

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva

*4. Izvješće Republike Hrvatske
za razdoblje od siječnja 2005. godine do prosinca 2008. godine,
o mjerama koje se poduzimaju u svrhu primjene prihvaćenih odredaba
Europske socijalne povelje (članak 2., 5. i 6.)
i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji (članak 2. i 3.)*

Prosinac 2009.

Sadržaj:	str.
Europska socijalna povelja	
<u>Članak 2. Pravo na pravične radne uvjete</u>	5
stavak 1. - Razumno dnevno i tjedno radno vrijeme	6
stavak 2. - Plaćeni državni blagdani	11
stavak 3. - Plaćeni godišnji odmor	14
stavak 4. - Skraćeno radno vrijeme ili dodatni odmor za radnike na opasnim i po zdravlje štetnim poslovima	17
stavak 5. - Plaćeni tjedni odmor	19
<u>Članak 5. Pravo na organiziranje</u>	20
- Osnivanje sindikata i udruga poslodavaca	21
- Pravo učlanjivanja i neučlanjivanja u sindikat	22
- Reprezentativnost	23
- Pravo žalbe na rješenje ministra	26
- Osobni domašaj	27
<u>Članak 6. Pravo na kolektivno pregovaranje</u>	29
stavak 1. – Zajedničko savjetovanje	30
Zajedničko savjetovanje na nacionalnoj razini	30
Zajedničko savjetovanje na regionalnoj razini	37
stavak 2. – Postupci pregovaranja	40
Proširenje primjene kolektivnog ugovora	41
stavak 3. – Mirenje i arbitraža	44

stavak 4. – Kolektivne akcije	56
Dopušteni ciljevi kolektivne akcije	56
Tko ima pravo poduzeti kolektivnu akciju	56
Ograničenja prava na kolektivnu akciju	57
Nužni poslovi	58
Posljedice kolektivne akcije	60
Dodatni protokol Europskoj socijalnoj povelji	
<u>Članak 2. Pravo radnika na informiranje i savjetovanje</u>	62
<u>Članak 3. Pravo radnika da sudjeluju u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline</u>	66
Uvjeti rada, organizacija rada i radna okolina	67
Zaštita zdravlja i sigurnosti	67
Provedba	67

*Izješće Republike Hrvatske
za razdoblje od siječnja 2005. godine do prosinca 2008. godine koje podnosi Republika
Hrvatska sukladno članku 21. Europske socijalne povelje o poduzetim mjerama za
ostvarenje prihvaćenih odredbi Europske socijalne povelje (čl.2., 5. i 6.), čija je isprava o
ratifikaciji ili odobrenju položena dana 26. veljače 2003. godine*

*Ovo izješće obuhvaća i primjenu onih odredaba u sljedećim nematičnim teritorijima za
koje je, u skladu sa člankom 34., naznačeno da se na njih primjenjuju:*

U skladu sa člankom 23. Povelje, primjerci ovog izješća dostavljeni su:

- *Savezu samostalnih sindikata Hrvatske*
- *Nezavisnim hrvatskim sindikatima*
- *Hrvatskoj udruzi sindikata*
- *Matici hrvatskih sindikata*
- *Udruzi radničkih sindikata Hrvatske*
- *Hrvatskoj udruzi poslodavaca*

Članak 2. - Pravo na pravične radne uvjete

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na pravične radne uvjete, ugovorne stranke se obvezuju:

- 1. utvrditi razumno trajanje dnevnog i tjednog rada, postupno smanjujući radni tjedan koliko to dopušta povećanje produktivnosti i drugi mjerodavni čimbenici;*
- 2. osigurati plaćene državne blagdane;*
- 3. osigurati plaćeni godišnji odmor od najmanje dva tjedna;*
- 4. osigurati skraćeni rad ili dodatni plaćeni odmor radnicima koji rade na opasnim ili po zdravlje štetnim poslovima;*
- 5. osigurati tjedni odmor koji se, koliko je to moguće, podudara s danom u tjednu koji je kao dan odmora prihvaćen prema tradiciji ili običajima zemlje ili regije.*

Zakonodavstvo

Ustav Republike Hrvatske

Temeljem članka 140. Ustava Republike Hrvatske međunarodni ugovori koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, čine dio unutarnjega pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona. Njihove se odredbe mogu mijenjati ili ukidati samo uz uvjete i na način koji su u njima utvrđeni, ili suglasno općim pravilima međunarodnog prava.

- Konvencija br. 106 o tjednom odmoru u trgovini i uredima Međunarodne organizacije rada, 1957 (N.N.-Međunarodni ugovori 6/95, 3/02)
- Konvencija br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana) Međunarodne organizacije rada, 1970 (N.N.-Međunarodni ugovori 6/95, 3/02)
- Konvencija br. 14 o primjeni tjednog odmora u industrijskim poduzećima, 1921 (N.N.-Međunarodni ugovori 6/95, 1/02)
- Zakon o radu (N.N.-pročišćeni tekst br. 137/04)
- Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (N.N. 136/02, pročišćeni tekst)

- Zakon o zaštiti na radu (N.N. br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08 i 116/08)
- Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (N.N. br.5/84)
- Pravilnik o maksimalno dopustivim koncentracijama štetnih tvari u atmosferi radnih prostorija i prostora i o biološkim graničnim vrijednostima (N.N. br. 92/93)
- Kolektivni ugovori

Članak 2. stavak 1. - *Razumno dnevno i tjedno radno vrijeme*

Upit Odbora za socijalna prava

Puno radno vrijeme

Odredbom čl. 30 (38) Zakona o radu utvrđeno je da puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu moglo bi se utvrditi samo kraće puno radno vrijeme (ne smije biti duže od 40 sati tjedno). Ako istima nije utvrđeno kraće puno radno vrijeme, smatra se da je ono 40 sati tjedno.

Preraspodjela radnog vremena

Upit Odbora za socijalna prava

Pojam „preraspodjela radnog vremena“ specifičan je institut u okviru Zakona o radu i predstavlja iznimku od ograničenja u ZOR-u da puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno te je nalik na neke elemente instituta godišnjeg radnog vremena ili sabijenog radnog tjedna. Institut preraspodjele radnog vremena omogućava djelatnostima u kojima je intenzitet radnih aktivnosti tijekom godine neujednačen (primjerice u poljoprivredi: zimsko vrijeme - vrijeme sjetve i žetve) da raspord punog radnog vremena ne mora biti takav da radnik radi svaki tjedan u godini isti broj sati (tj. puno radno vrijeme koje je najčešće 40 sati tjedno) nego se preraspodjelom radnog vremena isto može utvrditi tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće, ali tako da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Dakle, odredbom čl.43. Zakona predviđeno je za slučaj kada narav posla to zahtijeva, da se puno ili nepuno radno vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a

tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenog kolektivnim ugovorom, ne smije biti duže od punoga radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom. Maksimalno trajanje preraspodijeljenog radnog vremena ne smije biti duže od 52 sata tjedno, osim za poslove sezonske naravi kada u slučaju da je tako kolektivnim ugovorom predviđeno smije biti duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno. Kod preraspodjele je predviđena posebna zaštita za slijedeće kategorije radnika:

- a) radnika koji radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, na način da se za preraspodjelu radnog vremena takvoga radnika traži pristanak radnika;
- b) za malodobnika kojemu je zabranjen rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu
- c) za trudnicu, majku s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti koji može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako daje pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad.

Ova se zaštita ostvaruje kroz inspekciju rada, pa će inspektor rada zabraniti rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu malodobnika i osobe koja nije, a trebala je dati pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu. Inspekcija rada ovlaštena je izdati suglasnost za preraspodjelu radnog vremena u slučaju kada preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, na zahtjev poslodavca, i to najduže za kalendarsku godinu.

Međutim, novim Zakonom o radu koji stupa na snagu 1. siječnja 2010. godine predloženo je da se preraspodijeljeno radno vrijeme uredi na slijedeći način:

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele, ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika

uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(7) Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(10) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu, koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

(11) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(12) Inspektor rada zabranit će ili ograničiti preraspodijeljeno radno vrijeme, ako je isto protivno odredbama ovoga Zakona ili ako iz nalaza i mišljenja pribavljenog od ovlaštenog liječnika, odgovarajućom primjenom odredbe članka 45. stavka 4. ovoga Zakona, proizlazi da takav rad ugrožava zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika.

Nadzorne aktivnosti-preraspodjela radnog vremena

Tijekom nadzora obavljenih **2005.** godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su da je u preraspodijeljenom radnom vremenu, protivno odredbama članka čl. 43. ZOR-a nezakonito radilo 376 radnika, **2006.** godine 249 radnika, **2007.** godine 110 radnika i **2008.** godine 344 radnika.

Nadzorne aktivnosti vezane za pravila radnog vremena

Također, tijekom nadzora obavljenih **2005.** godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su da je 130 poslodavaca počinilo prekršaje prema 254-orici radnika jer su sa istima sklopili ugovore o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (čl. 38. ZOR-a), tijekom **2006.** godine 113 poslodavaca je počinilo prekršaje prema 214-orici radnika,

tijekom **2007.** godine 125 poslodavaca je počinilo prekršaj prema 212-orici radnika i **2008.** godine 107 poslodavaca prema 180-orici radnika.

Inspektori su u svim navedenim slučajevima utvrđeni nezakonitosti protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka odnosno optužne prijedloge.

Tijekom nadzora obavljenih 2005. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su među inim:

- da je 5.684 radnika protivno odredbama čl. 41. ZOR-a, nezakonito radilo prekovremeno;
- da je u preraspodjelenom radnom vremenu, protivno odredbama čl. 43. ZOR-a nezakonito radilo 376 radnika;
- da su poslodavci zbog uskrate prava radnicima na korištenje dnevnog odmora (čl. 45. ZOR-a) počinili 222 prekršaja;
- da su poslodavci zbog uskrate prava radnicima na korištenje tjednog odmora (čl. 46. ZOR-a) počinili ukupno 448 prekršaja.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Napominjemo da je odredbama čl. 247. st. 1 i st. 2. ZOR-a utvrđeno da su postupanja poslodavaca protivno odredbama čl. 45. i čl. 46. ZOR-a, teži prekršaji poslodavaca za koje se poslodavcu pravnoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu 31.000,00 do 60.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca u pravnoj osobi te poslodavcu fizičkoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 40.000,00 do 60.000,00 HRK.

Navodimo također da je odredbama čl. 248. st. 1. i st. 2. ZOR-a utvrđeno da su postupanja poslodavaca protivno odredbama čl. 38., čl. 41., čl. 43., čl. 45., čl. 46. najteži prekršaji poslodavaca za koje se poslodavcu pravnoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavac u pravnoj osobi te poslodavcu fizičkoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 HRK.

Tijekom nadzora obavljenih 2006. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su među inim:

- da je 5.907 radnika protivno odredbama čl. 41. ZOR-a, nezakonito radilo prekovremeno;
- da su poslodavci zbog uskrate prava radnicima na korištenje dnevnog odmora (čl. 45. ZOR-a) počinili 312 prekršaja;
- da su poslodavci zbog uskrate prava radnicima na korištenje tjednog odmora (čl. 46. ZOR-a) počinili ukupno 507 prekršaja.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Tijekom nadzora obavljenih 2007. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su među inim:

- da je 5.287 radnika protivno odredbama čl. 41. ZOR-a, nezakonito radilo prekovremeno;
- da su 272 poslodavca zbog uskrate prava radnicima na korištenje dnevnog odmora (čl. 45. ZOR-a) počinili prekršaje prema 673 radnika;
- da je 438 poslodavaca zbog uskrate prava radnicima na korištenje tjednog odmora (čl. 46. ZOR-a) počinili prekršaje prema 1.312 radnika.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Tijekom nadzora obavljenih 2008. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su među inim:

- da je 4.001 radnika protivno odredbama čl. 41. ZOR-a, nezakonito radilo prekovremeno;
- da su 2.275 poslodavca zbog uskrate prava radnicima na korištenje dnevnog odmora (čl. 45. ZOR-a) počinili prekršaje prema 523 radnika;

- da je 400 poslodavaca zbog uskrate prava radnicima na korištenje tjednog odmora (čl. 46. ZOR-a) počinili prekršaje prema 1.103 radnika.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Rad na poziv

Zakon o radu nije do sada posebno uređivao "rad na poziv".

Novim Zakonom o radu taj rad uređen je na slijedeći način:

Pojam radnog vremena

Članak 42.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu, uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 2. stavak 2. - *Plaćeni državni blagdani*

Upit Odbora za socijalna prava

Prema odredbi članka 84. (92.) Zakona o radu, radnik ima pravo na uvećanu plaću, između ostalog, i za rad u dane blagdana i nedjeljom. Koliko iznosi ovo uvećanje Zakon ne rješava, nego se to regulira kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, a pod stanovitim uvjetima to može biti riješeno i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca (ako ih stranke kolektivnog ugovora ovlaste na sklapanje sporazuma s takvim sadržajem).

Nadalje, Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (Nar. nov., br. 136/02-pročišćeni tekst, 112/05 i 59/06) utvrđuje člankom 5. pravo na naknadu

plaće, ali samo onim zaposlenicima koji u te dane ne rade, ali ne i pravo onih radnika koji su obvezni raditi i u dane blagdana. To znači da niti taj propis ne uređuje visinu naknade, a također niti način plaćanja rada radnika koji je u obvezi raditi u neki od navedenih dana.

Stoga, ako nekim od navedenih akata koji su izvor prava stoji odredba, koja po prilici glasi "Radnik koji radi na blagdan ili neradni dan određen zakonom u dan koji mu je po rasporedu radnog vremena radni, **ima pravo na plaću uvećanu za 50%.**" U tom slučaju radnik ostvaruje 150 novčanih jedinica (100 za redovan rad i 50 po osnovi uvećanja).

Ako je formulacija poput: "Radnik koji radi na blagdan ili neradni dan određen zakonom u dan koji mu je po rasporedu radnog vremena radni, **uz naknadu plaće, ima pravo na plaću uvećanu za 50%.**" U tom slučaju radnik ostvaruje 250 novčanih jedinica (100 na ime naknade plaće koju ostvaruju i radnici koji nemaju obvezu rada, 100 za redovan rad i 50 po osnovi uvećanja).

Radnici koji rade na blagdan ili neradni dan određen zakonom u dan koji im je po rasporedu radnog vremena neradni dan imaju pravo temeljem Zakona o radu na uvećanu plaću za rad na dane blagdana (100 za redovan rad i 50 % po osnovi rada na dan blagdana). Međutim kako im je to vrijeme iznad ukupnog 40 satnog radnog tjedna (odnosno vremena na koje su sklopili ugovor o radu), njima će se sati rada na neradni dan pojaviti kao vrijeme duže od punog radnog vremena, koje onda treba platiti kao prekovremeni rad (u tom slučaju ne radi se o preraspodjeli radnog vremena).

Uobičajeno uvećanje plaće za rad na dane blagdana iznosi znatno više nego plaćanje rada nedjeljom, pa se tako prema sklopljenim kolektivnim ugovorima plaća za rad nedjeljom najčešće uvećava do za 35%, a za rad na dane blagdana čak 150%.

Tako primjerice, u objavljenim tumačenjima Komisije za tumačenje Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike iz 2006. godine nalazimo i slijedeće pojašnjenje koja je to plaća koja se uvećava: „Kako plaću službenika i namještenika prema čl.35. st.1. Kolektivnog ugovora čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću, to se uvećanje plaće za 150% za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs odnosi na plaću (osnovna plaća+dodaci na osnovnu plaću).

