad i pripadajućeg otkaznog roka radnika, prestaje najkasnije istekom šest mjeseci*** *od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu“*

Tražimo da se vrati na prethodnu radnu verziju zakona, odnosno da privremena nesposobnost za rad ne utječe na tijek otkaznog roka.

**Članak 122. novi stavak 5.**

Tražimo da se vrati na prethodnu radnu verziju zakona, odnosno da se doda stavak „Radniku iz stavka 4. ovoga članka privremena nesposobnost za rad ne prekida tijek otkaznog roka“.

**Članak 126.**

*„(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon* ***dvije godine neprekidnog rada****, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.*

*(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem* ***od jedne trećine prosječne mjesečne plaće*** *koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca“*

Predlažemo da se poveća na tri godine razdoblje za stjecanje otpremnine, a pripadajuća otpremnina da iznosi 1/5 prosječne mjesečne plaće za svaku godinu rada.

**Članak 128. stavak 1.**

*„Poslodavac ne može, u roku od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. stavka 5. ovoga Zakona nadležnoj javnoj službi zapošljavanja,* ***provesti otkazivanje radnicima koji su utvrđeni viškom“***

Predlažemo da u skladu s Direktivom prije proteka tog roka ne smiju prestati ugovori o radu, a ne da prije proteka tog roka poslodavac ne smije početi otkazivati ugovore o radu.

**Članak 129. stavak 1 .**

*„Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu tog poslodavca, dužan je radniku, ako ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem prestane, osim ako se radi o otkazu uvjetovanom ponašanjem radnika,* ***naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.“***

A što ako radnik sam da otkaz – da li mu je onda poslodavac dužan naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji?

**Članak 139.**

*„Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa* ***zastarijevaju za pet godina****“*

Nema nikakvog opravdanja za dizanje praga zastare sa 3 na 5 godina, apsolutno protiv.

**Članak 141. Stavak 2.**

*„Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili* ***najmanje dvadeset posto radnika*** *zaposlenih kod određenog poslodavca“*

Nerazmjerno ograničavanja prava na suodlučivanje, predlažemo da ostane kao što je i sada.

**Članak 144. stavak 1.**

*„Radničko vijeće se bira na izborno* ***razdoblje od četiri godine*** *, od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora“*

Predlažemo da kao i do sada izborno razdoblje bude „tri“ godine.

**Članak 146. stavak 1.**

*„Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca“*

Nerazmjerno ograničavanja prava na suodlučivanje, predlažemo da ostane kao što je i sada.

**Članak 151.**

**stavak 1. točka 1.**

*„Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:*

*1) otkazu članu radničkog vijeća i* ***onolikom broju zamjenika člana koliko radničko vijeće ima članova“***

Ovakvom odredbom širi se krug zaštićenih osoba bez bilo kakvog ozbiljnog opravdanja. Zamjenici članova ne rade u radničko vijeću, pa ih i ne treba štiti. Zaštitu će dobiti kada počnu raditi u RV, odnosno kada postanu članovi. Brisati!

**Stavak 7.**

*„Gospodarsko-socijalno vijeće će pravilnikom urediti način izbora arbitara, arbitražni postupak, te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.“*

Kako će se urediti prijelazni režim dok se ne donesu pravila i utemelji arbitražni sud?

**Članak 194. stavak 1.**

*„Kolektivni ugovor obvezuje* ***sve udruge koje su ga potpisale te sve udruge koje*** *su u vrijeme potpisivanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.“*

Nejasna intencija zakonodavca, vratiti staro rješenje.

**Članak 200. stavci 3.i 4.**

*„(3)Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja,* ***moraju sadržavati uglavke o otkaznim razlozima i rokovima.***

*(4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži* ***uglavak o otkaznom razlogu****, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti***.“**

Vrlo restriktivno postavljena mogućnost otkazivanja, brisati obvezu navođenja razloga!

**Članak 203. stavak 9.**

*„Kada je poslodavac obvezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora će se primijeniti onaj kolektivni ugovor* ***koji se primjenjuje na poslodavce iste statističke klasifikacije poslodavca“.***

To nije ono što su poslodavci tražili. Mi smo tražili da „U slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora mjerodavna je službena statistička klasifikacija poslodavca“. To znači npr. da kolektivni ugovor za trgovinu nije mjerodavan za poslodavce koji su prema službenoj statistici klasificirani kao farmaceutska djelatnost. Isto tako, ako je proširen kolektivni ugovor on bi bio mjerodavan samo ako je on mjerodavan za djelatnost u koju prema službenoj statističkoj klasifikaciji spada poslodavac.

**Članak 213. stavak 4.**

*„Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom“*

Predlažemo brisanje te odredbe. Naime, za vrijeme isključenja ne radi se pa niti radnici ne ostvaruju pravo na plaću. S obzirom da se kod nas doprinosi obračunavaju na plaću ili naknadu plaće predlažemo da se i ova obveza uplate doprinosa na najnižu plaću briše.

**Upravne mjere**

Nije jasno uređen odnos između upravnih mjera i prekršaja. Najbolje bi bilo da se u svezi sa svim prekršajima omogući prvo poduzimanje upravnih mjera, a da ako poslodavac u ostavljenom roku ne ukloni nedostatak da tek tada postoji prekršaj.

**Članak 227. Stavak 2. Točka 7. I 230. Stavak 18.**

Ovdje nije dobro napisano trajanje radnog vremena, a niti se poziva na dobre stavke čl. 66.

S poštovanjem,

Davor Majetić

glavni direktor