

Nacrt

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O EUROPSKIM RADNIČKIM VIJEĆIMA

Zagreb, lipanj 2014.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O EUROPSKIM RADNIČKIM VIJEĆIMA

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona

Članak 1.

(1) Ovim se Zakonom uređuje osnivanje europskih radničkih vijeća ili uspostava jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije.

(2) Postupci obavješćivanja i savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, ili na najmanje dva poslodavca ili njihove podružnice ili grupe s poslovnim nastanom u dvije države članice, utvrđuju se i provode na način kojim se osigurava učinkovitost obavješćivanja i savjetovanja, te donošenja odluka.

(3) Države članice, u smislu ovoga Zakona, su države članice Europske unije i države koje su stranke Ugovora o europskom gospodarskom prostoru (u daljnjem tekstu: države članice).

(4) Gospodarsku djelatnost na razini Europske unije obavlja poslodavac, odnosno povezani poslodavci koji ispunjavaju uvjete iz članka 5. ovoga Zakona.

(5) Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Ovim Zakonom se u pravni poredak Republike Hrvatske prenosi Direktiva 2009/38/EZ od 6. svibnja 2009. o uspostavi Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka obavješćivanja i savjetovanja s radnicima kod poslodavaca ili povezanih poslodavaca na području Zajednice (preinačena) (SL, L 122, 16.5.2009.).

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 3.

(1) Sudjelovanje radnika u odlučivanju u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, u smislu odredbi ovoga Zakona, obuhvaća obavješćivanje i savjetovanje.

(2) Obavješćivanje iz stavka 1. ovoga članka je obavješćivanje predstavnika radnika od strane središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave o potrebnim informacijama, u vrijeme, sadržaju i na način koje omogućuju predstavnicima radnika da izvrše procjenu mogućeg utjecaja, te da se pripreme za moguće savjetovanje s upravom poslodavca ili povezanog poslodavca.

(3) Savjetovanje iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća razmjenu stajališta i uspostavu dijaloga predstavnika radnika i središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave, u vremenu, sadržaju i na način koji omogućava predstavnicima radnika da na temelju dobivenih informacija, u razumnom roku, iznesu svoje mišljenje o predmetu o kojem se provodi postupak savjetovanja, koje će se razmotriti od strane poslodavca ili povezanog poslodavca koji djeluju u državama članicama, ne dovodeći pri tome u pitanje ovlasti uprave.

(4) Radnici sudjeluju u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća osnovanog sporazumom ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja uređenog sporazumom, odnosno putem europskog radničkog vijeća osnovanog na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Primjena Zakona

Članak 4.

(1) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na radnike koji su zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije i koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, ako poslodavac s vladajućim utjecajem ima sjedište u Republici Hrvatskoj.

(2) Kada poslodavac ili vladajući poslodavac iz stavka 1. ovoga članka nema sjedište u državi članici, odredbe ovoga Zakona primjenjuju se pod sljedećim uvjetima:

- 1) ako je poslodavac ili vladajući poslodavac ovlastio kao svojeg predstavnika podružnicu poslodavca ili poslodavca pod njegovim vladajućim utjecajem koji imaju sjedište u Republici Hrvatskoj, ili
- 2) ako poslodavac ili vladajući poslodavac nije ovlastio svojeg predstavnika, a podružnica poslodavca ili poslodavac pod vladajućim utjecajem s najviše zaposlenih u odnosu na druga povezana društva ima sjedište u Republici Hrvatskoj.

(3) Odredbe članaka 7., 9., 12., 23., 30. i 32. ovoga Zakona, primjenjuju se i u slučaju kada se središnja uprava nalazi u drugoj državi članici, kao i u slučaju kada nisu ispunjeni uvjeti iz stavka 2. ovoga članka.

Poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost i povezani poslodavci na razini Europske unije

Članak 5.

(1) Poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, u smislu ovoga Zakona, je društvo koje u državama članicama zapošljava najmanje tisuću radnika, a od toga najmanje sto pedeset radnika u svakoj od barem dvije države članice.

(2) Povezani poslodavci, u smislu ovoga Zakona, su poslodavac s vladajućim utjecajem i svi poslodavci pod njegovim vladajućim utjecajem.

(3) Povezani poslodavci koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, u smislu ovoga Zakona, su najmanje dva povezana društva sa sjedištem u različitim državama članicama, u kojima zapošljavaju najmanje sto pedeset radnika i koji u državama članicama zapošljavaju najmanje tisuću radnika.

Poslodavac s vladajućim utjecajem

Članak 6.

(1) Poslodavac s vladajućim utjecajem, u smislu ovoga Zakona, označava pravno samostalno društvo koje je s drugim pravno samostalnim društvom ili društvima povezano tako da nad njima može, izravno ili neizravno, imati prevladavajući utjecaj.

(2) Društvo ima prevladavajući utjecaj, u smislu ovoga Zakona, nad drugim društvom, ako izravno ili neizravno:

- 1) može imenovati više od polovice članova uprave, nadzornog ili upravnog odbora ovisnih društava, ili
- 2) nadzire većinsko pravo odlučivanja u ovisnom društvu, ili
- 3) ima većinski udio u upisanom temeljnom kapitalu ovisnih društava.

(3) Ako više poslodavaca udovoljava uvjetima iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcem s vladajućim utjecajem smatra se poslodavac koji udovoljava uvjetu iz stavka 2. podstavka 1. ovoga članka.

(4) Kod određivanja poslodavca s vladajućim utjecajem, pravu imenovanja i pravu odlučivanja iz stavka 2. podstavaka 1. i 2. ovoga članka, pribrajaju se odgovarajuća prava svih ovisnih društava, te prava svih fizičkih i pravnih osoba koje djeluju u svoje ime, a za račun društva s vladajućim utjecajem ili ovisnih društava.

(5) Neće se smatrati da poslodavac nad drugim poslodavcem ima vladajući utjecaj ako se njihov međusobni utjecaj, prema posebnom propisu koji uređuje tržišno natjecanje, ne smatra koncentracijom poduzetnika.

(6) Pravo koje se primjenjuje pri utvrđivanju vladajućeg utjecaja između povezanih društava je pravo države članice u kojoj se nalazi sjedište poslodavca koji ima vladajući utjecaj, osim kada to mjerodavno pravo nije pravo države članice, u kojem slučaju će se primijeniti pravo države članice u kojoj sjedište ima ovlašteni predstavnik društva s vladajućim utjecajem ili ako takav predstavnik ne postoji, u kojoj je središnja uprava društva pod vladajućim utjecajem koje zapošljava najveći broj radnika.

Utvrđivanje broja radnika

Članak 7.

Broj radnika kod poslodavaca, u smislu ovoga Zakona, utvrđuje se na osnovi prosječnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca u prethodne dvije godine.

Obveza pribavljanja i dostave podatka

Članak 8.

(1) Središnja uprava, odnosno uprava svakog od povezanih poslodavaca, dužna je pribaviti i dostaviti podatke potrebne za početak pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uspostavi postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(2) Podaci iz stavka 1. ovoga članka osobito se odnose na podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama, poslodavcima i njihovim podružnicama te o strukturi poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona.

Odgovornost poslodavaca u Republici Hrvatskoj

Članak 9.