Vežano za upit Odbora o sadržaju propisa koji uređuju državne blagdane u sektoru trgovine navodimo da je radno vrijeme u djelatnosti trgovine do 19. lipnja 2009. godine bilo uređeno

odredbama čl. 57. do 62. Zakona o trgovini (N.N. br. 87/08 i 116/08). Člankom 58. st.2. Zakona bilo je propisano da prodavaonice nedjeljom i u dane blagdana ne rade, osim ako je Zakonom drugačije određeno.

Dana 19. lipnja 2009. godine Ustavni sud Republike Hrvatske je ukinuo i navedenu odredbu Zakona, kojom je bilo propisano radno vrijeme od ponedjeljka do subote, nedjeljom i u dane blagdana. Od navedenog datuma, kada su te odredbe prestale važiti, radno vrijeme prodajnih objekata u djelatnosti trgovine na malo i na veliko trgovci određuju samostalno.

Također navodimo *Članak 58. Zakona o trgovini prema kojem:*

(1) Prodavaonice mogu od ponedjeljka do subote započeti s radom najranije u 6.00 sati, a završiti s radom najkasnije do 21.00 sat.

(2) Prodavaonice nedjeljom i u dane blagdana ne rade, osim ako je Zakonom drugačije određeno.

(3) U razdoblju od 1. lipnja do 1. listopada te tijekom prosinca prodavaonice mogu raditi nedjeljom.

(4) Prodavaonice iz stavka 3. ovoga članka mogu započeti s radom najranije u 7.00 sati, a završiti s radom najkasnije do 14.00 sati.

(5) Na dan uoči Uskrsa (Velika subota), na dan 24. prosinca (Badnjak) i 31. prosinca (Stara godina), prodavaonice mogu završiti radom najkasnije do 15.00 sati ako taj dan pada u radni dan.

(6) Ako dani 24. prosinca (Badnjak) i 31. prosinca (Stara godina) padaju u nedjelju, prodavaonice mogu završiti radom najkasnije do 14.00 sati.

(7) Na dan prvog studenoga (Svi sveti) štandovi i klupe izvan tržnica na malo za prodaju cvijeća i svijeća i kiosci za prodaju cvijeća i svijeća mogu započeti s radom najranije u 6.00 sati, a završiti s radom najkasnije do 21.00 sat.

(8) Na dan Uskrsni ponedjeljak i 26. prosinca prodavaonice iz članka 60. stavka 1. podstavka 1., 2. i 3. ovoga Zakona mogu započeti s radom najranije u 7.00 sati, a završiti s radom najkasnije do 14.00 sati.

Članak 59.

Iznimno od odredbi članka 58. stavka 1. i stavka 2. ovoga Zakona od 0 do 24 sata mogu raditi:

- benzinske postaje i prodavaonice na malo unutar zatvorenog dijela benzinskih postaja
- prodavaonice na graničnim prilazima, unutar zatvorenih područja autocesta na odmorištima,

unutar zatvorenih područja kolodvora, zrakoplovnih luka, luka i pristaništa, te luka nautičkog turizma.

Članak 60.

(1) Iznimno od članka 58. stavka 2. i 3. ovoga Zakona, nedjeljom tijekom cijele godine mogu raditi:

- štandovi i klupe izvan tržnica na malo za prodaju cvijeća i svijeća,
- kiosci za prodaju tiska, cvijeća i svijeća,
- specijalizirane prodavaonice za prodaju kruha i pekarskih proizvoda, tiska, cvijeća i svijeća,
- benzinske postaje i prodavaonice na malo unutar zatvorenog dijela benzinskih postaja,
- prodavaonice na graničnim prilazima, unutar zatvorenih područja autocesta na odmorištima, unutar zatvorenih područja kolodvora, zrakoplovnih luka, luka i pristaništa, te luka nautičkog turizma.
- specijalizirane prodavaonice za prodaju suvenira.

(2) Prodavaonice iz stavka 1. podstavka 1., 2. i 3. ovoga članka mogu započeti s radom najranije u 7.00 sati, a završiti s radom najkasnije do 14.00 sati, a prodavaonice iz stavka 1. podstavka 6. ovoga članka mogu započeti s radom najranije u 6.00 sati, a završiti s radom najkasnije do 21.00 sat.

(3) Prodavaonice i benzinske postaje iz stavka 1. podstavka 4. i 5. ovoga članka mogu raditi od 0 do 24 sata.

(4) Nedjeljom tijekom cijele godine mogu raditi i:

- prodajni objekti u sklopu bolnica, lječilišta, toplica, hotela i hotelskih kompleksa, autokampova, muzejsko-galerijskih objekata te nacionalnih parkova i zooloških vrtova, a sukladno njihovom radnom vremenu,
- prodajni objekti u kojima se prodaju proizvodi namijenjeni promidžbi i zabavi za vrijeme održavanja događanja u koncertnim dvoranama i kinima, kongresnim dvoranama, sportskim objektima i igralištima,
- prodavaonice na brodovima – dva sata prije početka i za vrijeme trajanja plovidbe.

Članak 2. stavak 3.- *Plaćeni godišnji odmor*

Vežano za upit odbora o trajanju minimalnog godišnjeg odmora od tri tjedna, ponavljamo da ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, a kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora

smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana.

Podaci o tome koliki je broj godišnjih odmora odgođen nisu sustavno evidentirani.

Međutim, vezano za prava na plaćeni godišnji odmor napominjemo da su inspektori rada za radne odnose obavili inspekcijske nadzore zbog utvrđivanja nezakonitih postupanja poslodavaca protivno sankcioniranim odredbama čl.47. (najkraće trajanje godišnjeg odmora), čl.49. (ništavost odricanja od prava na godišnji odmor) i čl. 54. (korištenje godišnjeg odmora u dijelovima) ZOR-a, slijedom čega je utvrđeno:

- tijekom nadzora obavljenih **2005. i 2006.** godine inspektori rada za radne odnose nisu utvrdili nezakonita postupanja poslodavaca protivno sankcioniranim odredbama čl. 47 ZOR-a, kojima je utvrđeno da radnik koji radi na poslovima na kojima ga uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset radnih dana;
- tijekom nadzora obavljenih **2007.** godine inspektori rada utvrdili su da je 31 poslodavac zbog uskrate najkraćeg trajanja godišnjeg odmora počinili prekršaje prema 116-orici radnika;
- tijekom nadzora obavljenih **2008.** godine inspektori rada utvrdili su da je 30 poslodavaca zbog uskrate najkraćeg trajanja godišnjeg odmora počinili prekršaje prema 61 radniku.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka odnosno optužne prijedloge.

Odredbama čl. 49. ZOR-a utvrđeno je da je ništav sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, slijedom čega su inspektori rada za radne odnose tijekom nadzora obavljenih **2005.** godine utvrdili da je 1 poslodavac postupao protivno navedenoj odredbi u odnosu na 1 radnika; tijekom nadzora obavljenih tijekom **2006.** godine utvrđeno je da je 6 poslodavaca postupalo protivno navedenoj odredbi u odnosu na 14 radnika; tijekom nadzora obavljenih u **2007.** godine utvrđeno je da je 9 poslodavaca postupalo protivno navedenoj odredbi u odnosu na 24 radnika; tijekom nadzora obavljenih **2008.** godine utvrđeno je da su 2 poslodavca postupala protivno navedenoj odredbi u odnosu na dva radnika.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka odnosno optužne prijedloge.

Oredbom čl.54. ZOR-a utvrđeno je da radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, te da ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, slijedom čega su u provođenju inspekcijakog nadzora inspektori rada za radne odnose urvdili među inim:

- **tijekom nadzora obavljenih 2005. godine** inspektori rada za radne odnose utvrdili su da je 658-orici radnika onemogućeno korištenje godišnjeg odmora u dijelovima
- **tijekom nadzora obavljenih 2006. godine** 301-orici radnika onemogućeno je korištenje godišnjeg odmora u dijelovima,
- **tijekom nadzora obavljenih 2007. godine** 1.339-orici radnika onemogućeno je korištenje godišnjeg odmora u dijelovima,
- **tijekom nadzora obavljenih 2008. godine** 424-orici radnika onemogućeno je korištenje godišnjeg odmora u dijelovima.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka odnosno optužne prijedloge.

Odredbama čl. 247. st.1. i st.2. ZOR-a utvrđeno je da su postupanja poslodavca protivno odredbama čl. 54. ZOR-a, teži prekršaji poslodavca za koje se poslodavcu pravnoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca u pravnoj osobi te poslodavcu fizičkoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 4.000,00 do 6.000,00 HRK.

Navodimo da je također odredbama čl.248. st.1. i st.2. ZOR-a utvrđeno da su postupanja poslodavca protivno odredbama čl. 47. i čl. 49. najteži prekršaji poslodavca za koje se poslodavcu pravnoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavac u pravnoj osobi te poslodavcu fizičkoj osobi može izreći novčana kazna u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 HRK.

Članak 2. stavak 4. - *Skraćeno radno vrijeme ili dodatni odmor za radnike na opasnim i po zdravlje štetnim poslovima*

Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada (N.N. br. 5/84) utvrđuje poslove s posebnim uvjetima rada, kao i posebne uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje tih poslova.

Poslove s posebnim uvjetima rada mogu obavljati samo osobe koje osim općih uvjeta za zapošljavanje zadovoljavaju još i posebne uvjete u pogledu: dobi života, spola, stručne sposobnosti, zdravstvenog stanja i psihičke sposobnosti. Odredbe posebnih propisa predviđaju da, za obavljanje poslova koji su određeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, radnici moraju ispuniti uvjete propisane posebnim propisima. Sposobnost radnika za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, u smislu njegovog zdravstvenog stanja i psihičkih sposobnosti, utvrđuje se prije njegovog raspoređivanja na posao i preispituje se u vremenskim periodima utvrđenim općim aktom u skladu s odredbama Pravilnika.

Na opasnim i po zdravlje štetnim poslovima sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, poslodavac je dužan radnicima osigurati odgovarajuća osobna zaštitna sredstva i zaštitnu opremu, propisati posebne postupke pri upotrebi opasnih radnih tvari, postaviti znakove upozorenja od određenih opasnosti i štetnosti, propisati način na koji se moraju izvoditi određeni poslovi ili radni postupci a posebno glede trajanja posla, jednoličnog rada i rada po učinku.

Odredbama Pravilnika o maksimalno dopustivim koncentracijama štetnih tvari u atmosferi radnih prostorija i prostora i o biološkim graničnim vrijednostima propisane su maksimalno dopustive koncentracije (MDK) pojedinih štetnih tvari u zraku radnih prostorija i prostora, koje prema sadašnjem stupnju saznanja ne izazivaju oštećenje zdravlja zaposlenih i ne zahtijevaju primjenu posebnih pravila zaštite na radu, odnosno primjenu osobnih zaštitnih sredstava.. Odredbom čl. 48. Zakona propisana je obveza poslodavca da koncentracija opasnih radnih tvari u radnim prostorijama i prostorima mora biti što niža i stalno ispod maksimalno dozvoljenih koncentracija, a u slučaju kada je koncentracija po zdravlje štetnih tvari veća od maksimalno dopustivih poslodavac je dužan zaustaviti rad, udaljiti radnike, utvrditi razloge prekoračenja, te na temelju utvrđenog primijeniti druga pravila zaštite na radu

i tek nakon što je ponovnim mjerenjem utvrđeno da je koncentracija ispod maksimalno dopuštene dozvoliti rad radnicima na istim poslovima.

Odredbom čl.8. ovog Pravilnika propisane su za određene štetne tvari i kratkotrajne dopustive koncentracije (KDK) koje su više od MDK vrijednosti kojoj radnik bez opasnosti od oštećenja zdravlja može biti izložen najviše 15 minuta i ne smije se ponavljati više od četiri puta u tijeku radnog vremena, a između dvije izloženosti toj koncentraciji mora proći najmanje 60 minuta, što ne znači da ostalo radno vrijeme radnik ne smije raditi neke druge poslove.

Od 01. siječnja 2011. godine primjenjivati će se granične vrijednosti propisane odredbama Pravilnika o graničnim vrijednostima izloženosti opasnim tvarima pri radu i o biološkim graničnim vrijednostima (N.N. br. 13/2009).

Napominjemo da tijekom nadzora obavljenih **2005. i 2006.** godine inspektori rada za radne odnose nisu utvrdili nezakonita postupanja poslodavca protivno sankcioniranim odredbama čl. 40. st. 4. ZOR-a, kojima je utvrđeno da se radno vrijeme radnika koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, da na takvim poslovima radnik ne smije raditi prekovremeno niti se radnik na takvim poslovima smije zaposliti kod drugog poslodavca. Tijekom nadzora obavljenih **2007.** godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su nezakonito postupanje 10 poslodavaca protiv sankcionirane odredbe, a u odnosu na 8 radnika. Tijekom nadzora obavljenih **2008.** godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su nezakonito postupanje 3 poslodavaca protiv sankcionirane odredbe, a u odnosu na 13 radnika.

Zbog svih utvrđenih prekršaja inspektori su protiv poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka odnosno optužne prijedloge.

Navodimo i to da tijekom nadzora obavljenih **2005. i 2006.** godine inspektori rada za radne odnose nisu utvrdili nezakonita postupanja poslodavca protivno sankcioniranim odredbama čl. 47. ZOR-a, kojima je utvrđeno da radnik koji radi na poslovima na kojima ga uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset radnih dana.

Članak 2. stavak 5. - *Plaćeni tjedni odmor*

Sukladno odredbama čl.46. ZOR-a radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora, u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavaca ili ugovorom o radu.

Tijekom nadzora obavljenih 2005. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su da poslodavci 2.609-orici radnika nisu omogućili korištenje tjednog odmora, odnosno da su poslodavci počinili ukupno 448 prekršaja, zbog kojih su inspektori protiv istih nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Tijekom nadzora obavljenih 2006. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su da poslodavci 1.583-orici radnika nisu omogućili korištenje tjednog odmora, odnosno da su poslodavci počinili ukupno 507 prekršaja, zbog kojih su inspektori protiv istih nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Tijekom nadzora obavljenih 2007. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su da 438 poslodavaca 1.312-orici radnika nisu omogućili korištenje tjednog odmora, zbog kojih su inspektori protiv istih nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Tijekom nadzora obavljenih 2008. godine inspektori rada za radne odnose utvrdili su da 400 poslodavaca 1.103-orici radnika nisu omogućili korištenje tjednog odmora, zbog kojih su inspektori protiv istih nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Članak 5. - Pravo na organiziranje

Radi jamčenja i promicanja slobode radnika i poslodavaca da osnivaju lokalne, nacionalne ili međunarodne organizacije za zaštitu svojih ekonomskih i socijalnih interesa i radi udruživanja u te organizacije, ugovorne stranke obvezuju se da nacionalno zakonodavstvo neće ugrožavati tu slobodu niti će ga primjenjivati na način da je ugrožava. U kojoj će se mjeri jamstva predviđena ovim člankom primjenjivati na policiju, utvrdit će se nacionalnim zakonima ili drugim propisima. Načelo i opseg primjene tih jamstava na pripadnike vojnih snaga također se utvrđuju nacionalnim zakonima ili drugim propisima.

