



SINDIKAT ZAPOSLENIH U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ I DUHANSKOJ  
INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI HRVATSKE

## INFORMACIJA ZA NOVINARE

# IZMJENE I DOPUNE ZAKONA O RADU NISU SAMO KOZMETIČKE - ONE SU NA ŠTETU RADNIKA - prva faza smanjenja prava radnika i lakšeg otpuštanja-

Očekuje se da Vlada Republike Hrvatske usvoji i u Hrvatski sabor uputi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava kao predlagatelj izmjena i dopuna Zakona o radu predlaže izmjenu određenih odredbi Zakona jer su, po njihovoj ocjeni, «pojedine odredbe Zakona o radu u primjeni izazivale određene dvojbe kao i praktične poteškoće pri organiziranju poslovnih procesa poslodavaca određenih djelatnosti» te da je pojedine odredbe «valjalo uskladiti sa ciljevima direktiva kojima se uređuju pojedini od navedenih instituta, te sudskom praksom Suda pravde Europske unije».

Stvarni razlozi za izmjenu i dopunu Zakona o radu su **daljnje smanjenje prava radnika i njihovo lakše otpuštanje**.

Ponovo kao i u prethodnim izmjenama Zakona o radu i dalje se ne vodi računa o interesima radnika u cilju **zaštite njihovog zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, te sigurnosti njihovog radnog odnosa** i njihove obitelji.

Što predlaže Ministarstvo rada i mirovinskog sustava?

### 1. Rad na određeno vrijeme i desetak godina kod istog poslodavca

Sada poslodavac može iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ako **postoji opravdan razlog** s tim da može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom za neprekinuto razdoblje **do tri godine**.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava predlaže izmjenama i dopunama Zakona o radu da bi poslodavac mogao iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme **bez da postoji opravdan razlog i bez vremenskog ograničenja** (npr. u trajanju i od pet godina). Poslodavac bi prema prijedlogu Ministarstva rada i mirovinskog sustava mogao nakon tog prvog ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to **postoji objektivni razlog** s tim da trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti neprekinuto **duže od tri godine**.

To znači da bi radnik mogao, prema prijedlogu Ministarstva rada i mirovinskog sustava, u radnom odnosu na određeno vrijeme kod istog poslodavca biti i desetak godina.

Prihvati li se prijedlog Ministarstva rada i mirovinskog sustava, tvrdimo da će ugovori o radu na određeno vrijeme postati pravilo, a ugovori o radu na neodređeno

vrijeme iznimka, a ne obrnuto. Nije potrebno objašnjavati što to znači za radnika i društvo, gospodarstvo (bez prava na otpremninu i otkazni rok, štednja bez potrošnje, nemogućnost zaduživanje, dobivanje kredita, planiranja obitelji i ostalo).

## 2. Dnevni odmor osam sati

U cilju «zaštite njihovog zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu» Ministarstva rada i mirovinskog sustava predlaže dnevni odmor dati radniku u vremenu kraćem od zakonskih **12 sati ali ne kraćem od 8 sati**. Istina, ovu odredbu nije moguće neposredno primijeniti iz Zakona o radu već samo ako se tako ugovori kolektivnim ugovorom. Međutim, prijedlog dnevnog odmora s **10 sati na 8 sati** moguće je primijeniti izravno, bez da se ugovori kolektivnim ugovorom, za radnike koji rade na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana.

Prema prijedlogu, moguće ja da poslodavac odredi radno vrijeme od 16 sati, nakon toga dnevni odmor od 8 sati pa ponovo 16 sati rada?????? Možda se na to rješenje ne može prigovarati ako radnik radi u istoj zgradi u kojoj stanuje jer je mali put od radnog mjesta do adrese prebivališta.

## 3. Novi otkaz i to izvanredni bez prava na otpremninu i otkazni rok: «Izvanredni otkaz zbog osobito važne činjenice na strani poslodavca uslijed kojeg nastavak radnog odnosa nije moguć»

Ovaj novi izvanredni otkaz bez prava na otpremninu i otkazni rok Ministarstvo rada i mirovinskog sustava obrazlaže na način da bi takvi izvanredni otkazi bili posljedica okolnosti koji ne ovise o volji poslodavca (kao što je npr. slučaj više sile) ????

Prihvati li se prijedlog Ministarstva rada i mirovinskog sustava, izvanredni otkaz bi bio dopušten **zbog poslovnih razloga**. Rizik poslovanja prebacio bi se na radnike, ali ne i dobit. Radnici bi dobivali izvanredne otkaze bez prava na otpremninu i otkazni rok zbog mnogobrojnih vanjskih čimbenika (gubitka tržišta, manje potražnje za proizvodima, utjecaja ekonomske politike na položaj poslodavca, krize, recesija,...) i unutarnji čimbenika (promjene organizacije, uvođenje novih tehnologija, ...).

Ovaj izvanredni otkaz učinio bi suvišnim redoviti otkaz ugovora o radu zbog poslovnih uvjetovanih razloga s pravom na otpremninu i otkazni rok.

## 4. Kolektivni višak radnika od najmanje 20 radnika

U cilju lakšeg otpuštanja i daljnjeg smanjenja prava te nesigurnosti radnika predlažu se izmjene odredbi o kolektivnom višku radnika.

Procedura zbrinjavanja viška radnika je pojednostavljena, skraćuju se određeni rokovi, te se dopušta da **buduće i predvidive okolnosti** (npr. recesija koja će dovesti do smanjenje potražnje ili uvođenje nove tehnologije koja se planira) budu dopušteni razlozi za poslovno uvjetovane otkaze. Znači, ne bi više trebalo otkaz temeljiti na **činjenici koja je nastupila**, nego na nekoj budućoj i predvidivoj okolnosti, neki poslovni razlog zbog kojeg će u budućnosti prestati potreba za radom radnika.

Ako se uz ovaj prijedlog pridruži i gore navedeni izvanredni otkaz ugovora o radu zbog poslovnih razloga, namjera predlagatelja je više nego očita.

## **ZAHTJEVI SINDIKATA PPDIV-a**

Uskoro započinje i **druga faza** izmjene Zakona o radu koja bi se, prema najavama, trebala završiti do lipnja 2013. godine.

Sindikat PPDIV-a zahtijeva da se odustane od **prve faze** predloženih izmjena Zakona o radu zbog posljedica koje će nastupiti donošenjem predloženih rješenja te da se nastavi dijalog socijalnih partnera u preispitivanju i traženju drugih rješenja u cilju povećanja konkurentne sposobnosti kompanija u kojima su radnici, njihova znanja, sposobnosti, vještine, kreativnost, poduzetništvo, strast, motivacija i zadovoljstvo glavno oruđe konkurentske sposobnosti i prednosti kompanija na izrazito konkurentnom i globalnom svjetskom tržištu.

Kako će se mijenjati Zakon o radu tako će se mijenjati i sve aktivnosti i odluke vezane za zapošljavanje, prava radnika, zaštita zdravlja radnika i drugo, a što će u konačnici imati posljedice na konkurentnu sposobnost naših kompanija, njihov razvoj i opstanak.

Sindikat PPDIV-a je spreman boriti se za ravnotežu između prava na rad i slobode poduzetništva i stalno preispitivanje važećeg zakonskog uređenja. Jer, tko nije spreman boriti se za svoja prava, ta prava niti ne zaslužuje.

Predsjednik Sindikata PPDIV-a  
Šimo Orešković