(1) Povezani poslodavci u Republici Hrvatskoj koji su podružnice poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije ili su ovisna društva poslodavca s vladajućim utjecajem koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, dužni su osigurati uvjete i potrebna sredstva za ostvarivanje prava radnika na sudjelovanje u odlučivanju u skladu sa člankom 2. i člankom 4. stavkom 3. ovoga Zakona.

(2) Poslodavci iz stavka 1. ovoga članka dužni su na zahtjev središnje uprave dostaviti podatke o broju radnika iz članka 7. ovoga Zakona.

II. PREGOVARAČKI ODBOR

Utemeljenje pregovaračkog odbora

Članak 10.

(1) Pregovarački odbor, u smislu ovoga Zakona, je odbor utemeljen radi pregovaranja sa središnjom upravom o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika radi ostvarivanja prava radnika u skladu sa člankom 2. i člankom 4. stavkom 3. ovoga Zakona.

(2) Radnici zaposleni kod poslodavaca i povezanih poslodavaca imaju pravo pokrenuti postupak utemeljenja odbora iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Odbor iz stavka 1. ovoga članka utemeljuje se na inicijativu središnje uprave ili na pisani zahtjev najmanje sto radnika ili njihovih predstavnika zaposlenih u najmanje dva povezana poslodavca ili dvije podružnice u različitim državama članicama, upućen središnjoj upravi.

(4) Ako je podneseno više zahtjeva u smislu stavka 2. ovoga članka, ukupan broj podnositelja utvrđuje se zbrajanjem broja podnositelja svakog pojedinačnog zahtjeva.

(5) Ako je zahtjev podnesen poslodavcima iz članka 9. ovoga Zakona, oni su dužni takav zahtjev proslijediti središnjoj upravi najkasnije u roku od osam dana od dana primitka zahtjeva i o tome obavijestiti podnositelje.

Broj članova pregovaračkoga odbora

Članak 11.

Pregovarački odbor čine predstavnici radnika iz pojedine države članice, a njegov broj članova razmjeran je broju radnika zaposlenih kod poslodavca ili povezanih poslodavaca u toj državi članici, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započelih deset posto od ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona u svim državama zajedno.

Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru

Članak 12.

(1) Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor biraju radnici svih poslodavaca, podružnica poslodavaca ili povezanih poslodavaca na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem.

(2) Pravo predlaganja kandidata za izbor predstavnika radnika iz stavka 1. ovoga članka, imaju radničko vijeće, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca.

(3) Ministar nadležan za rad pravilnikom propisuje izbor i opoziv predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor.

Suradnja središnje uprave i pregovaračkog odbora

Članak 13.

(1) Središnja uprava dužna je pokrenuti postupak utemeljenja odbora iz članka 10. ovoga Zakona.

(2) Suradnja središnje uprave i pregovaračkog odbora temelji se na međusobnom povjerenju.

(3) Pregovarački odbor je dužan središnju upravu najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja obavijestiti o imenima svojih članova, njihovom prebivalištu i podacima o poslodavcu, odnosno podružnici u kojima su zaposleni.

(4) Središnja uprava će podatke iz stavka 3. ovoga članka dostaviti odgovarajućim udrugama poslodavaca i sindikata koji djeluju na razini Europske unije te upravi poslodavca ili podružnice koja je o tome dužna obavijestiti radničko vijeće, odnosno predstavnike sindikata koji kod njega djeluju.

(5) Središnja uprava je dužna u roku od trideset dana od dana primitka obavijesti iz stavka 3. ovoga članka, sazvati osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora na kojoj se bira predsjednik i donosi poslovnik o radu odbora te s pregovaračkim odborom sporazumno određuje vrijeme, vođenje i dovršetak pregovora.

(6) Središnja uprava je dužna pregovaračkom odboru pravodobno dostaviti podatke važne za donošenje odluke.

Uvjeti za rad pregovaračkog odbora

Članak 14.

(1) Središnja uprava snosi troškove utemeljenja i rada pregovaračkog odbora.

(2) Središnja uprava dužna je pregovaračkom odboru osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad, uključujući i sredstva za naknadu plaće, troškove puta, smještaja i prijevoza.

(3) Pregovarački odbor ima pravo, prije i nakon sastanka sa središnjom upravom, sastati se bez nazočnosti predstavnika središnje uprave, za što mu je središnja uprava dužna osigurati potrebna sredstva i mogućnost komunikacije.

(4) Pregovarački odbor može o pitanjima iz svog djelokruga zatražiti mišljenje, odnosno stručnu pomoć stručnjaka, koji se može imenovati iz reda predstavnika reprezentativnih udruga sindikata koji djeluju na razini Europske unije, a koji mogu, na zahtjev pregovaračkog odbora, prisustvovati sastancima pregovaračkog odbora i središnje uprave kao savjetnici.

(5) Središnja uprava snosi troškove jednog stručnjaka iz stavka 4. ovoga članka.

(6) Za obveze središnje uprave iz ovoga članka solidarno odgovara i poslodavac iz članka 9. ovoga Zakona.

Sudjelovanje predstavnika radnika u radu pregovaračkog odbora iz država koje nisu članice Europske unije

Članak 15.

Ako se središnja uprava i pregovarački odbor dogovore da će se sporazum iz članka 17. ovoga Zakona primjenjivati i na radnike zaposlene kod poslodavaca i podružnica iz država koje nisu države članice, taj sporazum mora sadržavati odredbu o načinu uključivanja u pregovarački odbor predstavnika radnika zaposlenih kod poslodavaca, podružnica poslodavaca ili povezanih poslodavaca iz država koje nisu države članice, te određivanju njihovog broja i pravnog položaja.

Prekid pregovora

Članak 16.

(1) Pregovarački odbor može najmanje dvotrećinskom većinom glasova svih članova odlučiti da ne započne pregovore ili da već započete pregovore prekine.

(2) O odluci i provedbi glasovanja iz stavka 1. ovoga članka, sastavlja se zapisnik kojeg potpisuje predsjednik, čiji se jedan primjerak dostavlja središnjoj upravi.

(3) Ponovni zahtjev za utemeljenje pregovaračkog odbora, ne može se podnijeti prije proteka roka od dvije godine od donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, osim ako pregovarački odbor i središnja uprava ne postignu drukčiji pisani sporazum.

III. SPORAZUM O UTEMELJENJU EUROPSKOG RADNIČKOG VIJEĆA

Sloboda ugovaranja načina sudjelovanja radnika u odlučivanju

Članak 17.

(1) Središnja uprava i pregovarački odbor dužni su pregovarati u dobroj vjeri u skladu s načelom slobode ugovaranja.

(2) Središnja uprava i pregovarački odbor mogu se sporazumjeti o načinu sudjelovanja radnika u odlučivanju, odnosno mogu većinom glasova odlučiti o utemeljenju europskog radničkog vijeća ili o uređenju jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(3) Ako je sklopljen sporazum iz stavka 2. ovoga članka, neće se primijeniti odredbe glave IV. ovoga Zakona, osim ako tim sporazumom nije drukčije uređeno.

(4) Sporazum iz stavka 2. ovoga članka primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod poslodavaca i podružnica, odnosno povezanih poslodavaca iz država članica, ako njime nije uređeno šire područje primjene u smislu odredbe članka 15. ovoga Zakona.