Zakonodavstvo Republike Hrvatske

- Ustav Republike Hrvatske

- Konvencija MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (N.N.-međunarodni ugovori br. 2/94- točka 16. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom na temelju notifikacije o sukcesiji, N.N. br.3/00)

- Konvencija MOR-a br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje (N.N.-međunarodni ugovori br. 2/94- točka 19. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom na temelju notifikacije o sukcesiji, N.N. br.3/00)

- Konvencija MOR- a br. 135 o zaštiti i olakšicama koje se daju predstavnicima radnika u poduzeću (N.N.-međunarodni ugovori br. 2/94- točka 27. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom na temelju notifikacije o sukcesiji, N.N. br.5/00)-

- Konvencija MOR-a br. 11 o pravima na udruživanje i organiziranje poljoprivrednih radnika (N.N. br. 6/95)

- Međunarodni Pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima

- Međunarodni Pakt o građanskim i političkim pravima

- Zakon o radu ((NN br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04),137/04-

pročišćeni tekst)

- Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (N.N. br.19/99)
- Zakon o policiji (N.N. br.129/00)
- Zakon o državnim službenicima (N.N. br. 92/05, 107/07 i 27/08)
- Pravilnik o načinu vođenja registra udruga (N.N. br. 84/05)
- Rješenje o određivanju zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (N.N. br. 55/09)
- Sporazum o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj (N.N. br. 88/01,188/03, 44/04)

Osnivanje sindikata i udruga poslodavaca

U izvještajnom periodu od 1. siječnja 2005-31. prosinca 2008. nije se mijenjao zakonodavni okvir koji se odnosi na osnivanje sindikata i udruga poslodavaca te je stanje kao što je navedeno u prethodnom izvješću.

U ministarstvu nadležnom za rad, u registru udruga u koji se upisuju udruge i udruge više razine koje djeluju na području dviju ili više županija, do kraja listopada 2009. registrirano je:

- 25 udruga sindikata više razine
- 3 udruge poslodavaca više razine
- 277 sindikata
- 47 udruga poslodavaca

Od navedenih, u ovom trenutku slijedeće udruge više razine smatraju se reprezentativnim:

1. Savez samostalnih sindikata Hrvatske
- 2.. Nezavisni hrvatski sindikati
3. Matica hrvatskih sindikata
4. Hrvatska udruga sindikata
5. Udruga radničkih sindikata Hrvatske

poslodavci: Hrvatska udruga poslodavaca

Pravo učlanjivanja i neučlanjivanja u sindikat

Upit Odbor za socijalna prava Vijeća Europe

U izvještajnom periodu od 1. siječnja 2005-31. prosinca 2008. nije se mijenjao zakonodavni okvir koji se odnosi na pravo učlanjivanja i neučlanjivanja u sindikat te je stanje kao što je navedeno u prošlom izvješću.

U odnosu na upit Odbora je li u praksi bilo primjera poduzeća koje zapošljavaju samo članove sindikata, do sada u praksi nisu zabilježeni slučajevi poduzeća koja zapošljavaju samo članove sindikata, a što je u skladu s odredbom članka 2. Zakona o radu kojom je propisana zabrana izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (radnika), između ostalog i iz osnove članstva ili nečlanstva u sindikatu, kao i s odredbom članka 188. istog Zakona kojim se propisuje zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnog članstva ili djelatnosti, odnosno da članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu.

(Zakon o radu, članak. 2.).

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.)

Diskriminacija u ovom smislu posebice je zabranjena u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje u poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,

5. otkaz ugovora o radu,

6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

(5) Odredbe kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 1. ovoga članka ništave su.

Zakon o radu, članak 188.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

– ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,

– raskinuti ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca, ne smije se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Reprezentativnost

U izvještajnom periodu od 1. siječnja 2005. -31. prosinca 2008. nije se mijenjao zakonodavni okvir koji se odnosi na pitanje reprezentativnosti te je stanje kao što je navedeno u prethodnom izvješću.

U 2008. godini sindikalne središnjice inicirale su pripremu novog zakona kojim bi se riješilo pitanje zastupljenosti sindikata na svim razinama. U ovom trenutku postupak je u tijeku.

Upit Odbora za socijalna prava Vijeća Europe

U odnosu na upit Odbora tko odlučuje o tome jesu li udruge poslodavaca reprezentativne i postoji li sudski nadzor, daje se slijedeći odgovor:

Pitanje reprezentativnosti udruga poslodavaca nije riješeno zakonom, već Odlukom nacionalnog Gospodarsko-socijalnog vijeća (u daljnjem tekstu: GSV) u srpnju 2007., kojom je utvrđeno da između 3 postojeće udruge poslodavaca više razine samo Hrvatska udruga poslodavaca ispunjava sve kriterije.

Kvantitativni i kvalitativni kriteriji definirani su 2003. godine u suradnji s predstavnicima poslodavaca i uz pomoć Međunarodne organizacije rada.

Prije no što je odlukom GSV-a pitanje reprezentativnosti poslodavačkih udruga riješeno, formirana je radna skupina sastavljena od predstavnika poslodavaca, koja je temeljem podataka pribavljenih od poslodavačkih udruga, pripremila odgovarajuće izvješće i prijedlog odluke GSV-a.

Pitanje reprezentativnosti poslodavaca i njihovih udruga nije se postavljalo sve do 2004. godine, s obzirom da je postojala samo jedna udruga poslodavaca više razine - Hrvatska udruga poslodavaca.

Na inicijativu novih poslodavačkih udruga više razine- Konfederacije hrvatske industrije i poduzetnika i Saveza neovisnih udruga poslodavaca 26. listopada 2004. godine, u Uredu za socijalno partnerstvo Republike Hrvatske održan je radni sastanak vezan za sudjelovanje navedenih udruga poslodavaca u radu GSV-a i drugim tripartitnim tijelima te je dogovoren način utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca.

Hrvatskoj udruzi poslodavaca, Savezu neovisnih udruga poslodavaca i Konfederaciji hrvatske industrije i poduzetnika dostavljen je prijedlog kriterija reprezentativnosti koji su definirani u suradnji s predstavnicima udruga poslodavaca i Međunarodne organizacije rada 2003. godine.

Nakon razmatranja prijedloga predmetnih kriterija, Hrvatska udruga poslodavaca i Savez neovisnih udruga poslodavaca nisu imali primjedbi, a Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika prihvatila je predložene kriterije uz manje primjedbe koje suštinski ne mijenjaju navedeni prijedlog. Prijedlog kriterija reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u radu GSV-a i drugih tripartitnih tijela dostavljen je GSV-u, koje je na 76. sjednici održanoj 26. listopada 2005., razmotrilo i utvrdilo kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u radu tripartitnih tijela.

Predloženo je da 3 registrirane udruge poslodavaca više razine u Republici Hrvatskoj u roku od najduže 30 dana dostave GSV-u, putem Ureda za socijalno partnerstvo, činjenične podatke o ispunjavanju predmetnih kriterija, a koji će nakon toga biti dostavljeni GSV-u radi donošenja odgovarajućeg zaključka. Izdvojeno je mišljenje Hrvatske udruge poslodavaca koja

smatra da bi registrirane udruge poslodavaca više razine u Republici Hrvatskoj, trebale zajedno s podacima o ispunjavanju kriterija reprezentativnosti dostaviti i svoja godišnja financijska izvješća.

Radi razmatranja navedenog pitanja osnovana je i radna grupa socijalnih partnera sastavljena od predstavnika Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Sindikata usluga UNI-CRO, Hrvatske udruge poslodavaca i Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH.

Dana 21. prosinca 2006. godine u Konfederaciji industrije i poduzetništva održan je sastanak na temu «Reprezentativnost udruga poslodavaca», a u cilju provjere podataka koje je dostavila Konfederacija industrije i poduzetništva. Na sastanku je zaključeno da će radna grupa podnijeti izvješće na temelju kojeg će Gospodarsko-socijalno vijeće donijeti svoj zaključak čime će biti riješeno pitanje reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine vezano uz sudjelovanje u tripartitnim tijelima.

Tako je na 99. sjednici GSV-a održanoj 19. srpnja 2007. godine, Vijeće prihvatilo Izvješće o utvrđivanju reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u radu GSV- a i drugih tripartitnih tijela i utvrdilo da kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u radu GSV-a i drugih tripartitnih tijela prema odgovarajućim kriterijima ispunjava jedna udruga poslodavaca više razine: Hrvatska udruga poslodavaca.

Nadalje, u odnosu na upit Odbora postoji li pravo žalbe protiv ministrove odluke kojom se utvrđuju imena udruga sindikata više razine koji ispunjavaju uvjete za zastupljenost u u tripartitnim tijelima na nacionalnom nivou, daje se slijedeći odgovor:

Kao što je navedeno u prethodnom izvješću, pitanje zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, regulirano je Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, usvojenim 1999. godine.

Ovim Zakonom se uređuje postupak određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tijelima na nacionalnoj razini u kojima su preko svojih predstavnika zastupljeni Vlada Republike Hrvatske, sindikati i poslodavci (tripartitna tijela na nacionalnoj razini).

Sukladno Zakonu, ako se tripartitna tijela na nacionalnoj razini osnivaju sporazumom, broj mjesta koja pripadaju sindikatima u tim tijelima ne može biti manji od broja udruga utvrđenih rješenjem nadležnog ministra .

Kada udruga sindikata više razine koja smatra da ispunjava uvjete iz Zakona i želi biti zastupljena u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini podnese zahtjev za utvrđivanje ispunjavanja uvjeta, ministar nadležan za rad imenovat će Povjerenstvo za utvrđivanje ispunjavanja uvjeta, sastavljeno od jednakog broja predstavnika sindikata, poslodavaca i Vlade.

Na temelju provedenog postupka i odluke tripartitnog Povjerenstva, ministar nadležan za rad donosi rješenje kojim utvrđuje imena udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini i ukupan broj članova svih sindikata udruženih u pojedinu udrugu. Rješenje se objavljuje u "Narodnim novinama".

Nakon toga, na udrugama sindikata više razine za koje je utvrđeno da ispunjavaju kriterije za zastupljenost je da se dogovore o zastupljenosti u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini .

Ukoliko se udruge utvrđene rješenjem međusobno ne dogovore, njihova zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno, može se utvrditi na temelju broja glasova koje pojedina udruga dobije u postupku izjašnjavanja o povjerenju, u kojem glasuju svi zaposleni u Republici Hrvatskoj, osim vojnih osoba, vojnih službenika, vojnih namještenika i ovlaštenih službenih osoba Ministarstva unutarnjih poslova. Izjašnjavanje se provodi na zahtjev bilo koje udruge navedene u rješenju, a zahtjev za provođenje izjašnjavanja udruga podnosi se ministru nadležnom za rad.

Važno je istaknuti da do sada nije bilo postupka izjašnjavanja o povjerenju, već da su se reprezentativne udruge sindikata više razine sporazumjele o broju članova u Gospodarsko-socijalnom vijeću.

Pravo žalbe na rješenje ministra

Prema Zakonu, protiv rješenja ministra svaka udruga koja je podnijela zahtjev za utvrđivanje ispunjavanja uvjeta za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, može pokrenuti upravni spor pred Upravnim sudom Republike Hrvatske.

Upravni sud Republike Hrvatske mora donijeti odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Svaka udruga može zatražiti ponavljanje postupka određivanja zastupljenosti udruga u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, ali ne prije isteka roka od tri godine od pravomoćnosti rješenja ministra nadležnog za rad kojim se utvrđuju imena udruga sindikata više razine koji ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Temeljem Zakona o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini posljednji postupak utvrđivanja uvjeta za zastupljenost udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini započeo je u 2008. i završen u 2009. godini, slijedom čega je ministar nadležan za rad 1. travnja 2009. godine donio Rješenje kojim utvrđuje da sve uvjete za zastupljenost udruga sindikata više razine u tijelima na nacionalnoj razini u kojima su preko svojih predstavnika zastupljeni Vlada Republike Hrvatske, sindikati i poslodavci (tripartitna tijela na nacionalnoj razini), propisane Zakonom ispunjavaju sljedeće udruge sindikata više razine:

1. Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Zagreb, Trg kralja P. Krešimira IV. 2;
2. Nezavisni hrvatski sindikati, Zagreb, Trg Francuske Republike 9/V;
3. Matica hrvatskih sindikata, Zagreb, Trg maršala Tita 4/II;
4. Hrvatska udruga sindikata, Zagreb, Trg kralja P. Krešimira IV. 2,
5. Udruga radničkih sindikata Hrvatske, Zagreb, Ulica kralja Držislava 4.

Osobni domašaj

Člankom 4. Zakona o državnim službenicima iz 2005. godine propisano je da se prava, obveze i odgovornosti državnih službenika uređuju zakonom i na temelju zakona donesenim propisima.

Nadalje, na pitanja koja nisu uređena ovim ili posebnim zakonom, uredbama Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada) ili drugim propisima donesenim na temelju Ustava i zakona ili kolektivnim ugovorom, primjenjuju se opći propisi o radu.

Međutim, nema drugog propisa kojim se ograničava sindikalno udruživanje.

Kako je već ranije istaknuto, Ustav RH regulira pravo na slobodno udruživanje, a posebice članak 59. Ustava Republike Hrvatske kojim je propisano da radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni i poslodavci imaju pravo osnivati sindikate i udruge poslodavaca i slobodno u njih stupati i iz njih istupati. Temeljem ove Ustavne odredbe Zakon o radu člankom 167. propisuje da radnici i poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikate i udruge poslodavaca te se u njih učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tih sindikata odnosno udruge poslodavaca. Sindikati i udruge poslodavaca mogu se osnivati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

U odnosu na upit Odbora imaju li strani državljani koji zakonito prebivaju ili redovito rade u Hrvatskoj pravo učlanjivati se u sindikate ili ih utemeljivati, te mogu li biti na upravnim ili izvršnim položajima u tim sindikatima, iz navedenog je razvidno je da nema prepreke da strani državljani koji zakonito prebivaju ili redovito rade u Hrvatskoj, imaju pravo učlanjivati se u sindikate ili ih utemeljivati na jednak način kao i hrvatski državljani, dok o pitanjima njihove unutarnje organizacije sindikati odlučuju samostalno.

Članak 6. - Pravo na kolektivno pregovaranje

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje, ugovorne stranke se obvezuju:

- 1. promicati jednakopravna savjetovanja između radnika i poslodavaca;*
- 2. promicati, kada je to potrebno i prikladno, uspostavu mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili poslodavačkih organizacija, s jedne strane, i organizacija radnika, s druge strane, radi uređenja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima;*
- 3. promicati uspostavu i korištenje odgovarajućih mehanizama mirenja i dobrovoljne arbitraže radi rješavanja radnih sporova;
i priznaju:*
- 4. pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju interesnih sukoba, uključujući i pravo na štrajk, ograničeno obvezama koje mogu proizaći iz prethodno prihvaćenih kolektivnih ugovora.*

Zakonodavstvo Republike Hrvatske

- Ustav Republike Hrvatske

- Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje Međunarodne organizacije rada (N.N.-međunarodni ugovori br. 2/94- točka 16. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom na temelju notifikacije o sukcesiji, N.N. br.3/00)

- Konvencija br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje (N.N.-međunarodni ugovori br. 2/94- točka 19. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom na temelju notifikacije o sukcesiji, N.N. br.3/00)

- Konvencija br. 135 o zaštiti i olakšicama koje se daju predstavnicima radnika u poduzećima (N.N.-međunarodni ugovori br. 2/94- točka 27. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska strankom na temelju notifikacije o sukcesiji, N.N. br.5/00)

- Konvencija br. 11 o pravima na udruživanje i organiziranje poljoprivrednih radnika (N.N. br. 6/95)

- Međunarodni Pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima
- Međunarodni Pakt o građanskim i političkim pravima
- Zakon o radu (NN br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03 i 30/04,137/04-pročišćeni tekst)
- Zakon o policiji (N.N. br. 129/00)
- Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (N.N. br.19/99)
- Zakon o mirenju (N.N. br. 163/03)
- Pravilnik o načinu vođenja registra udruga) (N.N. br. 84/05)
- Rješenje o određivanju zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (N.N. br. 55/09)
- Sporazum o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj (NN br. 88/01, 188/03, 44/04)
- Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja (N.N. br. 170/03)
- Odluka kojom se utvrđuje Lista miritelja, odnosno članova mirovnog vijeća (N.N.br.92/03)
- Odluka o kriterijima isplate nagrade i troškova rada miritelja, odnosno članova mirovnog vijeća u postupcima mirenja u kolektivnim sporovima (N.N. br. 112/03).