Europsko radničko vijeće utemeljeno sporazumom

Članak 18.

(1) Središnja uprava i pregovarački odbor utemeljuju europsko radničko vijeće sklapanjem pisanog sporazuma o osnivanju, ovlaštenjima i radu europskog radničkog vijeća.

(2) Kod povezanih poslodavaca iz članka 5. stavka 2. ovoga Zakona, europsko radničko vijeće utemeljuje se na razini svih povezanih poslodavaca, osim ako sporazumom iz stavka 1. ovoga članka, nije drukčije uređeno.

(3) Sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća mora sadržavati podatke o:

- 1) primjeni sporazuma, odnosno o tome na koje se poslodavce, podružnice i povezane poslodavce sporazum primjenjuje, te obuhvaća li i poslodavce i podružnice iz članka 15. ovoga Zakona,
- 2) sastavu i broju članova europskog radničkog vijeća, trajanju njegovog mandata i raspodjeli mjesta kako bi se uvijek kada je to moguće, osigurala ravnomjerna zastupljenost radnika svih organizacijskih jedinica, skupina radnika i spola,

- 3) ovlaštenjima i dužnostima europskog radničkog vijeća, postupcima obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećem i predstavnicima radnika na nacionalnoj razini,
- 4) mjestu održavanja, učestalosti i trajanju sastanaka europskog radničkog vijeća,
- 5) sastavu, načinu imenovanja, ovlaštenjima i načinu postupanja odbora, ako je osnovan u okviru europskog radničkog vijeća,
- 6) sredstvima koja je potrebno osigurati za rad europskog radničkog vijeća,
- 7) datumu stupanja na snagu sporazuma, roku na koji je sporazum sklopljen, postupku izmjena i dopuna ili raskida sporazuma te uvjetima i postupku ponovnog pregovaranja o sporazumu, što uključuje, kada je to potrebno i slučaj strukturnih promjena kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona,
- 8) izmjenama i dopunama sporazuma u slučaju izvanrednih okolnosti koje u znatnoj mjeri utječu na interese radnika.

(4) Na određivanje članova europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske primjenjuje se odredba članka 12. ovoga Zakona.

Statusne promjene poslodavca

Članak 19.

(1) U slučaju kada kod poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona nastupe statusne promjene, kao što je spajanje, pripajanje, odnosno razdvajanje, središnja uprava će pokrenuti pregovore iz članka 10. ovoga Zakona na vlastitu inicijativu, odnosno na pisani zahtjev najmanje sto radnika ili njihovih predstavnika zaposlenih kod najmanje dva poslodavca ili podružnica u najmanje dvije države članice, ako u važećem sporazumu ne postoje odredbe o načinu i postupku prilagodbe europskog radničkog vijeća nastaloj promjeni ili ako o tome postoji proturječje između odredbi dvaju ili više primjenjivih sporazuma.

(2) Osim članova imenovanih ili izabranih temeljem članka 11. ovoga Zakona, članovi pregovaračkog odbora su i najmanje tri člana postojećeg europskog radničkog vijeća ili svakog od postojećih europskih radničkih vijeća.

(3) Tijekom trajanja pregovora, postojeće europsko radničko vijeće će nastaviti svoj rad u skladu s važećim sporazumom između europskog radničkog vijeća i središnje uprave, a najduže do sklapanja novog sporazuma, odnosno do isteka mandata toga europskog radničkog vijeća.

(4) Sklapanjem novog sporazuma o europskom radničkom vijeću, odnosno sporazuma o postupcima obavješćivanja i savjetovanja, prethodno sklopljen sporazum prestaje važiti, a članovima europskog radničkog vijeća iz stavka 3. ovoga članka prestaje mandat.

Sporazum o uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja

Članak 20.

(1) Središnja uprava i pregovarački odbor pisanim sporazumom uređuju jedan ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka uređuju se uvjeti održavanja sastanaka i savjetovanja predstavnika radnika sa središnjom upravom o pitanjima koja utječu na interese radnika kod svih poslodavaca, podružnica ili povezanih poslodavaca na koja se sporazum odnosi.

IV. UTEMELJENJE EUROPSKOG RADNIČKOG VIJEĆA TEMELJEM ZAKONA

Uvjeti za utemeljenje europskog radničkog vijeća

Članak 21.

(1) Na osnivanje, sastav, način rada i ovlaštenja europskog radničkog vijeća, primjenjuju se odredbe ovoga Zakona, ako:

- 1) tako odluče središnja uprava i pregovarački odbor,
- 2) središnja uprava ne započne pregovore u roku od šest mjeseci od dana podnošenja zahtjeva iz članka 10. stavka 2. ovoga Zakona,
- 3) se niti u razdoblju od tri godine od dana podnošenja zahtjeva iz članka 10. stavka 2. ovoga Zakona, ne sklopi sporazum iz članka 19. ili 20. ovoga Zakona.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, europsko radničko vijeće ne utemeljuje se ako je pregovarački odbor donio odluku iz članka 16. stavka 1. ovoga Zakona.

Sastav europskog radničkog vijeća

Članak 22.

(1) Europsko radničko vijeće sastoji se od predstavnika radnika poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca, koji posluju na razini Europske unije.

(2) Članovi europskog radničkog vijeća biraju se, odnosno imenuju razmjerno broju radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona u svakoj državi članici, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započelih deset posto radnika od ukupnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca u svim državama članicama u trenutku kada je dana informacija o broju radnika iz članka 7. ovoga Zakona.

Izbor člana europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske

Članak 23.

(1) Na predstavnike radnika iz Republike Hrvatske u europsko radničko vijeće, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 12. ovoga Zakona.

(2) Pravilnikom iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona, ministar nadležan za rad propisuje izbor i opoziv predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u europsko radničko vijeće.

Obavijest o članovima europskog radničkog vijeća

Članak 24.

(1) Europsko radničko vijeće dužno je središnju upravu, najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja ili izbora, obavijestiti o imenima svojih članova, njihovom prebivalištu i podacima o poslodavcu, odnosno podružnici u kojima su zaposleni, koja je o tome dužna obavijestiti radničko vijeće.

(2) Središnja uprava podatke iz stavka 1. ovoga članka dostavlja poslodavcu, podružnicama poslodavca ili povezanim poslodavcima.

Rad europskog radničkog vijeća

Članak 25.

(1) Središnja uprava saziva osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća na kojoj članovi većinom glasova biraju predsjednika, zamjenika predsjednika i donose poslovnik o radu europskog radničkog vijeća.

(2) Europsko radničko vijeće zastupa i predstavlja predsjednik, a u njegovoj odsutnosti, zamjenik predsjednika.

Uži odbor

Članak 26.

(1) Europsko radničko vijeće za koordinaciju svojih aktivnosti, od svojih članova bira uži odbor koji se sastoji od najviše pet članova, a koji mora imati uvjete za redovito obavljanje svojih dužnosti.

(2) Odbor iz stavka 1. ovoga članka zamjenjuje europsko radničko vijeće u slučajevima predviđenim ovim Zakonom, a način svoga rada utvrđuje poslovnikom.

(3) Na troškove osnivanja i rada europskog radničkog vijeća i njegovog odbora, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 14. ovoga Zakona.

Ovlaštenja europskog radničkog vijeća

Članak 27.