Članak 6. stavak 1

Stavak 1. - *Zajedničko savjetovanje*

Zajedničko savjetovanje na nacionalnoj razini

Upit Odbora za socijalna prava VE

Sporazumom o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj socijalni partneri uređuju osnivanje i rad Gospodarsko-socijalnog vijeća na nacionalnoj razini kao najvišeg oblika tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj, pospješuju razvitak drugih tripartitnih tijela i bipartitnih odnosa u socijalnom partnerstvu na nacionalnoj razini te utvrđuju osnovne postavke za osnivanje i rad tripartitnih tijela socijalnog partnerstva na drugim razinama (čl. 1. Sporazuma).

Gospodarsko-socijalno vijeće osnovano je kao nacionalno tripartitno tijelo, radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti sa ciljem zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja, sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovog usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike. Potpisnici Sporazuma međusobno se obvezuju da će nacrti zakona, propisa, programa i sl. iz djelokruga rada Vijeća, prije upućivanja u Hrvatski sabor, biti razmotreni na Vijeću. Mišljenja vijeća o tim dokumentima dostavljaju se Vladi RH, Hrvatskom saboru i odgovarajućim njegovim tijelima. Konzultacije između socijalnih partnera mogu se obavljati i prije utvrđivanja nacрта pojedinih navedenih dokumenata. Temeljem Poslovnika Hrvatskog sabora predstavnici sindikalnih udruga i udruga poslodavaca više razine iz ovog Sporazuma sudjelovat će u radu saborskih radnih tijela.

Vijeće je sastavljeno od predstavnika Vlade Republike Hrvatske, udruge poslodavaca više razine te udruga sindikata više razine, za koje je utvrđeno da ispunjavaju uvjete iz čl. 2. Zakona o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (u daljnjem tekstu: socijalni partneri). Vijeće ima 15 članova, po 5 predstavnika svakog socijalnog partnera, a svaki član ima obavezno najmanje jednog zamjenika.

Radi ostvarenja navedenih ciljeva Vijeće:

- prati, izučava i ocjenjuje utjecaj gospodarske politike i mjera gospodarske politike na socijalnu stabilnost i razvoj;
- prati, izučava i ocjenjuje utjecaj socijalne politike i mjera socijalne politike na socijalnu stabilnost i razvoj;
- izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj;
- daje obrazloženje ministru rada o svim problemima vezanima uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora;
- predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, odnosno njihovim udrugama i udrugama više razine vođenje usklađene politike cijena i plaća;
- prati stanje na području zapošljavanja, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja;
- utvrđuje listu miritelja odnosno članova mirovnog vijeća;
- utvrđuje listu arbitara odnosno arbitražnog vijeća;
- donosi pravilnik o načinu izbora članova mirovnog vijeća i o postupku pred mirovnim

vijećem;

- daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti te javnih djelatnosti;
- daje mišljenje o prijedlogu Državnog proračuna;
- promiče ideju trostrane suradnje Vlade, sindikalnih udruga i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema;
- potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;
- daje mišljenje i prijedlog ministra rada u svezi s drugim pitanjima uređenim Zakonom o radu;
- prati primjenu zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti;
- prati ostvarivanje zaštite prava iz rada i socijalne sigurnosti i predlaže mjere za unapređivanje;
- donosi poslovnik o svom radu.

Vijeće također može:

- osnovati stalni izabrani sud za radne sporove;
- odlučivati o oblicima osposobljavanja svojih članova, članova svojih povjerenstava i drugih tripartitnih tijela;
- raspravljati i donositi zaključke o svim drugim pitanjima koja spadaju u njegov djelokrug;
- obavljati druge poslove utvrđene ovim Sporazumom.

Na temelju članka 219. stavka 7. Zakona o radu te članka 8. Sporazuma o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj, Gospodarsko-socijalno vijeće na 94. redovnoj sjednici, održanoj dana 3. travnja 2007. godine donijelo je Poslovnik o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća u kojem u članku 1. uređuje:

- ostvarivanje prava i dužnosti predsjednika i članova Gospodarsko-socijalnog vijeća (u daljnjem tekstu – Vijeće);
- radna tijela Vijeća;
- djelokrug, način rada i odlučivanja radnih tijela Vijeća;
- način rada i odlučivanja Vijeća;
- red na sjednicama Vijeća i njegovim radnim tijelima;
- način vođenja zapisnika;
- javnost u radu Vijeća i radnih tijela Vijeća;

- obavljanje stručnih, administrativnih, tehničkih i drugih poslova za potrebe Vijeća i radnih tijela Vijeća.

Važno je istaknuti da su predstavnici socijalnih partnera i Vlade ravnopravno zastupljeni u Vijeću.

Povjerenstva Gospodarsko-socijalnog vijeća su tripartitna stručna tijela putem kojih socijalni partneri prethodno razmatraju teme iz djelokruga rada nacionalnog GSV-a. Osnovano je osam Povjerenstava GSV-a, i to: Povjerenstvo za politiku plaća, porezni sustav i Državni proračun, Povjerenstvo za socijalnu politiku, Povjerenstvo za kolektivno pregovaranje, Povjerenstvo za gospodarski razvoj i privatizaciju, Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada, Povjerenstvo za zakonodavstvo, provedbu propisa i ostvarivanje zaštite prava, Povjerenstvo za međunarodne odnose i pripremu pristupa Hrvatske EU i Povjerenstvo za alternativno rješavanje radnih sporova.

Povjerenstva GSV-a

POVJERENSTVO ZA POLITIKU PLAĆA, POREZNI SUSTAV I DRŽAVNI PRORAČUN

Povjerenstvo za politiku plaća, porezni sustav i Državni proračun prati politiku plaća, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku stabilnost i razvoj, razmatra vođenje usklađene politike cijene i plaća te raspravlja i daje svoje mišljenje o prijedlozima kao i o pojedinim odlukama Vlade Republike Hrvatske kojima se uređuju ta pitanja, kao i o pitanjima poreznog sustava i porezne politike, te Državnog proračuna i drugih financijskih dokumenata. Povjerenstvo za Državni proračun razmatra i daje svoje mišljenje o prijedlogu Državnog proračuna, odnosno izmjenama i dopunama Državnog proračuna Republike Hrvatske, te o odluci o izvršenju Državnog proračuna.

POVJERENSTVO ZA SOCIJALNU POLITIKU

Povjerenstvo za socijalnu politiku prati, raspravlja i daje svoje mišljenje i prijedloge o predloženim zakonskim inicijativama Vlade RH i drugih predlagača zakona kojima se uređuju pitanja iz područja socijalne politike i socijalne sigurnosti u Republici Hrvatskoj, a osobito iz područja mirovinskog i zdravstvenog sustava.

POVJERENSTVO ZA ZAPOŠLJAVANJE, OBRAZOVANJE I USKLAĐIVANJE S TRŽIŠTEM RADA

Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada prati, raspravlja i daje svoje mišljenje i prijedloge o predloženim zakonskim inicijativama Vlade RH i drugih predlagača zakona kojima se uređuje područje politike zapošljavanja, obrazovanja, stanje i kretanja na tržištu rada, te usklađivanje obrazovanja sa kretanjima na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

POVJERENSTVO ZA KOLEKTIVNE PREGOVORE

Povjerenstvo za kolektivne pregovore prati i daje svoje mišljenje oko aktualnih pitanja vezanih uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora, te prati i analizira sadržaj kolektivnih ugovora i pokrivenost kolektivnim ugovorima.

POVJERENSTVO ZA ZAKONODAVSTVO, PROVEDBU PROPISA I OSTVARIVANJE ZAŠTITE PRAVA

Povjerenstvo za zakonodavstvo, provedbu propisa i ostvarivanje zaštite prava razmatra opća pitanja oko unapređenja zakonodavstva RH, prati provedbu propisa, te daje prijedloge i mišljenja radi unapređenja ovoga područja. Ovo Povjerenstvo daje svoje mišljenje o svim nacrtima zakona od interesa za socijalne partnere koje predlaže Vlada RH, te o zakonima koje je usvojio Hrvatski sabor.

POVJERENSTVO ZA GOSPODARSKI RAZVOJ I PRIVATIZACIJU

Povjerenstvo za gospodarski razvoj i privatizaciju prati procese gospodarskog razvoja u Republici Hrvatskoj i privatizacije, razmatra prijedloge i daje svoje mišljenje o predloženim odlukama Vlade Republike Hrvatske s tog područja, a naročito o nacrtima zakona i drugih akata koje predlaže Vlada RH, zakonima koje je usvojio Hrvatski sabor, te Vijeću predlaže odgovarajuće mjere za unapređenje procesa gospodarskog razvoja i privatizacije.

POVJERENSTVO ZA ALTERNATIVNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Povjerenstvo za alternativno rješavanje radnih sporova prati proces uvođenja alternativnih metoda rješavanja radnih sporova, predlaže kandidate za listu miritelja, predlaže program edukacije kandidata za listu miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća, te predlaže mjere oko unapređenja metoda alternativnog načina rješavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova.

POVJERENSTVO ZA MEĐUNARODNE ODNOSI I PRIPREMU PRISTUPA HRVATSKE EU

Povjerenstvo za međunarodne odnose i pripremu pristupa Hrvatske Europskoj uniji prati odnose Republike Hrvatske s međunarodnim institucijama, daje svoje prijedloge i mišljenja o aktualnim prijedlozima odluka i odlukama Vlade RH koje se odnose na pripremu Hrvatske za pristup Europskoj uniji, te prati usklađivanje zakonodavstva RH sa zakonodavstvom EU-a.

Kao što je već rečeno predstavnici socijalnih partnera aktivno su uključeni u rad Upravnih vijeća pojedinih fondova i drugih institucija putem kojih mogu promicati i zastupati interese svojih članova te usklađivati stajališta s predstavnicima Vlade RH u: Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje (HZMO), Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ), Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (HZZO), Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu, Savjetodavnom vijeću Fonda za zaštitu radničkih potraživanja, Upravnom vijeću Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Hrvatskog fonda za privatizaciju, Programskom vijeću HRT-a, te Povjerenstvu za obrazovanje odraslih i Savjetu Vlade RH za populacijsku politiku.

U cilju ostvarivanja aktivne uključenosti predstavnika socijalnih partnera u proces pripreme Hrvatske za pridruživanje EU, predstavnici socijalnih partnera imenovani su i u radne skupine za pregovore po pojedinim poglavljima, kao i u Nacionalni odbor za praćenje pregovora s Europskom unijom, kao tijelo najviše razine u navedenom procesu u Republici Hrvatskoj, a koje djeluje pri Hrvatskom saboru.

Predstavnici socijalnih partnera uključeni su također u rad Nacionalnog vijeća za praćenje provedbe Nacionalnog programa suzbijanja korupcije, kao radnog tijela Hrvatskog sabora, a u cilju nadziranja i praćenja provedbe navedenog Nacionalnog programa.

Predstavnici socijalnih partnera (poslodavaca i sindikata) imenovani su i sudjeluju kao ravnopravni članovi (bez prava glasa) u pet radnih tijela Hrvatskog sabora, i to: Odboru za rad i socijalno partnerstvo, Odboru za financije i državni proračun, Odboru za zakonodavstvo, Odboru za gospodarstvo i Odboru za razvoj i obnovu, putem kojih mogu prezentirati stajališta svojih organizacija i ostvarivati dijalog s izabranim zastupnicima u parlamentu.

U cilju unapređenja mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, kao posebno savjetodavno tijelo Vlade RH osnovano je Nacionalno vijeće za zaštitu na radu, u čijem radu sudjeluju predstavnici Vlade RH, socijalnih partnera i priznati stručnjaci iz ovoga područja.

Radi povećanja konkurentnosti Hrvatske u najširem smislu, osnovano je i Nacionalno vijeće za konkurentnost, u čijem radu pored socijalnih partnera sudjeluju i predstavnici znanstvenih institucija.

Također je uspostavljena redovita suradnja Vlade RH s predstavnicima sindikata i poslodavaca u okviru redovitih tromjesečnih radnih sastanaka predsjednika Vlade RH sa suradnicima i predsjednicima sindikalnih središnjica, odnosno Hrvatske udruge poslodavca, a u cilju međusobnog informiranja o globalnim interesnim gospodarsko-socijalnim pitanjima te u svrhu iniciranja razmatranja određenih tema u okviru institucionalnih tijela socijalnog partnerstva. Za pripremu i organizaciju navedenih sastanaka zadužen je Ured za socijalno partnerstvo.

Pored navedenog, sukladno zaključku Vlade RH od 07. travnja 2004. godine, a u cilju unapređenja suradnje i međusobnog informiranja između Vlade RH, odnosno pojedinih ministarstava i sindikata, ministri održavaju redovite mjesečne sastanke s predstavnicima sindikata koji djeluju u području njihove nadležnosti. Također, svaki ministar je odredio u svom ministarstvu jednu osobu, u rangu državnog tajnika ili pomoćnika ministra, kao osobu za stalnu komunikaciju sa sindikatima koji djeluju u području nadležnosti ministarstva.

Istovjetan zaključak Vlade RH od 08. prosinca 2005. godine odnosi se na suradnju Vlade Republike Hrvatske, odnosno pojedinih ministarstava s predstavnicima Hrvatske udruge poslodavaca i njenih granskih udruga.

Upit Odbora za socijalna prava VE

Županijska gospodarsko-socijalna vijeća

Kako je već izviješteno, temeljem Sporazuma o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva u RH, a radi uspostave i razvitka tripartitnog dijaloga i na ostalim razinama državnog ustrojstva, otvorena je mogućnost osnivanja Gospodarsko-socijalnih vijeća u jedinicama lokalne, odnosno regionalne samouprave. Navedeno vijeće mogu zajednički osnovati Poglavarstva tih jedinica, sindikalne središnjice kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini i udruge poslodavaca.

Točnije, temeljem članka 7. Sporazuma o Gospodarsko-socijalnom vijeću, radi uspostave i razvitka tripartitnog dijaloga u jedinicama lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave, socijalni partneri suglasni su da se mogu osnivati Gospodarsko-socijalna vijeća u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave (u daljnjem tekstu: lokalna, odnosno regionalna vijeća).

Takvo lokalno, odnosno regionalno vijeće sporazumom osnivaju jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave, teritorijalno nadležna tijela odnosno osobe ovlaštene za predstavljanje ili zastupanje onih udruga sindikata više razine za koje je u vrijeme osnivanja takvog vijeća utvrđeno da ispunjavaju uvjete iz Zakona o načinu utvrđivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kao i odgovarajuće tijelo udruge poslodavaca više razine.

Broj članova svakog socijalnog partnera ovisi o broju sindikalnih udruga koje imaju sindikate ili njihove oblike unutarnje organiziranosti na području na kojem se lokalno, odnosno regionalno vijeće osniva te ne može biti manji od jednog niti veći od ukupnog broja reprezentativnih sindikalnih središnjica na nacionalnoj razini.

Lokalno odnosno regionalno vijeće obavlja sljedeće poslove:

- promiče tripartitnu suradnju u jedinicama lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- prati i ocjenjuje utjecaj mjera lokalne, odnosno regionalne politike na gospodarsku i socijalnu stabilnost, razvitak i životni standard u jedinici lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarski razvoj i stabilnost na području jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- predlaže mjere za vođenje usklađene politike cijena i plaća na području jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- prati stanje na području zapošljavanja i predlaže mjere za poticanje zapošljavanja i usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada,
- razmatra i predlaže mjere za unapređenje kvalitete života građana u jedinicama lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- potiče sklapanje kolektivnih ugovora na području jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- daje mišljenje o prijedlogu proračuna jedinice lokalne odnosno područne (regionalne) samouprave,
- organizira i provodi aktivnosti u vezi mirnog rješavanja individualnih radnih sporova,
- uspostavlja i razvija suradnju te razmatra određena pitanja iz svog djelokruga, s predstavnicima izvršne vlasti svih jedinica lokalne samouprave na području područne (regionalne) samouprave,
- surađuje s udrugama sindikata i poslodavaca na lokalnoj i nacionalnoj razini,
- surađuje s nacionalnim Gospodarsko-socijalnim vijećem,
- usklađuje određene aktivnosti s Uredom za socijalno partnerstvo u RH.

U dosadašnjoj praksi, Gospodarsko-socijalna vijeća osnivala su se na razini županija, pa tako imamo 20 Županijskih gospodarsko-socijalnih vijeća uz GSV Grada Zagreba, koji ima status županije.

Imajući u vidu decentralizaciju određenih državnih funkcija na lokalnoj, odnosno regionalnoj razini, kao i potrebu intenziviranja projekta regionalnog razvitka, a sukladno smjernicama EU i opredjeljenju RH, ovakav oblik suradnje socijalnih partnera na lokalnoj razini potrebno je i dalje podupirati i razvijati.

Lokalno, odnosno regionalno vijeće sporazumom osnivaju izvršno tijelo (poglavarstvo) jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave, teritorijalno nadležna tijela odnosno osobe ovlaštene za predstavljanje ili za zastupanje onih udruga sindikata (sindikálnih središnjica) za koje je u vrijeme osnivanja takvog vijeća utvrđeno da ispunjavaju uvjete iz Zakona o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini ("Narodne novine", 19/99) kao i odgovarajuće tijelo udruge poslodavaca više razine.

Lokalno, odnosno regionalno vijeće čini jednaki broj predstavnika svakog od lokalnih, odnosno regionalnih socijalnih partnera, a svaki predstavnik ima po jednog zamjenika.

Način rada lokalnog (regionalnog) vijeća uređuje se Poslovníkom o radu.

Lokalno, odnosno regionalno vijeće:

- prati, izučava i ocjenjuje utjecaj mjera lokalne, odnosno regionalne komunalne, porezne, socijalne i gospodarske politike u obavljanju poslova iz članaka 19. – 22. Zakona o lokalnoj i područnoj /regionalnoj/ samoupravi na gospodarsku i socijalnu stabilnost, razvitak i životni standard u jedinici lokalne, odnosno regionalne samouprave;
- vodi za svoje područje listu miritelja, kao i listu arbitara, odnosno arbitražnog vijeća, utvrđene od strane Vijeća na nacionalnoj razini;
- daje mišljenje o prijedlogu proračuna jedinice lokalne, odnosno regionalne samouprave;
- razmatra s lokalnog aspekta i ostala pitanja iz Sporazuma, te u svezi toga upućuje svoje inicijative i mišljenja Vijeću na nacionalnoj razini, odnosno ovisno o prirodi predmeta predstavničkom tijelu jedinice lokalne, odnosno regionalne samouprave;
- jednom godišnje o svom radu podnosi izvješće Vijeću na nacionalnoj razini;
- donosi poslovnik o svom radu.

U radu lokalnih Gospodarsko-socijalnih vijeća prisutan je različiti intenzitet aktivnosti, kao i sudjelovanje predstavnika pojedinih partnera, ali je od konstituiranja pojedinih vijeća do danas primjetan značajan organizacijski i sadržajni napredak u njihovom radu.

Povremenim sudjelovanjem na sjednicama Gospodarsko-socijalnih vijeća županija predstavnici Ureda za socijalno partnerstvo usmjeravali su njihove aktivnosti kako bi se u što većoj mjeri ostvarili svrha i ciljevi osnivanja i djelovanja tih vijeća u konkretnim sredinama.

Stavak 2. - Postupci pregovaranja

Upit Odbora za socijalna prava VE

Obzirom da je Republika Hrvatska strankom Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, koja čini dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske, moraju se „u skladu s nacionalnim uvjetima , ako je potrebno, poduzimati odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zaposlenja u kolektivnim ugovorima“.

Stoga, smisao je kolektivnih ugovora da stranke toga ugovora-sindikati i poslodavci dobrovoljno pregovaraju i sklope ugovor kojim će autonomno regulirati svoje međusobne odnose.

Malo je poslodavaca i radnika u Republici Hrvatskoj na koje se, izravno ili neizravno, ne primjenjuju odredbe kolektivnog ugovora. Priprema, kolektivno pregovaranje, sklapanje i primjena kolektivnih ugovora jest složen i odgovoran posao u kojem sudjeluju poslodavci i njihove udruge, radnici i radničke udruge. Dio posla u nadležnosti je i države: kod donošenja zakona i drugih propisa koji se odnose na kolektivne ugovore, u fazi proširenja kolektivnog ugovora i u slučaju kada se javlja kao poslodavac.

Hrvatsko zakonodavstvo ne propisuje uvjete reprezentativnosti za sklapanje kolektivnog ugovora, pa je prema tome valjan i kolektivni ugovor koji je potpisao samo jedan sindikat iako bi mogao imati manje članova od drugog sindikata koji je sudjelovao u pregovorima, ali nije pristao na sklapanje kolektivnog ugovora (primjerice, slučaj prema kojem neki od sindikata sklope kolektivni ugovor, dok drugi koji su sudjelovali u pregovorima nisu zadovoljni sadržajem istog pa ga odbiju sklopiti).

Stoga proizlazi da se u slučaju kad samo jedan sindikat želi pokrenuti kolektivne pregovore s poslodavcem kriteriji reprezentativnosti ne primjenjuju.

Zakon o radu ne uređuje reprezentativnost udruga poslodavaca kao ni način osnivanja odbora za pregovore u slučaju nekoliko udruga poslodavaca. Drugim riječima, u slučaju mogućnosti pregovora te sklapanja kolektivnog ugovora s više poslodavaca na razini određene županije

nije nužno da poslodavci imaju osnovanu udruhu na razini županije, dok takav kolektivni ugovor mogu sklopiti članovi Hrvatske udruge poslodavaca kao i oni koji nisu članovi te udruge.

Osobe koje predstavljaju ugovorne strane u kolektivnom ugovoru trebaju imati mandat za kolektivno pregovaranje i zaključenje kolektivnih ugovora. Ako je stranka pravna osoba, mandat mora biti izdan sukladno statutu te pravne osobe. Prije samog početka pregovora uobičajeno je dogovoriti se o protokolu o tijeku pregovora koji navodi mjesto gdje se pregovori održavaju, koliko se često održavaju sastanci, njihovo trajanje i slično.

O pitanje koga se isključuje i da li se uopće netko može isključiti iz pregovora o sklapanju kolektivnog ugovora sindikat odlučuje samostalno, a ako se ne sporazumiju slijedi odluka Gospodarsko-socijalnog vijeća, odnosno odlučuje ministar nadležan za rad ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije utemeljeno.

Sklopljeni kolektivni ugovor primjenjuje se na sve radnike određenoga poslodavca, bez obzira jesu li članovi sindikata ili nisu.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Upit Odbora za socijalna prava VE

Na temelju odredbe članka 211. Zakona o radu ,ako procijeni da postoji pravni interes, ministar nadležan za poslove rada može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na osobe koje taj ugovor inače ne obvezuje.(one koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile).

Prije donošenja odluke, ministar mora zatražiti mišljenje sindikata, udruge poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se proširuje kolektivni ugovor.Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora mora se opozvati na način propisan za njezino donošenje.

To znači da se postupak za proširenje primjene pokreće na inicijativu barem jedne od stranaka kolektivnog ugovora. Takav prijedlog može dati stranka toga ugovora, dakle poslodavac ili udruha poslodavaca odnosno sindikati ili udruha sindikata, koji su ugovor sklopili ili koji su mu pristupili.

Ukoliko prijedlog za proširenje primjene nekog kolektivnog ugovora daju osobe koje nisu stranke ugovora, dakle drugi poslodavci ili njihove udruge odnosno drugi sindikati ili udruge sindikata, temeljem takvog prijedloga ministar ne može donijeti odluku o proširenju primjene.

Nakon što zatraži i dobije mišljenje sindikata, udruga poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se proširuje kolektivni ugovor, ministar odlučuje hoće li proširiti njegovu primjenu ako ocijeni da za to postoji javni interes.

Zakon o radu ne određuje vrstu kolektivnog ugovora čija se primjena može proširiti, a ni inače ne regulira vrste kolektivnog ugovora s obzirom na područje primjene, ali praksa pokazuje da se proširuje primjena onih kolektivnih ugovora koji obvezuju veći broj poslodavaca i primjenjuje se na znatni broj radnika, dakle tzv. granski ili nacionalni kolektivni ugovor, odnosno oni kojima je područje primjene jedna gospodarska grana ili djelatnost, ili pak kolektivni ugovor koji obuhvaća više grana ili djelatnosti .

Odluku o proširenju kolektivnog ugovora ministar može donijet u slučaju postojanja javnog interesa, a na prijedlog stranke kolektivnog ugovora, te uz pribavljeno mišljenje poslodavaca i sindikata na koje bi se ugovor proširio.

Dakle, barem jedna od stranaka kolektivnog ugovora mora dati prijedlog za njegovo proširenje. takav prijedlog može isključivo dati stranka toga ugovora, dakle poslodavac ili udruga poslodavaca, te sindikati ili udruga sindikata, koji su ugovor sklopili ili koji su mu pristupili.

Osobe koje nisu stranke ugovora, dakle drugi poslodavci ili njihove udruge odnosno drugi sindikati, to ne mogu učiniti, što znači da temeljem takvog prijedloga ministar ne može donijeti odluku o proširenju primjene.

Također prijedlog za proširenje primjene ne mogu podnijeti niti članovi udruge poslodavaca koja je sklopila kolektivni ugovor, nego samo njihova udruga poslodavaca, jer u tom slučaju oni nisu i nisu stranke kolektivnog ugovora, nego ih samo taj ugovor obvezuje temeljem odredbe članka 199. ZOR-a.

Proširenje kolektivnog ugovora mora biti opravdano javnim interesom.

Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, ministar rada mora zatražiti mišljenje sindikata, udruga poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se

kolektivni ugovor proširuje. U slučaju da postoji udruga poslodavaca te sindikati, ministar će pitati njih.

Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora mora se objaviti u Narodnim novinama.

Prema odredbi članka 211. st. 4. Zakona o radu, odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora može se opozvati na način propisan za njihovo donošenje. To znači da stranka kolektivnog ugovora može predložiti ministru nadležnom za rad da opozove odluku o proširenju važnosti kolektivnog ugovora. Ministar je dužan donijeti odluku o tome hoće li prijedlog prihvatiti ili ne, ali po istom postupku kao i kod proširenja.

Odlukom o proširenju primjene kolektivnog ugovora proširuje se primjena samo onog kolektivnog ugovora na koji se odluka odnosi, što ne uključuje njegove kasnije izmjene i dopune. Stoga, ukoliko stranke kolektivnog ugovora izmijene i dopune kolektivni ugovor, iste izmjene i dopune važit će samo za stranke ugovora, a ne i za osobe na koje je osnovni kolektivni ugovor bio proširen. Za njih će važiti samo kolektivni ugovor u onom obliku čija je primjena proširena odlukom ministra.

Slijedom navedenog, ministar mora donijeti posebnu odluku o proširenju primjene izmjena i dopuna proširenog kolektivnog ugovora.

Zakon o radu za proširenje primjene kolektivnog ugovora ne postavlja uvjet da kolektivni ugovor pokriva reprezentativan broj radnika i poslodavaca.

Na dan 8. rujna 2009. u Republici Hrvatskoj su na snazi odluke o proširenoj primjeni ukupno sedam kolektivnih ugovora. Kolektivni ugovor o visini najniže plaće je proširen na sve poslodavce i radnike u RH, a za šest granskih kolektivnih ugovora primjena je proširena odlukom nadležnog ministra na sve poslodavce i radnike koji posluju u određenoj djelatnosti (trgovina, ugostiteljstvo, putničke agencije, graditeljstvo, drvna i papirna industrija, zaštitarska djelatnost).

Vezano za informacije o kolektivnim ugovorima, Zakon o radu određuje da se svaki kolektivni ugovor te svaka promjena (izmjena, dopuna, otkaz ili pristup) kolektivnog ugovora mora se dostaviti, ovisno o području primjene, ministarstvu nadležnom za rad ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

Ministarstvu nadležnom za rad dostavlja se kolektivni ugovor ili promjena kolektivnog ugovora u kojem je kao područje primjene navedeno područje Republike Hrvatske ili područje dvije ili više županija, a svi ostali kolektivni ugovori ili njihove promjene dostavljaju se županijskim uredima nadležnim za poslove rada.

Nastavno, prema evidenciji Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva koja se vodi za kolektivne ugovore čije je područje primjene 2 ili više županije odnosno RH:

u **2006.** je evidentirano 50 KU, od kojih su 2 granska KU

Prema NKD-u, u 2006. na snazi je bilo 16 granskih kolektivnih ugovora, od kojih se 7 odnosilo na gospodarstvo, a 9 na javni sektor

u **2007.** je evidentirano 45 KU, od toga 1 granski KU

u **2008.** je evidentirano 92 kolektivna ugovora, od kojih su 7 granski KU

U 2008 je na snazi bilo 15 granskih kolektivnih ugovora, od kojih 8 koji se odnose na gospodarstvo, a ostalih 7 se odnose na javni sektor.

Trenutna situacija pokazuje da su poslodavci više skloni sklapanju kolektivnih ugovora na razini poduzeća, nego na razini djelatnosti/grane.

Stavak 3. - Mirenje i arbitraža

Mirenje je jedan, i to najpoznatiji od alternativnih načina rješavanja spornih odnosa među strankama u tijeku, ali i prije pokretanja spora na sudu i drugim tijelima. Zakonodavac je u odredbi članka 2. Zakona o mirenju, koji je stupio na snagu 1. prosinca 2003. godine („Narodne novine" broj 117/03), pod zajednički termin „mirenje" naveo da se pod time podrazumijeva posredovanje, medijacija, concilijacija, te da je to svaki postupak, bez obzira na njegov naziv, u kojem stranke nastoje sporazumno riješiti svoj spor uz pomoć jednog ili više izmiritelja, koji strankama pomažu postići nagodbu, bez ovlasti da im nametnu obvezujuće rješavanje.

Stoga iz navedenog proizlazi da odluke što ih donese miritelj mogu biti obvezujuće za stranke samo uz njihov zajednički pristanak.

Mirenje je mnogo brži i jeftiniji način rješavanja spornog odnosa među strankama od sudskog postupka, u kojemu izmiritelj samo posreduje da stranke, obzirom na svoje interese, dođu do zadovoljavajućeg načina rješenja, i to bez obzira na važeće propise kojima se u sudskom postupku rukovodi sudac. I u arbitražnom postupku, gdje stranke utječu na izbor arbitra, arbitar odnosno arbitri donose odluku, a u mirenju nagodbu postižu stranke uz posredovanje izmiritelja. Tome je slična sudska nagodba, ali i u bitnim stvarima različita, jer je sudac u obavezi poštivati propise i u sudsku formu, a što je sve ograničavajuće da se stranke više opuste bez zakonskih ograničenja, što omogućuje mirenje.