(1) Europsko radničko vijeće ima pravo jedanput godišnje održati sastanak sa središnjom upravom radi obavješćivanja i savjetovanja o pitanjima koja se odnose na poslodavca, podružnicu ili povezane poslodavce u cjelini ili na najmanje dva poslodavca ili podružnice koji se nalaze u različitim državama članicama.

(2) Središnja uprava dužna je najmanje jedanput u kalendarskoj godini obavijestiti europsko radničko vijeće i s njime se savjetovati o rezultatima poslovanja i planovima poslodavca ili povezanog poslodavca koji posluju na razini Europske unije, te mu o tome pravodobno dostaviti izvješće s odgovarajućom dokumentacijom, a poslodavca, podružnice poslodavca ili povezane poslodavce obavijestiti o sastanku.

(3) Poslovni rezultati i planovi iz stavka 2. ovoga članka odnose se na:

- 1) stanje i rezultate poslovanja poslodavca ili povezanog poslodavca,
- 2) uvođenje novih tehnologija, razvojne planove i njihov utjecaj na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- 3) broj i strukturu radnika prema vrstama ugovora o radu te plan zapošljavanja,
- 4) planirano zbrinjavanje viška radnika,
- 5) organizacijske i statusne promjene poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca,
- 6) promjenu sjedišta poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca te prijenos poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela djelatnosti.

(4) Savjetovanje iz stavka 2. ovoga članka provodi se na način da se predstavnicima radnika omogućiti sastanak sa središnjom upravom kako bi dobili obrazložen odgovor, odnosno obrazloženje na svako izneseno pitanje, odnosno mišljenje.

(5) Europsko radničko vijeće dužno je o sadržaju i ishodu postupaka obavješćivanja i savjetovanja obavijestiti predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca, a ako takvi predstavnici nisu izabrani ili imenovani, sve radnike zaposlene kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca.

Obavješćivanje i savjetovanje u posebnom slučaju

Članak 28.

(1) Središnja uprava dužna je uži odbor iz članka 26. ovoga Zakona, odnosno europsko radničko vijeće, ako odbor nije osnovan, pravodobno obavijestiti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika, te mu predložiti odgovarajuću dokumentaciju i s njime se o tome savjetovati.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, uži odbor, odnosno europsko radničko vijeće ima pravo na sastanak sa središnjom upravom.

(3) Posebnim slučajem iz stavka 1. ovoga članka smatra se osobito:

- 1) promjena sjedišta poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca te prijenos poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela djelatnosti,
- 2) statusna promjena poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca,
- 3) zbrinjavanje viška radnika.

(4) Članovi europskog radničkog vijeća koji su predstavnici radnika zaposlenih kod poslodavca ili podružnice kod kojih je nastao poseban slučaj iz stavka 2. ovoga članka, imaju pravo sudjelovati u radu užeg odbora iz članka 26. ovoga Zakona, te sudjelovati na sastanku iz stavka 2. ovoga članka.

(5) Prije održavanja sastanka iz stavka 2. ovoga članka, europsko radničko vijeće, odnosno odbor iz stavka 4. ovoga članka, ima pravo na pripremni sastanak sa središnjom upravom, bez prisutnosti uprave poslodavca kod kojeg je nastao poseban slučaj.

(6) Postupci obavješćivanja i savjetovanja u posebnom slučaju, ne smiju umanjivati obveze uprave poslodavaca kod kojih je nastao poseban slučaj da provedu postupak obavješćivanja i savjetovanja u skladu s propisima države članice.

Mandat europskog radničkog vijeća

Članak 29.

(1) Europsko radničko vijeće se imenuje, odnosno bira na razdoblje od četiri godine.

(2) Član europskog radničkog vijeća može biti opozvan.

(3) Središnja uprava je dužna europskom radničkom vijeću, protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća, dostaviti podatke o promjenama broja radnika u državama članicama Europske unije i kod poslodavaca, podružnica ili povezanog poslodavca.

(4) Ako podaci o promjenama radnika iz stavka 3. ovoga članka upućuju na potrebu promjene broja članova i sastava europskog radničkog vijeća, broj članova i sastav predstavnika radnika u europskom radničkom vijeću će se ponovno odrediti za predstavnike one države članice u kojima je došlo do promjene broja radnika.

(5) Europsko radničko vijeće koje je utemeljeno u skladu sa člankom 21. stavkom 1. ovoga Zakona, najkasnije šest mjeseci prije prestanka mandata mora većinom glasova donijeti odluku o tome da li će započeti pregovore za sklapanje sporazuma iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona.

(6) Ako europsko radničko vijeće odluči započeti pregovore iz stavka 5. ovoga članka, ima ista prava i obveze kao pregovarački odbor.

(7) Ako dođe do sklapanja sporazuma o obavješćivanju i savjetovanju s radnicima na temelju članka 20. ovoga Zakona, europskom radničkom vijeću prestaje mandat.

Suradnja središnje uprave i europskog radničkog vijeća

Članak 30.

(1) Suradnja središnje uprave i europskog radničkog vijeća temelji se na međusobnom povjerenju.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuje i na suradnju između središnje uprave i predstavnika radnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

(3) Članovi europskog radničkog vijeća dužni su i po proteku mandata čuvati poslovnu tajnu koju su saznali u obavljanju ovlaštenja danih im ovim Zakonom.

(4) Dužnost čuvanja poslovne tajne iz stavka 3. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuje i na:

- 1) članove pregovaračkog odbora,
- 2) predstavnike radnika u okviru postupaka odlučivanja i savjetovanja,
- 3) stručnjake i prevoditelje,
- 4) predstavnike radnika u europskom radničkom vijeću zaposlenih kod poslodavaca i u podružnicama u Republici Hrvatskoj.

(5) Obveza čuvanja poslovne tajne iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuje se:

- 1) u pogledu provođenja postupaka obavješćivanja i savjetovanja s drugim članovima europskog radničkog vijeća i s predstavnicima radnika kod poslodavca, podružnica ili povezanih društava,
- 2) na odnose s predstavnicima radnika u organima poslodavca,
- 3) na prevoditelje ili stručnjake koji pomažu europskom radničkom vijeću.

(6) Obveza čuvanja poslovne tajne iz stavka 4. ovoga članka ne primjenjuje se na:

- 1) članove pregovaračkog odbora u pogledu stručnjaka i prevoditelja,
- 2) predstavnike radnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja u pogledu prevoditelja i stručnjaka koji im pomažu kao i u odnosu na predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavaca, podružnica ili povezanih poslodavaca u Republici Hrvatskoj.

Uvjeti za rad europskog radničkog vijeća

Članak 31.

(1) Članovima europskog radničkog vijeća moraju se osigurati uvjeti potrebni za ostvarivanje prava koja europskom radničkom vijeću pripadaju temeljem ovoga Zakona, kako bi kolektivno zastupali interese radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona.

(2) Članovi pregovaračkog odbora i članovi europskog radničkog vijeća imaju pravo na izobrazbu uz naknadu plaće, ako je to potrebno za ispunjavanje njihovih predstavničkih dužnosti na međunarodnoj razini.

Zaštita predstavnika radnika u Republici Hrvatskoj

Članak 32.