IZVJEŠĆE O POSTUPCIMA MIRENJA U KOLEKTIVNIM RADNIM SPOROVIMA U RAZDOBLJU OD 2005.-2008. GODINE

Zakonom o radu (Narodne novine broj 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03 i 30/04), člancima 202., 203., 204. i 205 propisan je obvezni postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

Na temelju navedenih zakonskih odredbi, tijekom 2003. godine donesen je Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja (Narodne novine, broj 170/03)) te je mirenje u kolektivnim radnim sporovima u potpunosti normativno uređeno u okviru rada Gospodarsko-socijalnog vijeća, a organizacijski i kadrovski osigurano u okviru rada Ureda za socijalno partnerstvo u RH.

Ured za socijalno partnerstvo u RH pripremio je usporednu analizu postupaka mirenja od 2005. do 2008. godine.

U razdoblju od 2005. do kraja 2008. godine ukupno je podneseno 289 zahtjeva za pokretanje postupaka mirenja. Najviše postupaka je bilo pokrenuto 2005. godine- 95 (32,87%), a nakon toga vidljiv je pad pokrenutih postupaka, pa se tako u 2008. godini bilježi 53 (18,34%) pokrenuta postupka

Godina	2005.	2006.	2007.	2008.	ukupno
Broj postupaka mirenja	95	65	76	53	289

Tablica br.1. broj postupaka mirenja 2005.-2008. godine

Nadalje, najviše pokrenutih postupaka mirenja, kroz promatrano razdoblje, bilo je u mjesecu srpnju-11,42%, listopadu-11,07% i studenom-12,46%.

Mjesec	2005.	2006.	2007.	2008.	ukupno	%
Siječanj	5	5	6	6	22	7,61
Veljača	8	9	4	4	25	8,65
Ožujak	8	5	0	4	17	5,88
Travanj	17	1	3	4	25	8,65
Svibanj	7	4	5	6	22	7,61
Lipanj	8	3	12	4	27	9,34
Srpanj	10	9	7	7	33	11,42
Kolovoz	5	4	6	1	16	5,54
Rujan	4	3	11	0	18	6,23
Listopad	5	8	8	11	32	11,07
Studeni	11	9	11	5	36	12,46
prosinac	7	5	3	1	16	5,54

Tablica br. 2. pregled postupaka mirenja po mjesecima

Uspješnost

U promatranom razdoblju ukupno je 162 (56,06%) postupaka mirenja riješeno uspješno, a 115 (39,79%) neuspješno. U 12 slučajeva su prestale pretpostavke za održavanje postupka mirenja. Vidljivo je da su rezultati podjednaki kroz promatrano razdoblje, odnosno malo više od 50% postupaka riješeno je uspješno s tim da se 4,15% postupaka za koje su prestale pretpostavke može ubrojiti u uspješne jer su podnošenjem zahtjeva za pokretanje postupka mirenja poslodavci pristali na dijalog sa sindikatima, odnosno rješenje problema se pronašlo i bez sudjelovanja treće osobe. Iz tablice je vidljivo da je broj uspješno riješenih postupaka u laganom opadanju od 2005. godine, s izuzetkom u 2006. godini.

	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%	Ukupno	%
Uspješno	59	62,11	35	53,85	43	56,58	25	47,17	162	56,06
Neuspješno	28	29,47	30	46,15	30	39,47	27	50,94	115	39,79
Prestale pretpostavke	8	8,42			3	3,95	1	1,89	12	4,15

Tablica br. 3. Uspješnost postupaka mirenja

Vrste sporova

Postupak mirenja provodi se, sukladno Zakonu o radu, u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije-**interesni spor**, te neisplate plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijeca-**pravni spor**.

Vrsta spora	2005.	%	2006.	%	2007.	%	2008.	%	ukupno	%
Pravni	69	72,63	34	52,31	46	60,53	31	58,49	180	62,28
Interesni	26	27,37	31	47,69	26	34,21	21	39,62	104	35,99
Pravni i interesni					4	5,26	1	1,89	5	1,73

Tablica br.4. vrste sporova

Iz tablice br. 4 razvidno je da se postupci mirenja pokreću u većem broju radi rješavanja pravnih radnih sporova- 62,28%, dok je interesnih radnih sporova bilo 35,99%, a postupaka mirenja radi rješavanja istodobno pravnog i interesnog radnog spora bilo je 1,73%.

Nadalje, u promatranom razdoblju, najveći uspjeh se bilježi u rješavanju pravnih radnih sporova- 34,95% u odnosu na ukupan broj pokrenutih postupaka mirenja. Interesni radni sporovi rješavani su podjednako uspješno, 19,38% uspješno, a 16,27% neuspješno.

2005.-2009.	uspješn o	%	neuspješn o	%	Prestale pretpostavke	%	ukupn o
Pravni	101	34,9	68	23,5	11	3,81	180
Interesni	56	19,3	47	16,2	1	0,35	104
Pravni i	5	1,73					5

Tablica br. 5 uspješnost prema vrsti sporova

Pokretanje postupka

U promatranom razdoblju najviše postupaka mirenja pokrenuo je Sindikat graditeljstva Hrvatske- 47(16,26%), slijede Sindikat metalaca Hrvatske sa 46 (15,92%) pokrenuta postupka, zatim Sindikat PPDIV-a s 33 (11,42%) pokrenuta postupka te Novi sindikat s 32 (11,07%) pokrenuta postupka. Što se tiče javnih i državnih službi zabilježeno je ukupno 10 (3,46%) pokrenutih postupaka u javnim službama te 8 postupaka u području kulture, a u državnim službama zabilježeno je ukupno 3 (1,04%) pokrenuta postupka. Također, potrebno je napomenuti da su u promatranom razdoblju gotovo sve postupke mirenja pokrenuli sindikati, dok je poslodavac pokrenuo samo jedan postupak mirenja.

Sindikat	2005.	2006.	2007.	2008.	ukupno
PPDIV	21	5	3	4	33
Sindikat metalaca Hrvatske	15	9	16	6	46
Sindikat graditeljstva Hrvatske	26	9	7	5	47
Novi sindikat	7	4	11	10	32
Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi	4	2	0	2	8
Nezavisni sindikat DTR	1	0	4	0	5
Hrvatski liječnički sindikat	1	0	0	0	1
Slavonsko baranjski sindikat	1	2	0	0	3
Sindikat prometa i veza	1	0	0	0	1
SSSH Kinematografi Osijek	2	1	0	0	3
Pregovarački odbor HT	1	2	0	0	3
Sindikati Luke Rijeka	2	1	1	2	6
Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim	1	1	0	0	2
Sindikat tekstila, obuće, kože i gume Hrvatske	2	4	1	4	11
Carinski sindikat	1	0	0	0	1
Sindikat humanitarnog razminiranja	1	0	0	0	1
Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma	1	0	0	0	1

Sindikat Istre i Kvarnera	2	0	4	3	9
RSRH	1	5	4	3	13
Sindikati HŽ	1	0	2	1	4
Samostalni sindikat Studentskog centra i	1	0	0	0	1
Sindikati državnih službi (SDLSN, SPH, SMUP-	1	1	0	0	2
Sindikat Brestovac	0	0	0	1	1
Sindikat drvne i papirne industrije	0	0	1	1	2
Sindikat radnika trgovine Hrvatske	0	0	0	2	2
Samostalni sindikat radnika u djelatnosti energetike, kemije i nemetala	0	1	0	1	2
Samostalni sindikat zaposlenih u zrakoplovstvu	0	0	0	1	1
Sindikat kabinskog osoblja	0	0	0	2	2
Sindikat grafičke i nakladničke djelatnosti	0	2	0	1	3
Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske	0	1	0	1	2
Sindikat novinara	0	0	0	1	1
Samostalni sindikat aviomehaničara Hrvatske	0	0	1	0	1
Županijski sindikat zaposlenika Klas	0	1	1	0	2
Sindikat hrvatskih željezničara	0	0	7	0	7
HUS	0	0	1	0	1
Regionalni industrijski sindikat	0	0	3	0	3
Sindikat kabinskog osoblja	0	0	1	0	1
Sindikat vozača i prometnih radnika ZET-a	0	0	1	0	1
Sindikat hrvatskih učitelja i savez školskih	0	1	1	0	2
Nezavisni sindikat Dalmatinka nova	0	2	1	0	3
Skupina sindikata radnika u Zagrebačkom holdingu, Gradskoj plinari i Vodoprivredi	0	0	2	0	2
Sindikati radnika u INA-i	0	1	0	0	1
Hrvatski sindikat telekomunikacija	0	1	0	0	1
Nezavisni sindikat djelatnika Luka Ploče	0	1	0	0	1
Sindikat zaposlenika Bizovačke toplice	0	1	0	0	1
Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika	0	1	0	0	1
Nezavisni sindikat građevinara Hrvatske	0	1	0	0	1
Sindikati javnih službi	0	1	0	0	1
Sindikat zaposlenika u hrvatskom školstvu	1	0	0	0	1
Hrvatski školski sindikat Preporod	0	1	0	0	1
Nezavisni sindikat ETA Požega	0	1	0	0	1
Sindikat turizma i usluga	0	1	0	0	1

Tablica br. 5 pregled prema sindikatima

Nadalje, najviše pokrenutih postupaka mirenja je u područjima graditeljstva, metala, prehrambene industrije, tekstila, obuće, kože i gume.

Županije

U promatranom razdoblju najviše postupaka mirenja pokrenuto je u Gradu Zagreb -85 (29,41%)i Zagrebačkoj županiji 50 (17,30%), zatim slijede Krapinsko-zagorska-23 (7,96%) i Osječko-baranjska županija-18 (6,23%) pokrenutih postupaka mirenja. Županije u kojima je najmanje pokrenutih postupaka mirenja su Šibensko-kninska-1, Vukovarsko-srijemska-2 te Dubrovačko-neretvanska i Ličko- senjska -1.

Županija	2005.	2006.	2007.	2008.	Ukupno
Bjelovarsko-bilogorska	1	1	2	2	6
Međimurska	2	2	0	1	5
Dubrovačko-neretvanska	2	1	0	0	3
Ličko-senjska	1	0	2	0	3
Karlovačka	2	2	4	1	9
Koprivničko-križevačka	0	1	3	0	4
Krapinsko-zagorska	7	4	8	4	23
Osječko-baranjska	8	7	1	2	18
Istarska	3	0	0	3	6
Požeško-slavonska	8	3	1	0	12
Primorsko-goranska	3	2	2	8	15
Sisačko-moslavačka	5	2	6	1	14
Brodsko-posavska	3	1	1	1	6
Splitsko-dalmatinska	3	4	0	2	9
Šibensko-kninska	0	0	1	0	1
Varaždinska	4	0	3	3	10
Vukovarsko-srijemska	0	2	0	0	2
Virovitičko-podravska	2	0	2	0	4
Zadarska	1	1	1	1	4
Zagrebačka	11	4	30	5	50
Grad Zagreb	29	28	9	19	85
	95	65	76	53	289

Tablica br.6. pregled prema županijama

Miritelji

Gospodarsko-socijalno vijeće je temeljem odredbi Zakona o radu donijelo Odluku kojom se utvrđuje Lista miritelja, odnosno članova mirovnog vijeća (Narodne novine, broj 92/03), a ministar nadležan za rad donio je Odluku o kriterijima isplate nagrade i troškova miritelja, odnosno članova mirovnog vijeća u postupcima mirenja u kolektivnim radnim sporovima (Narodne novine, broj 112/03).

U promatranom razdoblju, najviše su imenovani za miritelje/ice Viktor Gotovac-93 puta (32,18%), Danica Lisičar i Aida Marjan-38 puta (13,15%) te Stipe Šola 25 puta (8,65%).

Miritelj/ica	2005.	2006.	2007.	2008.	ukupno
Viktor Gotovac	37	20	24	12	93
Nives Mazur	4	1	0	0	5
Ljubo Kordić	5	8	5	2	20
Stipe Šola	7	0	12	6	25
Zvonko Vojnić	3	1	7	1	12
Danica Lisičar	8	11	13	6	38
Aida Marjan	9	9	8	12	38
Ivan Matešić	4	5	4	2	15
Damir Parmać	7	4	1	0	12
Mirjana Palada Kmetović	5	4	2	8	19
Darko Čavrak	2	2	0	0	4
Ivo Jelić	0	0	0	0	0
Ante Marinović	0	0	0	1	1
Mihovil Šprem	0	0	0	0	0
Stipe Poljak	0	0	0	0	0
Mirko Parun	0	0	0	0	0
Martina Knežević	0	0	0	0	0
Nada Samardžić-Tomas	2	0	0	0	2
Idaet Didi Begović	1	0	0	0	1
Fabijan Barišić	1	0	0	0	1
Suzana Racan Štern	0	0	0	2	2
Marko Teofilović	0	0	0	1	1

Tablica br. 7 pregled prema miriteljima/icama

Iz tablice br.8 vidljivo je da miritelj Viktor Gotovac ima oko 55% uspješnih mirenja, Aida Marjan oko 35%, Danica Lisičar oko 35%, Stipe Šola 72%, Ljubo Kordić 85% uspješnih mirenja.

Miritelj/ica	uspješno	neuspješno	Prestale pretpostavke	Ukupno
Viktor Gotovac	52 (55,92%)	39 (41,94%)	3 (3,23%)	93
Aida Marjan	13 (34,22%)	24 (63,16%)	1 (2,63%)	38
Danica Lisičar	13 (34,22%)	21 (55,26%)	4 (10,53%)	38
Stipe Šola	18 (72%)	7 (28%)	0	25
Ljubo Kordić	17 (85%)	3 (15%)	0	20
Mirjana Palada	11 (57,89%)	8 (42,11%)	0	19
Ivan Matešić	11 (73,33%)	4 (26,67%)	0	15
Ivo Vojnić	10 (83,33%)	2 (16,67%)	0	12
Damir Parmać	8 (66,67%)	3 (25%)	1(8,33%)	12
Nives Mazur	4(80%)	1(20%)	0	5
Darko Čavrak	2 (50%)	1(25%)	1(25%9	4
Suzana Racan Stern	2 (100%)	0	0	2

Tablica br.8. pregled prema uspješnosti miritelja

Također, zapaženo je da stranke i mirenju obično traže iste miritelje koji su već provodili postupke mirenja između njih.

2009. GODINA

U razdoblju od siječnja do kolovoza 2009. godine podneseno je **54 zahtjeva** za provođenje postupka mirenja, od toga je **11 postupaka uspješno riješeno (20,37%)**, **35 neuspješno riješena postupka (64,81%)**, **6 zahtjeva je povučeno (11,11%)**, a **2 postupka još uvijek traju (3,7%)**.

<i>Mjesec</i>	<i>Broj mirenja</i>	<i>Rezultat</i>	<i>Broj</i>
<i>Siječanj</i>	<i>4</i>	<i>Uspješno</i>	<i>11</i>
<i>Veljača</i>	<i>6</i>	<i>Neuspješno</i>	<i>35</i>
<i>Ožujak</i>	<i>5</i>	<i>U postupku</i>	<i>2</i>
<i>Travanj</i>	<i>14</i>	<i>Povučeni zahtjevi</i>	<i>6</i>
<i>Svibanj</i>	<i>7</i>	<i>Tablica br. 10 Pregled prema uspješnosti</i>	
<i>Lipanj</i>	<i>7</i>		
<i>Srpanj</i>	<i>8</i>		
<i>Kolovoz</i>	<i>3</i>		
<i>Ukupno</i>	<i>54</i>		

Tablica br. 9. Broj mirenja u razdoblju siječanj-rujan 2009.