Na članove europskog radničkog vijeća iz članaka 18. i 21. ovoga Zakona, koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, u pogledu prava i zaštite, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe općeg propisa o radu o zaštiti nejednakog postupanja prema članovima radničkog vijeća.

V. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA

Upravni nadzor

Članak 33.

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

Inspekcijski nadzor

Članak 34.

(1) Inspekcijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

(2) U provođenju nadzora, inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom ili na temelju zakona donesenog propisa.

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 35.

(1) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 15.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- 1) ako na zahtjev predstavnika radnika ne dostavi podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama i kod pojedinih poslodavaca, ili o strukturi poslodavaca (članak 8. stavak 2.),
- 2) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora, ili ako pregovaračkom odboru pravodobno ne dostavi podatke važne za donošenje odluke (članak 13. stavci 5. i 6.),
- 3) ako pregovaračkom odboru, europskom radničkom vijeću, odnosno užem odboru, za rad ne osigura potreban prostor, osoblje, sredstva ili druge uvjete za rad uključujući i sredstva za naknadu plaće, troškove puta, smještaja ili prijevoza (članak 14. stavak 2.),
- 4) ako ne sazove osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća (članak 25. stavak 1.),
- 5) ako najmanje jednom u kalendarskoj godini ne obavijesti europsko radničko vijeće i s njim se ne savjetuje o rezultatima poslovanja ili planovima poslodavca ili povezanog poslodavca koji posluje na razini Europske unije ili mu o tome pravodobno dostavi izvješće s odgovarajućom dokumentacijom, ili poslodavca, podružnice poslodavca ili povezane poslodavce ne obavijesti o sastanku (članak 27. stavak 2.),
- 6) ako uži odbor, odnosno europsko radničko vijeće kada odbor nije osnovan, pravodobno ne obavijesti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika ili mu ne predoči odgovarajuću dokumentaciju, ili se s njime o tome ne savjetuje (članak 28. stavak 1.),
- 7) ako protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća, ne dostavi podatke o promjenama broja radnika u državama članicama ili kod poslodavaca, podružnica ili povezanog poslodavca (članak 29. stavak 3.).

(2) Novčanom kaznom od 2.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 36.

(1) Postupci izbora predstavnika radnika u pojedina tijela u kojima radnici sudjeluju u odlučivanju, pokrenuti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, provest će se i dovršiti po odredbama Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), a članovi tih tijela zadržat će svoj mandat do njegovog isteka.

(2) Ministar nadležan za rad će, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona.

(3) Do stupanja na snagu pravilnika iz stavka 2. ovoga članka, primjenjivat će se Pravilnik o postupku izbora predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u tijelima za provedbu sudjelovanja radnika u odlučivanju na transnacionalnoj razini („Narodne novine“ broj 122/13).

Članak 37.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI

Materija koja se uređuje ovim Zakonom, uređena je važećim Zakonom o radu („Narodne novine“ broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13). Kako je jedan od ciljeva reforme radnog zakonodavstva i normativno rasterećenje Zakona o radu od odredbi kojima se uređuje postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju na transnacionalnoj razini, kod poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, navedena materija se predlaže urediti posebnim propisom, a slijedeći praksu drugih država članica europske unije, koje također posebnim propisom uređuju ovu materiju.

II. PITANJA KOJA SE ZAKONOM RJEŠAVAJU

Važeći Zakon o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) donesen je 4. prosinca 2009. godine i objavljen je u Narodnim novinama, broj 149/2009, od 15. prosinca 2009. godine, te je neznatno izmijenjen i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je donesen 20. svibnja 2011. godine, a objavljen u Narodnim novinama, broj 61/2011, od 3. lipnja 2011. godine, te Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, koji je donesen 13. srpnja 2012. godine, a objavljen u Narodnim novinama, broj 82/2012, od 20. srpnja 2012. godine.

S ciljem postizanja potpunog usklađivanja nacionalnog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, Zakon iz 2009. godine usklađen je s Direktivom Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća ili postupka u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i grupacijama poduzeća koja posluju na razini Zajednice u svrhu obavješćivanja i savjetovanja s radnicima (SL, L 254, 30.9.1994, str. 64-72) - u daljnjem tekstu: Direktiva ERV. Prenošenjem Direktive ERV u nacionalno zakonodavstvo, danom pristupanja Republike Hrvatske u Europsku uniju (kada su temeljem članka 301. Zakona stupile na snagu odredbe poglavlja 4., glave XVII. Zakona), radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, stekli su pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja o pitanjima transnacionalnog karaktera.

U svibnju 2009. godine, Europski parlament i Vijeće usvojili su revidiranu Direktivu 2009/38/EZ od 6. svibnja 2009. o uspostavi Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka obavješćivanja i savjetovanja s radnicima kod poslodavaca ili povezanih poslodavaca na području Zajednice (SL, L 122, 16.5.2009, str. 28-44), s ciljem poboljšanja prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u multinacionalnim kompanijama o pitanjima transnacionalnog karaktera. Struktura revidirane Direktive 2009/38/EZ u usporedbi s Direktivom 94/45/EZ ostala je nepromijenjena, te se u odnosu na ostvarenje prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje prednost i dalje daje sporazumu stranaka na razini poduzeća o načinu uređenja prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje.

Usvajanjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, broj 73/2013) nacionalno zakonodavstvo Republike Hrvatske u potpunosti je usklađeno s odredbama

revidirane Direktive. U okviru predstojeće reforme radnog zakonodavstva, jedan od ciljeva reforme bio je i normativno rasterećenje Zakona od odredbi kojima se uređuje postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju na transnacionalnoj razini, odnosno putem europskog radničkog vijeća, kao i u Europskom društvu (SE) i u Europskoj zadruzi (SCE).

Funkcioniranje unutarnjeg tržišta Europske unije za posljedicu ima transnacionalizaciju poduzeća i grupacija poduzeća, odnosno stvaranje poduzeća koja posluju u dvije ili više država članica Europske unije. Kako nacionalna zakonodavstva država članica nisu uređivala postupak sudjelovanja radnika u odlučivanju u multinacionalnim trgovačkim društvima o pitanjima koja se ne odnose samo na radnike iz jedne države članice, već se ista odražavaju na materijalni i socijalni položaj radnika iz više država članica, donošenjem Direktive ERV stvoren je zakonski okvir na razini Europske unije kojim se utvrdilo pravo radnika zaposlenih kod poslodavaca koji djeluju na razini Europske zajednice na obavješćivanje i savjetovanje o odlukama koje se odnose na radnike u državi članici koja nije država članica u kojoj su zaposleni. Upravo u tu svrhu omogućava se osnivanje europskih radničkih vijeća ili uspostava drugih prikladnih oblika postupaka obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika o pitanjima transnacionalnog karaktera, kako bi se zajamčilo da radnici poslodavaca koji posluju u dvije ili više država članica budu prikladno obaviješteni i savjetovani o pitanjima o kojima ovisi njihov materijalni i socijalni položaj.