Prema vrsti sporova u navedenom razdoblju bilo je **40 pravnih (74,07%), 12 interesnih (22,22%) i 2 postupka istodobno pravni i interesni (3,7%).**

<i>Vrsta spora</i>	<i>Broj</i>
<i>Pravni</i>	<i>40</i>
<i>Interesni</i>	<i>12</i>
<i>Pravni i interesni</i>	<i>2</i>

Tablica br. 11 Vrste sporova u 2009. godini

Najviše postupaka mirenja je u navedenom razdoblju pokrenuo **Sindikata graditeljstva Hrvatske-19 (35,19%), slijedi ga Sindikat metalaca Hrvatske-9 (16,67%) i Novi sindikat-6 (11,11%).**

Tablica br. 6. Broj podnesenih zahtjeva po sindikatima

<i>Sindikata</i>	<i>Broj podnesenih zahtjeva</i>
<i>Novi sindikat</i>	<i>6</i>
<i>Sindikata metalaca Hrvatske</i>	<i>9</i>
<i>Samostalni strukovni sindikat aviomehaničara Hrvatske</i>	<i>1</i>
<i>Sindikata graditeljstva Hrvatske</i>	<i>19</i>
<i>Samostalni sindikat energetike, kemije i nemetala</i>	<i>1</i>
<i>Sindikata turizma i usluga Hrvatske</i>	<i>4</i>
<i>Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi</i>	<i>1</i>
<i>Sindikata Istre i Kvarnera</i>	<i>3</i>
<i>Sindikati javnih službi</i>	<i>1</i>
<i>Sindikata zaposlenika u hrvatskom školstvu Preporod</i>	<i>1</i>
<i>Sindikata PPDIV</i>	<i>1</i>
<i>Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim</i>	<i>1</i>
<i>Republički sindikat radnika Hrvatske</i>	<i>1</i>
<i>Hrvatska udruga sindikata</i>	<i>2</i>
<i>Sindikata radnika DINE</i>	<i>1</i>
<i>Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti</i>	<i>2</i>

Tablica br. 12 pregled prema sindikatima u 2009. godini

U navedenom razdoblju najviše postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima provedeno je u **gradu Zagrebu-22 (40,74%) i Splitskoj županiji-8 (14,81%).**

<i>Županija</i>	<i>Broj postupaka</i>
<i>Sisačko-moslavačka</i>	1
<i>Varaždinska</i>	3
<i>Grad Zagreb</i>	22
<i>Zagrebačka</i>	1
<i>Primorsko-goranska</i>	4
<i>Zadarska</i>	1
<i>Osječko-baranjska</i>	3
<i>Bjelovarsko-bilogorska</i>	2
<i>Splitsko-dalmatinska</i>	8
<i>Karlovačka</i>	3
<i>Međimurska</i>	1
<i>Istarska</i>	5

Tablica br.13 pregled prema županijama u 2009. godini

Kada je u pitanju uključenost pojedinih miritelja/ica u provođenje postupaka najviše su imenovani za miritelje/ice **mr.sc. Viktor Gotovac-18 puta (33,33%)**, od toga uspješno 11,11% **Mirjana Palada Kmetović-8 puta(14,81%)**, od toga 12,5% i **Aida Marjan 7 puta (12,96%)** od toga uspješno 14,29%.

<i>Miritelj/ica</i>	<i>Broj odluka o imenovanju</i>
<i>Aida Marjan</i>	7
<i>Ivica Šola</i>	3
<i>Mr.sc. Danica Lisičar</i>	4
<i>Mr.sc. Viktor Gotovac</i>	18
<i>Suzana Racan Stern</i>	4
<i>Mirjana Palada Kmetović</i>	8
<i>Ljubo Kordić</i>	2
<i>Ivan Matešić</i>	8

Tablica br.14. pregled prema miriteljima/icama u 2009. godini

<i>Miritelj/ica</i>	<i>uspješno</i>	<i>neuspješno</i>	<i>Prestale pretpostavke</i>	<i>U trajanju</i>
<i>Aida Marjan</i>	1(14,29)	6 (85,71%)		
<i>Ivica Šola</i>	2 (66,67%)		1(33,33%)	
<i>Mr.sc. Danica Lisičar</i>	2 (50%)	1(25%)		1(25%)
<i>Mr.sc. Viktor Gotovac</i>	2 (11,11%)	14 (77,78%)	2 (11,11%)	
<i>Suzana Racan Stern</i>		3 (75%)		1(25%)
<i>Mirjana Palada</i>	1(12,5%)	5 (62,5%)	2 (25%)	
<i>Ljubo Kordić</i>	2 (100%)			

Ivan Matešić 3 (37,5%) 4 (50%) 1(12,5%)

Tablica br.15 uspješnost miritelja/ica u 2009. godini

Slijedom navedenog, tijekom razdoblja od 2005. do kraja 2008. godine vidljiv je pad pokrenutih postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima te pad uspješno riješenih postupaka mirenja. Što se tiče vrste sporova postupci mirenja se pokreću u većem broju radi rješavanja pravnih radnih sporova, a i najveća uspješnost je u rješavanju pravnih radnih sporova.

Nadalje, vidljivo je da isti sindikati imaju kroz cijelo razdoblje najviše pokrenutih postupaka mirenja (Sindikat graditeljstva Hrvatske, Sindikat metalaca Hrvatske, Sindikat PPDIV-a i Novi sindikat) iz čega se može zaključiti u kojim djelatnostima je najviše mirenja.

Najviše pokrenutih postupaka mirenja u Gradu Zagrebu i Zagrebačkoj županiji ukazuju na najveću gospodarsku aktivnost na tom području, a broj postupaka U Vukovarsko-srijemskoj, Ličko-senjskoj i Šibensko-kninskoj županiji pokazatelji su gospodarske aktivnosti na tom području, koja je vrlo slaba.

Miritelji/ice su kroz cijelo razdoblje konstantni, stranke u postupcima mirenja preferiraju iste miritelje, što nije loše budući da su oni već upoznati s cjelokupnom situacijom. Međutim, kako su stranke konstantne tijekom promatranog razdoblja, onemogućuje se drugim miriteljima da sudjeluju u postupku mirenja.

Vezano uz podatke za 2009. godinu, treba ih uzeti s oprezom. Naime, vidljiv je lagani rast pokrenutih postupaka mirenja, ali također vidljiv je veliki rast neuspješno riješenih postupaka, što može biti posljedica globalne gospodarske krize.

U periodu od 01. siječnja 2005. fo 31. prosinca 2008. godine inspektori rada nisu utvrdili povrede čl. 214. (Sporovi u kojima je obvezno mirenje) Zakona o radu.

Stavak 4. – Kolektivne akcije

Dopušteni ciljevi kolektivne akcije

Štrajk je temeljno sredstvo putem kojeg radnici i njihove organizacije mogu braniti svoje socijalne i ekonomske interese.

Tko ima pravo poduzeti kolektivnu akciju

Zakon o radu pravo na štrajk ne priznaje kao pojedinačno pravo koje se daje pojedinačnom radniku, nego je riječ isključivo o pravu sindikata. Stoga pojedinačni radnik može iskoristiti zakonsku zaštitu u pogledu svog sudjelovanja u štrajku samo ako na štrajk službeno pozove sindikat.

Zakon o radu postavlja određene uvjete za organiziranje štrajka:

Sindikat ili udruga sindikata više razine, koji organiziraju štrajk obvezni su ga najaviti poslodavcu ili udruzi poslodavca protiv koje se organizira. Najava štrajka obvezno sadrži:

- razloge za štrajk;
- mjesto
- dan i vrijeme početka štrajka.

Štrajk ne može započeti prije provedbe postupka mirenja ako je takav postupak predviđen Zakonom o radu. Sporovi u kojima je mirenje obvezno utvrđeni su u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora i spora zbog neisplate plaće (čl. 203. Zakona).

Zakon o radu izrijekom priznaje pravo na štrajk solidarnosti, utvrđujući i posebne uvjete za provođenje takvog štrajka, pa se on tako najavljuje poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira (ne i poslodavcu protiv kojeg je usmjeren), mirenje nije obvezno (neovisno o razlogu temeljnog štrajka) i ne smije otpočeti prije isteka dva dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

Vezano za vremenski rok u kojem se, posebice radi pozivanja na štrajk, mora provesti upis sindikata, isti je maksimalno trideset dana, ali u praksi za upis je u prosjeku potrebno pet dana.

Razni dokumenti sindikata kao što su statuti, pravilnici ili čak i naputci vezani za organizaciju provedbe štrajka svojim odredbama reguliraju pitanja štrajkaških odbora.

Ograničenja prava poduzeti kolektivnu akciju

Pravo na štrajk je ustavno pravo i ono se može zakonom ograničiti samo na način i u mjeri u kojoj se mogu ograničiti i druga ustavna prava, zbog čega i granicu tog ograničavanja treba potražiti u Ustavu, i to upravo u njegovom članku 16. koji propisuje da se slobode i prava mogu ograničiti samo zakonom da bi se zaštitila sloboda i prava drugih ljudi te pravni poredak, javni moral i zdravlje.

Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospijeca.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren. Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele. U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Najkasnije na dan najave štrajka sindikati, odnosno udruge sindikata više razine, moraju objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, donesenim u skladu s odredbama Zakona.

Poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk. Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka osam dana od dana početka štrajka. Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku. Za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose utvrđene posebnim

propisima na osnovicu koju čini najniža plaća. Odredbe Zakona o štrajku, na odgovarajući se način primjenjuju i na pravo poslodavaca da u kolektivnom radnom sporu isključe radnike.

Nužni poslovi

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o **proizvodno održavajućim i nužnim poslovima** koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

Pravila sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi). Određivanjem poslova ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

Ako se sindikat i poslodavac ne sporazumiju, u roku od 15 dana od dana dostave sindikatu prijedloga poslodavca, o određivanju poslova koji se ne smiju prekidati, poslodavac ili sindikat može u roku od daljnjih 15 dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitaža. Arbitraža se sastoji od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac. Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumijeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda nadležnost kojeg se određuje prema odredbama Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada. Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezinog sudjelovanja, a odluku o poslovima koji se ne smiju prekidati, donosi predsjednik arbitražnog vijeća.

Tu odluku arbitraža mora donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka. Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka. Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu ugovora o radu. Radnik ne smije biti stavljen u

nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata. Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu ugovora o radu. Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku. Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, osim doplatka na djecu, mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivnog odredbama zakona. Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona. Sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivnog odredbama zakona. Sindikat može zahtijevati naknadu štete koju je on ili radnici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona.

Ako štrajk, odnosno isključenje s rada, obuhvaća područje samo jedne županije, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada, u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca.

Ako štrajk, odnosno isključenje s rada, obuhvaća područje dviju ili više županija, o zabrani štrajka odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje Županijski sud u Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca.

O žalbi protiv donesene odluke odlučuje Vrhovni sud. Odluka o zahtjevu za zabranu štrajka, odnosno isključenja s rada, mora se u prvom stupnju donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva.

Štrajk u oružanim snagama, redarstvu, državnoj upravi i javnim službama uređuje se posebnim zakonom.

Posljedice kolektivne akcije

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata. Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu s navedenim ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu ugovora o radu. Radnik također ni na koji način ne smije biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Poslodavac je dužan svakom radniku isplatiti pripadajuću plaću tj. onu plaću koja mu je određena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i dr. Pri tome je poslodavac dužan isplatiti punu plaću i ne smije jednostrano smanjivati plaću radnika. Međutim, navedeno se tumači u smislu punu plaću za puno radno vrijeme i normalni radni učinak.

Pitanje punog radnog vremena u pravilo nije dvojbeno, jer ako radnik npr. jedan dan nije radio, poslodavac mu za taj dan naravno nije dužan isplatiti plaću. Što se tiče normalnog radnog učinka, tu je situacija naravno složenija jer normalni radni učinak se pretpostavlja. Stoga bi do takvog umanjivanja plaće u praksi moglo doći samo iznimno, u potpuno nespornom slučaju kada nije bilo normalnog radnog učinka i to isključivo krivnjom toga radnika.

Dakle, moralo bi se kumulativno ispuniti nekoliko uvjeta. Kao prvo, za umanjeni učinak morao bi biti odgovoran isključivo radnik, što znači da to ne bi smijelo ovisiti od drugih okolnosti tj. činjenica koje ne leže na radniku nego na strani poslodavca ili trećih (organizacije, rada suradnika, stranaka, zastoja ili slično) ili više sile. Umanjenje učinka moralo bi biti znatno, tj. moralo bi se raditi o znatno većem odstupanju od uobičajenog. Na kraju, to bi moralo biti precizno dokazano, npr. manjom normom, bitno manjom količinom ili kakvoćom posla, odbijanjem poslova, bitno manjim efektivnim radom i sl. Za to bi poslodavac morao imati ili izmjerenu manju količinu izrađenog ili izmjereno manje vrijeme stvarnog rada tj. utvrđen “prazni hod”, dokaze o odbijanju posla i sl.

*Izješće Republike Hrvatske
za razdoblje od prosinca 2005. do prosinca 2008. godine sukladno Članku 6 Dodatnog
Protokola Europskoj socijalnoj povelji o poduzetim mjerama za ostvarenje prihvaćenih
odredbi Dodatnog Protokola Europskoj socijalnoj povelji (čl.2. i 3.), čija je isprava o
ratifikaciji ili odobrenju položena dana 26. veljače 2003. godine.*

*Sukladno Članku 8 Protokola i Članku 23 Povelje, kopije tog izješća su na engleskom
jeziku dostavljene*

- *Savezu samostalnih sindikata Hrvatske*
- *Nezavisnim hrvatskim sindikatima*
- *Hrvatskoj udruzi sindikata*
- *Matici hrvatskih sindikata*
- *Udruzi radničkih sindikata Hrvatske*
- *Hrvatskoj udruzi poslodavaca*

Članak 2: Pravo radnika na informiranje i savjetovanje

“1. U cilju osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika da budu informirani i konzultirani u okviru poduzeća, Stranke se obvezuju da će usvojiti i poticati mjere kojima će se omogućiti da radnici ili njihovi predstavnici, sukladno nacionalnom zakonodavstvu i praksi:

a. budu redovno ili u odgovarajuće vrijeme i na cjelovit način informirani o ekonomskom i financijskom stanju poduzeća u kojem su zaposleni, time što se otkrivanje izvjesnih informacija, što može biti štetno za poduzeće, može uskratiti ili podlijegati poslovnoj tajni; i

b. budu pravodobno konzultirani o predloženim odlukama koje mogu znatno utjecati na interese radnika, posebice o onim odlukama koje bi mogle imati značajan utjecaj na stanje zaposlenosti u poduzeću.

2. Stranke mogu isključiti iz područja primjene stavka 1 ovog članka ona poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika, što treba biti utvrđeno u nacionalnom zakonodavstvu ili praksi.”

[U Dodatku Protokolu navodi se:

Članci 2 i 3:

1. U svrhe primjene ovih članaka, termin "radnički predstavnici" znači osobe koje su prema nacionalnom zakonodavstvu ili praksi priznate kao takve.

2. Termin "nacionalno zakonodavstvo i praksa" obuhvaća, već prema određenom slučaju, pored zakona i propisa, kolektivne ugovore, druge sporazume između poslodavaca i radničkih predstavnika, običaje, kao i odgovarajuću pravosudnu praksu.

3. U svrhe primjene ovih članaka, termin "poduzeće" obuhvaća skup materijalnih i nematerijalnih sastavnica, sa ili bez pravne osobnosti, oformljen u cilju proizvodnje roba ili

2 Ove konkretne mjere ne ograničavaju se na one predviđene u Članku 8 Povelje.

pružanja usluga radi financijske dobiti, uz sposobnost određivanja vlastite tržišne politike.

4. Podrazumijeva se da se vjerske zajednice i njihove institucije mogu isključiti iz primjene ovih članaka, pa i onda ako su te institucije "poduzeća" u smislu stavka 3. Poduzeća koja se bave djelatnostima inspiriranim nekim idealima ili rukovođenima izvjesnim moralnim idealima i načelima koja uživaju zaštitu nacionalnog zakonodavstva mogu se isključiti iz primjene ovih članaka u opsegu u kojem je to neophodno kako bi se zaštitila orijentacija poduzeća.