Europsko radničko vijeće je tijelo koje je zaduženo za obavješćivanje i savjetovanje radnika kod poslodavaca koji posluju na razini Europske unije i povezanih poslodavaca, na način i pod uvjetima kako su utvrđeni Direktivom ERV, odnosno nacionalnim zakonodavstvima država članica Europske unije. Osnovni cilj osnivanja europskih radničkih vijeća jest unaprjeđivanje prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje koje se mora uspostaviti kod svih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost i ispunjavaju Zakonom utvrđene uvjete. Putem europskog radničkog vijeća radnici ostvaruju pravo na sudjelovanje u odlučivanju u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima. Sudjelovanje radnika u odlučivanju obuhvaća obavješćivanje i savjetovanje putem europskog radničkog vijeća ili obavješćivanje i savjetovanje putem postupaka za obavješćivanje i savjetovanje. Obveza obavješćivanja odnosi se na obvezu središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave da predstavnicima radnika dostavlja odgovarajuće informacije, o kojima europsko radničko vijeće ili drugo tijelo predstavnika radnika može tražiti dodatna pojašnjenja.

Obveza savjetovanja se odnosi na obvezu središnje uprave ili druge odgovarajuće razine uprave da s predstavnicima radnika razmjenjuje stavove o pojedinim pitanjima, te obvezu uspostave dijaloga s predstavnicima radnika. Dijalog se može odvijati na različitim razinama, pa tako stranke imaju mogućnost sporazumom utvrditi razinu uprave s kojom će se provoditi obavješćivanje i savjetovanje, jer to ne mora biti samo središnja uprava poslodavca.

Ovim zakonom predlaže se urediti pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, putem europskog radničkog vijeća ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima imaju radnici koji su zaposleni kod poslodavca:

- koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, odnosno država članica Europske unije i država koje su stranke Ugovora o europskom gospodarskom prostoru, i koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj,
- koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima na području Europske unije, ako poslodavac s vladajućim utjecajem ima sjedište u Republici Hrvatskoj.

Pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća imaju i radnici koji su zaposleni kod poslodavca koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima na području Europske unije, te koji nema sjedište u državi članici, samo pod uvjetom da poslodavac koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima, ovlasti ovisnog poslodavca kao svog predstavnika. Ako poslodavac koji je vladajućim utjecajem povezan s drugim poslodavcima na području Europske unije i koji nema sjedište u državi članici, ne ovlasti ovisnog poslodavca kao svog predstavnika, radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća, pod uvjetom da u Republici Hrvatskoj gospodarsku djelatnost obavlja ovisni poslodavac s najviše zaposlenih u odnosu na druge ovisne poslodavce na području Europske unije.

Da bi se kod poslodavca osnovalo europsko radničko vijeće, poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije i u državama članicama mora ispunjavati Zakonom propisane uvjete.

Ovlaštenja i prava europskog radničkog vijeća i sadržaj postupaka obavješćivanja i savjetovanja primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod poslodavaca i u podružnicama, odnosno povezanih poslodavaca iz država članica, kao i na radnike zaposlene kod poslodavaca i u podružnicama, odnosno povezanih poslodavaca iz država koje nisu članice Europske unije, ako je to uređeno sporazumom.

Utemeljenje europskog radničkog vijeća ili uspostava drugog postupka sudjelovanja radnika u odlučivanju sporazumom stranaka provodi se u nekoliko koraka koji se moraju poduzeti u odgovarajućem vremenskom roku. Postupak osnivanja europskog radničkog vijeća pokreće se na pisani zahtjev najmanje sto radnika ili predstavnika radnika zaposlenih kod najmanje dva poslodavca ili dvije podružnice u različitim državama članicama ili na inicijativu središnje uprave. Ako niti jedna strana ne pokrene inicijativu za uspostavu europskog radničkog vijeća, ono neće biti osnovano, već će se u tom slučaju primijeniti supsidijarna pravila.

Osnivanje europskog radničkog vijeća provodi se u nekoliko koraka, odnosno:

- podnosi se zahtjev za pokretanjem pregovora o utemeljenju europskog radničkog vijeća, na inicijativu radnika, predstavnika radnika ili središnje uprave,
- osniva se pregovarački odbor,
- saziva se konstituirajući sastanak pregovaračkog odbora,
- zaključuje se sporazum o osnivanju ERV ili uspostavi drugog postupka sudjelovanja radnika u odlučivanju.

Postupak pregovora o utemeljenju europskog radničkog vijeća mora se okončati u roku od tri godine od podnošenja zahtjeva za početkom pregovora. Ukoliko se u navedenom roku ne uspije zaključiti sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća, tada se primjenjuju tzv. supsidijarna pravila.

Kako bi se radnicima kod poslodavaca koji opstruiraju utemeljenje europskog radničkog vijeća ipak osigurao minimum prava na obavješćivanje i savjetovanje, primjenjuju se tzv. supsidijarna pravila koja se obvezno utvrđuju nacionalnim zakonodavstvom država članica. Supsidijarnim pravilima uređuju se slučajevi u kojima se obavezno mora osnovati europsko radničko vijeće, te se uređuje sastav i ovlaštenja europskog radničkog vijeća, kao i postupak provedbe obavješćivanja i savjetovanja središnje uprave s europskim radničkim vijećem.

Ukoliko su ispunjeni uvjeti za primjenu supsidijarnih pravila, primjenjivat će se supsidijarna pravila, odnosno odredbe nacionalnog zakonodavstva države članice u kojoj se nalazi središnja uprava. Supsidijarna pravila utvrđena su ovim zakonom, a primjenjivat će se u slučaju kada je riječ o poslodavcu čija se središnja uprava nalazi u Republici Hrvatskoj.

Supsidijarna pravila primjenjuju se samo u točno propisanim slučajevima, odnosno u sljedećim slučajevima:

1. ako tako odluče središnja uprava i pregovarački odbor,
2. ako središnja uprava ne započne pregovore u roku od šest mjeseci od dana podnošenja zahtjeva o uspostavi europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika,
3. ako se u razdoblju od tri godine od dana podnošenja zahtjeva o uspostavi europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika ne sklopi sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća ili sporazum o uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

Postupak uspostave europskog radničkog vijeća također može biti prekinut od strane pregovaračkog odbora, koji može donijeti odluku da ne otvori pregovore ili da prekine već započete pregovore.

Europsko radničko vijeće utemeljuje se na pisani zahtjev najmanje sto radnika ili predstavnika radnika zaposlenih kod najmanje dva poslodavca ili dvije podružnice u različitim državama članicama, ili na inicijativu središnje uprave. Pisani zahtjev radnici upućuju središnjoj upravi. Zahtjev se podnosi središnjoj upravi, ali ako je zahtjev podnesen upravi poslodavca ili podružnice u Republici Hrvatskoj, isti su dužni takav zahtjev najkasnije u roku osam dana od dana primitka, proslijediti središnjoj upravi i o tome obavijestiti podnositelje.

Osniva se pregovarački odbor koji je utemeljen radi pregovaranja sa središnjom upravom o uspostavi europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika sukladno odredbama Zakona. Svaka država članica određuje pravila za izbor ili imenovanje članova pregovaračkog odbora sa svog područja.

Središnja uprava i pregovarački odbor mogu se sporazumjeti o načinu sudjelovanja radnika u odlučivanju, odnosno mogu većinom glasova odlučiti o utemeljenju europskog radničkog vijeća ili o uređenju jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

Pregovarački odbor može odlučiti da ne započne pregovore ili da već započete pregovore prekine. Odluku pregovarački odbor mora donijeti najmanje dvotrećinskom većinom glasova svojih članova. O odluci i provedbi glasovanja, sastavlja se zapisnik kojeg potpisuje predsjednik, a primjerak istog dostavlja se središnjoj upravi.