5. Podrazumijeva se da ako se u nekoj državi prava iz članaka 2 i 3 ostvaruju u raznim ispostavama poduzeća, za dotičnu se Stranku smatra da ispunjava obveze koje proizlaze iz tih odredbi.]

Kako je već navedeno poslodavac može donijeti pravilnike o radu koji se primjenjuju na sve zaposlenike zaposlene kod tog poslodavca (pravilnici) i pravilnike za pojedine skupine zaposlenika ili za pojedine odjele trgovačkog društva, poduzeća ili ustanove (posebni pravilnici).

Pravilnike i posebne pravilnike poslodavac je dužan objaviti i to na način da budu dostupni na uvid zaposlenicima i izložiti na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog vremena.

Ujedno, u poglavlju XVIII. Zakona o radu razrađeno je sudjelovanje radnika u odlučivanju, u kojem je, između ostalog, propisana i obveza obavješćivanja radničkog vijeća (predstavnik radnika) od strane poslodavca.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Pri izboru članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju. U tom slučaju organizira se Glavno radničko vijeće sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica. Sporazumom između poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.

Radničko vijeće se bira na izbornu razdoblje od tri godine. Izbori se redovito održavaju u ožujku.

Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca. To pravo nemaju članovi upravnih i nadzornih tijela i članovi njihovih porodica te radnici ovlašteni da zastupaju poslodavca u odnosu na kod njega zaposlene radnike. Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.

Temeljem članka 133. Zakona o radu radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave ovog zahtjeva zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za ostvarenje prava.

Međutim, ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud u smislu odredbi ovoga Zakona je sud nadležan za radne sporove (čl. 134. ZOR-a).

Ujedno podsjećamo da je sukladno odredbama čl. 151. i čl. 152. Zakona o radu, poslodavac dužan pravodobno, istinito i cjelovito, najmanje svaka tri mjeseca obavjestiti radničko vijeće među inima i o stanju i rezultatima poslovanja, kretanju i promjenama u plaćama, obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada, zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada te drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Ujedno, odredbama čl. 152. st. 1. ZOR-a utvrđeno je da se poslodavac prije donošenja odluke važne za položaj radnika, mora s radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te da radničkom vijeću mora priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanja njezina utjecaja na položaj radnika. Prema odredbama st. 2. istoga članka ZOR-a, važnim odlukama

smatraju se osobito odluke o donošenju Pravilnika o radu, planu zapošljavanja, premještanju i otkazu, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je odredbama ZOR-a ili kolektivnim ugovorom propisano djelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

Valja podsjetiti da je prema odredbama čl. 152. st. 11. ZOR-a, odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZOR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem, ništava. Odlučivanje o ništavosti takve odluke, nije u nadležnosti Državnog inspektorata, već u njihovu donošenju.

Inspektori rada za radne odnose su **tijekom 2005. godine** u 20 slučajeva utvrdili da je poslodavac počinio prekršaj iz čl. 152. ZOR-a, a u 17 slučajeva da je poslodavac počinio prekršaj iz čl. 151. ZOR-a.

Tijekom 2006. godine inspektori rada za radne odnose su u 16 slučajeva utvrdili da je poslodavac počinio prekršaj iz čl. 151. ZOR-a, a u 15 slučajeva da je počinio prekršaj iz čl. 152. ZOR-a.

Inspektori rada za radne odnose su **tijekom 2007.** godine u 10 slučajeva utvrdili da je poslodavac počinio prekršaj iz čl. 152. ZOR-a, a u 12 slučajeva da je poslodavac počinio prekršaj iz čl. 151. ZOR-a.

Tijekom 2008. godine inspektori rada za radne odnose su u 10 slučajeva utvrdili da je poslodavac počinio prekršaj iz čl. 151. ZOR-a, a u 16 slučajeva da je počinio prekršaj iz čl. 152. ZOR-a.

Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- ako onemogući radnike u izboru radničkoga vijeća (članak 140. ZOR-a),
- ako ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 151. ZOR-a),
- ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati (članak 152. ZOR-a),
- ako bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz

suglasnost radničkog vijeća (članak 153. stavak 1. ZOR-a),

-ako ne osigura uvjete za rad radničkoga vijeća (članak 159. ZOR-a),

-ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva odnosno ustanove (članak 166. ZOR-a),

Članak 3: Pravo sudjelovanja u utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline

“1. U cilju osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika na sudjelovanje u utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline u poduzeću, Stranke se obvezuju usvojiti ili potaknuti mjere kojima se radnicima ili njihovim predstavnicima omogućava da u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom pridonose:

a. utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta, radne organizacije i radne okoline;

b. zaštiti zdravlja i sigurnosti unutar poduzeća;

c. organizaciji društvenih i društveno-kulturnih službi i pogodnosti unutar poduzeća;

d. nadzoru poštovanja propisa o tim pitanjima.

2. Stranke mogu isključiti iz područja primjene stavka 1 ovog članka ona poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika, što se utvrđuje nacionalnim zakonodavstvom ili praksom”.

[Dodatak Protokolu navodi:

Članci 2 i 3

1. U svrhe primjene ovih članaka, termin "radnički predstavnici" znači osobe koje su prema nacionalnom zakonodavstvu ili praksi priznate kao takve.

2. Termin "nacionalno zakonodavstvo i praksa" obuhvaća, već prema određenom slučaju, pored zakona i propisa, kolektivne ugovore, druge sporazume između poslodavaca i radničkih predstavnika, običaje, kao i odgovarajuću pravosudnu praksu.

3. U svrhe primjene ovih članaka, termin "poduzeće" obuhvaća skup materijalnih i nematerijalnih sastavnica, sa ili bez pravne osobnosti, oformljen u cilju proizvodnje roba ili pružanja usluga radi financijske dobiti, uz sposobnost određivanja vlastite tržišne politike.

4. Podrazumijeva se da se vjerske zajednice i njihove institucije mogu isključiti iz primjene ovih članaka, pa i onda ako su te institucije "poduzeća" u smislu stavka 3. Poduzeća koja se bave djelatnostima inspiriranim nekim idealima ili rukovođenima izvjesnim moralnim

idealima i načelima koja uživaju zaštitu nacionalnog zakonodavstva mogu se isključiti iz primjene ovih članaka u opsegu u kojem je to neophodno kako bi se zaštitila orijentacija poduzeća.

5. Podrazumijeva se da ako se u nekoj državi prava iz članaka 2 i 3 ostvaruju u raznim ispostavama poduzeća, za dotičnu se Stranku smatra da ispunjava obveze koje proizlaze iz tih odredbi.]

Uvjeti rada, organizacija rada i radna okolina

Sukladno odredbama čl. 166. st. 4. ZOR-a, predstavnik radnika u nadzornom odboru u pogledu sudjelovanja u procesu odlučivanja u poduzeću, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi nadzornog odbora. Podsjećamo da su ovlasti članova nadzornog odbora utvrđene odredbama čl. 263. i čl. 439. Zakona o trgovačkim društvima (N.N. br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, i 146/08, nastavno: ZTD). Odredbama citiranih članaka ZTD-a, utvrđeno je da nadzorni odbor nadzire vođenje poslova društva, da isti može pregledavati i ispitivati poslovne knjige i dokumentaciju društva, blagajnu, vrijednosne papire i druge stvari.

Zaštita zdravlja i sigurnosti

Vezano za upit ima li inspektor zakonsku obvezu obaviti inspekcijski nadzor na zahtjev povjerenika za zaštitu na radu, navodimo da povjerenik može izvijestiti inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor. Osim toga, kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, povjerenik može pozvati inspektora da obavi inspekcijski nadzor ako poslodavac to propusti ili odbije učiniti. Sukladno odredbama čl. 37. st. 1. Zakona o državnom inspektoratu, inspektor je dužan obaviti nadzor na zahtjev povjerenika za zaštitu na radu, a koji je sukladno odredbi čl. 79. st. 4. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu dužan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Provedba

Polazeći od odredbi čl. 247. st. 1. i st. 2. ZOR-a, kojima je među inim utvrđeno da se za počinjene prekršaje činjenično i pravno opisane u odredbama **čl. 131. st. 1. ZOR-a** (ako

poslodavac donese pravilnik o radu prije nego se savjetovao sa radničkim vijećem); **čl.140. ZOR-a** (ako poslodavac onemogući radnike u izboru radničkog vijeća); **čl. 151. ZOR-a** (ako poslodavac ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti); **čl. 152. ZOR-a** (ako se poslodavac sa radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati); **čl. 153. ZOR-a** (ako poslodavac bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća); **čl. 159. ZOR-a** (ako poslodavac ne osigura uvijete za rad radničkog vijeća); **čl. 166. ZOR-a** (ako poslodavac ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru ili drugom odgovarajućem tijelu poduzeća ili ustanove) poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 HRK, a da se poslodavcu fizičkoj osobi kao i odgovornoj osobi poslodavca u pravnoj osobi može izreći novčana kazna od 4.000,00 do 6.000,00 HRK, navodimo kako slijedi.

Inspektori rada za radne odnose su **tijekom 2005. godine** u 42 slučaja utvrdili da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 151., 152., 159. i čl. 166. ZOR-a, zbog čega su protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavca nadležnim prekršajnim sudovima podnosili zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka, i to:

- u 20 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 152. ZOR-a,
- u 17 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 151. ZOR-a,
- u 4 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 166. ZOR-a,
- u 1 slučaju utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 159. ZOR-a.

Tijekom nadzora obavljenih u 2005. godini nije utvrđeno da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 131. st. 1., čl. 140. i čl. 153. st. 1. ZOR-a.

Inspektori rada za radne odnose su **tijekom 2006. godine** utvrdili 40 slučajeva da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 131. st. 1., 151., 152., 153. st. 1., 159. i čl. 166. ZOR-a, zbog čega su protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnosili zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka, i to:

- u 16 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 151. ZOR-a,

- u 15 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 152. ZOR-a,
- u 3 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 153. ZOR-a,
- u 3 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 166. ZOR-a,
- u 2 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 131. st. 1. ZOR-a,
- u 1 slučaju utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 159. ZOR-a.

Tijekom nadzora obavljenih tijekom 2006. godine nije utvrđeno da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 140. ZOR-a.

Inspektori rada za radne odnose su **tijekom 2007. godine** utvrdili 32 slučaja da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 131. st. 1., 151., 152. i čl. 153. ZOR-a, zbog čega su protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnosili zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka, i to:

- u 12 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 151. ZOR-a,
- u 10 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 152. ZOR-a,
- u 7 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 131. st. 1. ZOR-a,
- u 3 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 153. ZOR-a.

Tijekom nadzora obavljenih u 2007. godini nije utvrđeno da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 140., 159. i čl. 166. ZOR-a.

Inspektori rada za radne odnose su **tijekom 2008. godine** utvrdili 45 slučajeva da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 131. st. 1., 140., 151., 152., 153. i čl. 166. ZOR-a, zbog čega su protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnosili optužne prijedloge, i to:

- u 16 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 152. ZOR-a,
- u 14 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 131. st. 1. ZOR-a,

- u 10 slučajeva utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 151. ZOR-a,
- u 2 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 153. ZOR-a,
- u 2 slučaja utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 166. ZOR-a,
- u 1 slučaju utvrđeno je da je poslodavac postupao protivno odredbama čl. 140. ZOR-a.

Tijekom nadzora obavljenih u 2008. godini nije utvrđeno da su poslodavci postupali protivno odredbama čl. 159. ZOR-a.

Napominjemo da je povodom zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka podnesenih **tijekom 2005.godine** za prethodno navedene prekršaje, od nadležnih sudova do sada zaprimljeno 8 rješenja (od kojih 7 rješenja donijeli su prekršajni sudovi u prvom stupnju, a 1 rješenje Visokog prekršajnog suda Republike Hrvatske kojim se potvrđuje prvostupanjsko rješenje), te zaprimljen 1 prekršajni nalog.

Iz 6 zaprimljenih rješenja razvidno je da su nadležni sudovi poslodavcu pravnoj osobi izricali novčane kazne u rasponu od 2.000,00 do 15.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca izricali novčane kazne u rasponu od 1.000,00 do 3.000,00 HRK, kao i to da je u 1 rješenju za počinjeni prekršaj iz čl. 152. ZOR-a, poslodavcu i odgovornoj osobi poslodavca sud izrekao mjeru upozorenja-opomenu. Navodimo također, da je nadležni prekršajni sud u jednom slučaju za počinjeni prekršaj iz čl. 152. ZOR-a izdao prekršajni nalog i poslodavcu izrekao novčanu kaznu u iznosu od 10.000,00 HRK, dok je odgovornoj osobi tog poslodavca izrekao novčanu kaznu u iznosu od 1.000,00 HRK.

Povodom zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka podnesenih **tijekom 2006. godine** nadležni sudovi su donijeli i dostavili nam 5 rješenja iz kojih je razvidno da su prekršajni sudovi za počinjene prekršaje iz čl. 151., 152. i čl. 153. ZOR-a izrekli mjeru upozorenja-opomenu, kao i 2 rješenja iz kojih je razvidno da su prekršajni sudovi za počinjene prekršaje iz čl. 151. ZOR-a izrekli novčane kazne i to za poslodavca u rasponu od 4.000,00 do 10.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca u rasponu od 550,00 do 2.000,00 HRK.

Nadalje, povodom zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka podnesenih **tijekom 2007. godine** nadležni prekršajni sudovi su donijeli i dostavili 7 rješenja, od kojih su 6 rješenja donijeli prekršajni sudovi u prvom stupnju, a 1 rješenje Visokog prekršajnog suda Republike

Hrvatske kojim je žalba okrivljenog odbijena kao neosnovana, te zaprimili 3 prekršajna naloga.

Iz 6 zaprimljenih rješenja razvidno je da su nadležni sudovi poslodavcu pravnoj osobi izricali novčane kazne u rasponu od 2.000,00 do 15.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca izricali novčane kazne u rasponu od 1.000,00 do 2.000,00 HRK. Također navodimo, da su nadležni prekršajni sudovi u 3 slučaja za počinjeni prekršaj iz čl. 151. i čl. 152. ZOR-a izdao prekršajni nalog i poslodavcu pravnoj osobi izrekao novčanu kaznu u rasponu od 3.000,00 do 35.000,00 HRK, dok je odgovornoj osobi poslodavca izrekao novčanu kaznu u rasponu od 1.000,00 do 5.000,00 HRK.

Tijekom 2008. godine povodom podnesenih optužnih prijedloga, nadležni prekršajni sudovi donijeli su i dostavili do sada 6 rješenja iz kojih je razvidno da su prekršajni sudovi za počinjene prekršaje iz čl. 151. i čl. 153. ZOR-a izrekli mjeru upozorenja-opomenu, kao i 4 rješenja iz kojih je razvidno da su prekršajni sudovi za počinjene prekršaje iz čl. 131., 151., 152. i čl. 153. ZOR-a izrekli novčane kazne poslodavcu pravnoj osobi u rasponu od 5.000,00 do 31.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca u rasponu od 600,00 do 4.000,00 HRK. Također navodimo, da su nadležni prekršajni sudovi u 3 slučaja za počinjeni prekršaj iz čl. 152. ZOR-a izdali prekršajne naloge i poslodavcu pravnoj osobi izrekli novčanu kaznu u rasponu od 10.340,00 do 11.000,00 HRK, a odgovornoj osobi poslodavca novčanu kaznu u rasponu od 1.340,00 do 1.500,00 HRK.