Ponovni zahtjev za utemeljenje pregovaračkog odbora ne može se podnijeti prije proteka roka od dvije godine od donošenja odluke da se prekinu započeti pregovori ili da se ne započne s pregovorima, osim ako pregovarački odbor i središnja uprava ne postignu drukčiji pisani sporazum. U tom slučaju se ne primjenjuju supsidijarna pravila.

III. OBRAZLOŽENJE ODREDBI PREDLOŽENOG ZAKONA

Uz članak 1.

Člankom 1. navodi se direktiva Europske unije s kojom se usklađuje Zakon, a sukladno točki V. Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije (Narodne novine, broj 93/2011).

Uz članak 2.

Propisan je predmet ovoga Zakona. Zakonom se uređuje osnivanje europskih radničkih vijeća ili uspostava jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije. Postupci obavješćivanja i savjetovanja o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, ili na najmanje dva poslodavca ili njihove podružnice ili grupe s poslovnim nastanom u dvije države članice, utvrđuju se i provode na način kojim se osigurava učinkovitost obavješćivanja i savjetovanja te donošenja odluka.

Uz članak 3.

Definira se pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju, koje se sastoji od prava na obavješćivanje, te prava na savjetovanje. Ujedno, definira se svaki od navedenih pojmova.

Uz članak 4.

Propisuje se doseg primjene ovoga Zakona. Odredbe ovoga Zakona, primjenjuju se na radnike koji su zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije i koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, ako poslodavac s vladajućim utjecajem ima sjedište u Republici Hrvatskoj. Kada poslodavac ili vladajući poslodavac nema sjedište u državi članici, odredbe ovoga Zakona primjenjuju se pod sljedećim uvjetima:

- 1) ako je poslodavac ili vladajući poslodavac ovlastio kao svojeg predstavnika podružnicu poslodavca ili poslodavca pod njegovim vladajućim utjecajem koji imaju sjedište u Republici Hrvatskoj, ili
- 2) ako poslodavac ili vladajući poslodavac nije ovlastio svojeg predstavnika, a podružnica poslodavca ili poslodavac pod vladajućim utjecajem s najviše zaposlenih u odnosu na druga povezana društva ima sjedište u Republici Hrvatskoj.

Pojedine odredbe ovoga Zakona primjenjuju se i u slučaju kada se središnja uprava nalazi u drugoj državi članici kao i u slučaju kada nisu ispunjeni uvjeti iz stavka 2. ovoga članka.

Uz članak 5.

Definira se poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost i povezani poslodavci na razini Europske unije, kod kojih će radnici ostvarivati pravo na sudjelovanje u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća ili drugih postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

Uz članak 6.

Definira se poslodavac s vladajućim utjecajem.

Uz članak 7.

Propisuje se način utvrđivanja broja radnika kod poslodavca.

Uz članak 8.

Propisuje se obveza pribavljanja i dostave podatka. Navedenu obvezu ima središnja uprava, odnosno uprava svakog od povezanih poslodavaca dužna je pribaviti i dostaviti podatke potrebne za početak pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uspostavi postupaka obavješćivanja i savjetovanja. Podaci koje uprave moraju dostaviti osobito se odnose na podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama, poslodavcima i njihovim podružnicama, te o strukturi poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona.

Uz članak 9.

Propisuje se odgovornost poslodavaca u Republici Hrvatskoj. Povezani poslodavci u Republici Hrvatskoj koji su podružnice poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije ili su ovisna društva poslodavca s vladajućim utjecajem koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, dužni su osigurati uvjete i potrebna sredstva za ostvarivanje prava radnika na sudjelovanje u odlučivanju u skladu sa člankom 2. i člankom 4. stavkom 3. ovoga Zakona. Stoga su poslodavci dužni su na zahtjev središnje uprave dostaviti podatke o broju radnika iz članka 7. ovoga Zakona.

Uz članak 10.

Propisuje se način utemeljenja pregovaračkog odbora.

Uz članak 11.

Propisuje se broj članova pregovaračkoga odbora. Pregovarački odbor čine predstavnici radnika iz pojedine države članice, a njegov broj članova razmjeran je broju radnika zaposlenih kod poslodavca ili povezanih poslodavaca u toj državi članici, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započetih 10% od ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca iz članka 5. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona u svim državama zajedno.

Uz članak 12.

Propisuje se način izbora predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru. Predstavnik radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor biraju radnici svih poslodavaca, podružnica poslodavaca ili povezanih poslodavaca na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem. Liste kandidata za predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca. Propisuje se obveza ministra da pravilnikom pobliže propiše izbor i opoziv predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor.

Uz članak 13.

Propisuje se način suradnje središnje uprave i pregovaračkog odbora. Suradnja središnje uprave i pregovaračkog odbora temelji se na međusobnom povjerenju. Pregovarački odbor je dužan središnju upravu najkasnije u roku od osam dana od dana imenovanja obavijestiti o

imenima svojih članova, njihovom prebivalištu i podacima o poslodavcu, odnosno podružnici u kojima su zaposleni. Središnja uprava će navedene dostaviti odgovarajućim udrugama poslodavaca i sindikata koji djeluju na razini Europske unije te upravi poslodavca ili podružnice koja je o tome dužna obavijestiti radničko vijeće, odnosno predstavnike sindikata koji kod njega djeluju. Središnja uprava je dužna u roku od trideset dana od dana primitka obavijesti sazvati osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora, na kojoj se bira predsjednik i donosi poslovnik o radu odbora te s pregovaračkim odborom sporazumno određuje vrijeme, vođenje i dovršetak pregovora. Središnja uprava je dužna pregovaračkom odboru pravodobno dostaviti podatke važne za donošenje odluke.

Uz članak 14.

Propisuju se uvjeti za rad pregovaračkog odbora.

Uz članak 15.

Propisuju se okolnosti pod kojima je omogućeno sudjelovanje predstavnika radnika u radu pregovaračkog odbora iz država koje nisu članice Europske unije. Ako se središnja uprava i pregovarački odbor dogovore da će se sporazum iz članka 17. ovoga Zakona primjenjivati i na radnike zaposlene kod poslodavaca i podružnica iz država koje nisu države članice, taj sporazum mora sadržavati odredbu o načinu uključivanja u pregovarački odbor predstavnika radnika zaposlenih kod poslodavaca, podružnica poslodavaca ili povezanih poslodavaca iz država koje nisu države članice, te određivanju njihovog broja i pravnog položaja.

Uz članak 16.

Propisuje se pravo pregovaračkog odbora da ne započne odnosno da prekine pregovore. Odluku o prekidu pregovora pregovarački odbor može donijeti s najmanje dvotrećinskom većinom glasova svojih članova. U tom slučaju se ponovni zahtjev za utemeljenje pregovaračkog odbora, ne može se podnijeti prije proteka roka od dvije godine od donošenja takve odluke, osim ako pregovarački odbor i središnja uprava ne postignu drukčiji pisani sporazum.

Uz članke 17. do 19.

Propisuje se način utemeljenja europskog radničkog vijeća temeljem sporazuma. Člankom 17. se propisuje sloboda ugovaranja načina sudjelovanja radnika u odlučivanju, člankom 18. uglavci sporazuma o utemeljenju europskog radničkog vijeća, člankom 19. obveza postupanja u slučaju statusnih promjena kod poslodavaca.

Uz članak 20.

Propisuje se mogućnost da umjesto osnivanja europskog radničkog vijeća središnja uprava i pregovarački odbor pisanim sporazumom urede jedan ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja. Tim sporazumom uređuju se uvjeti održavanja sastanaka i savjetovanja predstavnika radnika sa središnjom upravom o pitanjima koja utječu na interese radnika kod svih poslodavaca, podružnica ili povezanih poslodavaca na koja se sporazum odnosi.

Uz članke 21. do 27.

Propisuju se uvjeti i način osnivanja europskog radničkog vijeća na temelju Zakona. Kako bi se radnicima, kod poslodavaca koji opstruiraju utemeljenje europskog radničkog vijeća, ipak osigurao minimum prava na obavješćivanje i savjetovanje, primjenjuju se tzv. supsidijarna pravila koja se obvezno utvrđuju nacionalnim zakonodavstvom država članica Europske unije. Supsidijarnim pravilima uređuju se slučajevi u kojima se obavezno mora osnovati europsko radničko vijeće, te se uređuje sastav i ovlaštenja europskog radničkog vijeća, kao i

postupak provedbe obavješćivanja i savjetovanja središnje uprave s europskim radničkim vijećem. Ukoliko su ispunjeni uvjeti za primjenu supsidijarnih pravila, primjenjivat će se supsidijarna pravila, tj. odredbe nacionalnog zakonodavstva države članice u kojoj se nalazi središnja uprava. Supsidijarna pravila utvrđena su ovim Zakonom, a primjenjivat će se u slučaju kada je riječ o poslodavcu čija se središnja uprava nalazi u Republici Hrvatskoj.

Supsidijarna pravila primjenjuju se samo u točno propisanim slučajevima, odnosno u sljedećim slučajevima:

1. ako tako odluče središnja uprava i pregovarački odbor,
2. ako središnja uprava ne započne pregovore u roku od šest mjeseci od dana podnošenja zahtjeva o uspostavi europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika,
3. ako se u razdoblju od tri godine od dana podnošenja zahtjeva o uspostavi europskog radničkog vijeća ili uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja radnika ne sklopi sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća ili sporazum o uređenju postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

Propisan je sastav europskog radničkog vijeća, izbor člana europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske, obaveza dostave obavijesti središnjoj upravi o članovima europskog radničkog vijeća, rad europskog radničkog vijeća, koje može osnovati i uži odbor, te ovlaštenja europskog radničkog vijeća.

Uz članak 28.

Omogućeno je pravo europskog radničkog vijeća da bude obaviješteno i savjetovano o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika, te da mu se predoči odgovarajuća dokumentacija. U tom slučaju, uži odbor odnosno europsko radničko vijeće ima pravo na sastanak sa središnjom upravom. Također, propisani su i posebni slučajevi.

Uz članak 29.

Propisan je mandat europskog radničkog vijeća. Europsko radničko vijeće se imenuje, odnosno bira na razdoblje od četiri godine. Član europskog radničkog vijeća može biti opozvan. Središnja uprava je dužna europskom radničkom vijeću, protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća, dostaviti podatke o promjenama broja radnika u državama članicama Europske unije i kod poslodavaca, podružnica ili povezanog poslodavca. Ako podaci o promjenama radnika upućuju na potrebu promjene broja članova i sastava europskog radničkog vijeća, broj članova i sastav predstavnika radnika u europskom radničkom vijeću će se ponovno odrediti za predstavnike one države članice Europske unije u kojima je došlo do promjene broja radnika.

Europsko radničko vijeće koje je utemeljeno sukladno članku 21. stavku 1. ovoga Zakona, najkasnije šest mjeseci prije prestanka mandata, mora većinom glasova donijeti odluku o tome da li će započeti pregovore za sklapanje sporazuma iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona. Ako europsko radničko vijeće odluči započeti pregovore, ima ista prava i obveze kao pregovarački odbor. Ako dođe do sklapanja sporazuma o obavješćivanju i savjetovanju s radnicima na temelju članka 20. ovoga Zakona, europskom radničkom vijeću prestaje mandat.

Uz članak 30.

Propisano je da se suradnja središnje uprave i europskog radničkog vijeća temelji na međusobnom povjerenju, a ta se odredbe na odgovarajući način primjenjuje i na suradnju između središnje uprave i predstavnika radnika u okviru postupaka obavješćivanja i savjetovanja.

Ujedno je propisana obveza predstavnika radnika da čuvaju poslovnu tajnu koju su saznali u obavljanju ovlaštenja danih im ovim Zakonom.

Uz članak 31.

Propisani su uvjeti za rad europskog radničkog vijeća.

Uz članak 32.

Temeljem navedene odredbe, članovi europskog radničkog vijeća koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, imaju pravo na zaštitu pod uvjetima i na način kako je to propisano za članove radničkog vijeća na nacionalnoj razini.

Uz članke 33. i 34.

Propisuje se nadležnost za provođenje upravnog i inspekcijskog nadzora nad primjenom ovoga Zakona.

Uz članak 35.

Propisuju se prekršaji i prekršajna odgovornost zbog nepoštovanja odredbi ovoga Zakona.

Uz članke 36. i 37.

Propisuje se rok za donošenje pravilnika, te dan stupanja na snagu ovoga Zakona.

IV. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Sredstva za ostvarivanje prava utvrđenih Zakonom o radu ne osiguravaju se iz državnog proračuna Republike Hrvatske, pa niti predloženi zakon neposredno ne dovodi do povećanja rashoda državnog proračuna Republike Hrvatske.

V. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA I RAZLOZI ZBOG KOJIH SU TE RAZLIKE NASTALE

Prijedlog Zakona o europskim radničkim vijećima prihvaćen je u Hrvatskom saboru, na sjednici održanoj dana 21. veljače 2014. godine, nakon što je razmotren na sjednicama radnih tijela te na sjednici Hrvatskoga sabora. Sve su primjedbe i prijedlozi razmotreni. U odnosu na Prijedlog zakona, koji je prihvaćen u Hrvatskom saboru, Konačni prijedlog zakona sadrži određene izmjene.

Nakon rasprave o Prijedlogu zakona na Odboru Hrvatskog sabora za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo, u članku 12., izmijenjen je način izbora predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor, kako bi se način izbora izjednačio s načinom izbora predviđenim za izbor predstavnika radnika u pregovarački odbor za pregovore o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu i europskoj zadruzi, koji je uređen posebnim zakonom.

Ujedno je dopunjen članak 36. Prijedloga zakona, kako bi se omogućilo se na započete postupke izbora radnika u pojedina tijela predstavnika radnika, primjenjuju odredbe važećeg Zakona o radu, a da mandat već izabranih predstavnika radnika, traje do njegovog isteka.

Ujedno su prihvaćeni prijedlozi Odbora Hrvatskoga sabora za zakonodavstvo o nomotehničkom poboljšanju pojedinih odredbi.

**VI. PRIJEDLOZI I MIŠLJENJA DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA KOJE
PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO, S OBRAZLOŽENJEM**

Predlagatelj je prihvatio sve prijedloge.