

PRIJEDLOG

Na temelju članka 31. stavka 3. Zakona o Vladi Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 150/2011, 119/14 i 93/16), Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj _____ godine donijela

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se Osmo izvješće Republike Hrvatske o primjeni Europske socijalne povelje, za razdoblje od 01. siječnja 2009. godine do 31. prosinca 2014. godine, o poduzetim mjerama za ostvarivanje usvojenih odredbi Europske socijalne povelje, u tekstu koji je dostavilo Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava aktom klase: 910-04/13-01/106, urbroja: 524-08/2-17-15, od 12. travnja 2017. godine.
2. Zadužuje se Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava da, putem Ministarstva vanjskih i europskih poslova, dostavi Vijeću Europe Izvješće iz točke 1. ovog Zaključka.

Klasa:
Urbroj:

Zagreb,

PREDSJEDNIK

mr. sc. Andrej Plenković

OBRAZLOŽENJE

Na temelju odredbe članka 21. Europske socijalne povelje i članka 6. Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 15/02), postoji obveza podnošenja izvješća o mjerama koje se poduzimaju u svrhu primjene prihvaćenih odredbi Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola, koje podnose Vlade država članica Vijeća Europe.

Sukladno navedenom, Republika Hrvatska je obvezna podnijeti Osmo izvješće za razdoblje od 01. siječnja 2009. do 31. prosinca 2014. godine.

Spomenuto Izvješće se odnosi na primjenu članka 2. (Pravo na pravične radne uvjete), članka 5. (Pravo organiziranja) i članka 6. (Pravo na kolektivno pregovaranje) Europske socijalne povelje te članka 2. (Pravo na informiranje i savjetovanje) i 3. (Pravo na sudjelovanje određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline) Dodatnog protokola.

Slijedom navedenog, predlaže se Vladi Republike Hrvatske prihvaćanje Osmog izvješća o primjeni Europske socijalne povelje u Republici Hrvatskoj, koje je izradilo Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava nadležno za međuresornu koordinaciju te izradu godišnjih izvješća o primjeni Europske socijalne povelje u Republici Hrvatskoj.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

8. izvješće Republike Hrvatske o primjeni Europske socijalne povelje za razdoblje od 1. siječnja 2009. do 31. prosinca 2014. (članci 2., 5. i 6. te 2. i 3. Dodatnog protokola)

IZVJEŠĆE O PRIMJENI EUROPSKE SOCIJALNE POVELJE

Izvješće koje podnosi Republika Hrvatska temeljem članka 21. Europske socijalne povelje, o mjerama koje se poduzimaju u svrhu primjene prihvaćenih odredaba Europske socijalne povelje čija je isprava o ratifikaciji ili odobrenju položena 26. veljače 2003. godine, obuhvaća razdoblje od 01. siječnja 2009. do 31. prosinca 2014. godine i odnosi se na članke 2., 5. i 6. Povelje te članke 2. i 3. Dodatnog protokola.

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

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

Sadržaj

<i>Zakonodavstvo Republike Hrvatske</i>	4
ODREDBE EUROPSKE SOCIJALNE POVELJE 1961. GODINE I DODATNOG PROTOKOLA IZ 1988. GODINE	6
Članak 2. – Svi zaposlenici imaju pravo na pravične radne uvjete.....	6
Članak 2. stavak 2.....	33
Članak 2. stavak 3.....	40
Članak 2. stavak 4.....	41
Članak 2. stavak 5.....	42
Članak 5. – Pravo organiziranja	42
Članak 6. – Pravo radnika na kolektivno pregovaranje	48
Članak 6. stavak 1.....	48
Članak 6. stavak 2.....	52
Članak 6. stavak 3.....	58
Članak 6. stavak 4.....	61
Dodatni protokol.....	65
Članak 2. – Pravo na informiranje i savjetovanje	65
Članak 3. – Pravo na sudjelovanje određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline	67

Zakonodavstvo Republike Hrvatske

Pravo na rad u Republici Hrvatskoj regulirano je Ustavom Republike Hrvatske („Narodne novine“ broj 41/01 - pročišćeni tekst i 55/01 - ispravak pročišćenog teksta) te zakonskim i podzakonskim aktima. Člankom 54. Ustava propisano je da svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Od prošlog Izvješća doneseni su i izmijenjeni sljedeći propisi:

Zakoni

1. Zakon o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13)
2. Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14)
3. Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu („Narodne novine“, broj 75/13)
4. Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava („Narodne novine“, broj 82/13)
5. Zakon o zračnom prometu („Narodne novine“, broj 69/09, 84/11, 54/13, 127/13 i 92/14)
6. Zakon o trgovini („Narodne novine“, broj 87/08, 96/08, 116/08, 76/09, 114/11, 68/13 i 30/14)
7. Zakonu o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“ broj 136/02 - pročišćeni tekst, 112/05, 59/06, 55/08 i 74/11)
8. Zakon o humanitarnom razminiranju („Narodne novine“, broj 153/05, 63/07 i 152/08)
9. Zakon o minimalnoj plaći („Narodne novine“ broj 67/08)
10. Zakon o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 39/13)
11. Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08 i 112/12)
12. Zakon o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje („Narodne novine“, broj 82/2012 i 88/2012) - prestao važiti danom stupanja na snagu Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14), 7. kolovoza 2014. godine
13. Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 19/99)- prestao važiti danom stupanja na snagu Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, 28. srpnja 2012. godine
14. Zakon o uskrati isplate pojedinih materijalnih prava zaposlenima u javnim službama („Narodne novine“, broj 143/12 i 159/13- Uredba)
15. Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža („Narodne novine“, broj 41/14, 157/14)
16. Zakon o osnovici plaće u javnim službama („Narodne novine“, broj 39/09 i 124/09)
17. Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 73/13)
18. Zakon o policiji („Narodne novine“, broj 34/11, 130/12, 89/14 i 151/14)
19. Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Narodne novine“ broj 27/01)
20. Zakon o izvršavanju državnog proračuna („Narodne novine“ broj 149/08, 151/09,
21. Zakon o državnim službenicima („Narodne novine“ broj 92/05, 107/07, 13/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12 – pročišćeni tekst, 37/13 i 38/13),
22. Zakon o strancima („Narodne novine“ broj 79/07., 36/09., 130/11 i 74/13)
23. Zakon o Državnom inspektoratu („Narodne novine“ broj 116/08, 123/08 i 49/11).
24. Zakon o Inspektoratu rada („Narodne novine“, broj 19/14)
25. Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji („Narodne novine“, broj 174/04., 92/05., 2/07., 107/07., 65/09., 137/09., 146/10., 19/13. – pročišćeni tekst, 33/13., 148/13., 92/14 te Odluka USRH, 55/11. i 140/12.)

26. Zakon o zaštiti civilnih i vojnih invalida rata („Narodne novine“, broj 33/92., 77/92., 86/92., 27/93., 58/93., 2/94., 76/94., 108/95., 108/96, 82/01, 103/03, 148/13)
27. Zakon o poticanju zapošljavanja („Narodne novine“, broj 57/12. i 120/12.)
28. Zakon o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 59/96, 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09 i 143/12)
29. Zakon o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14 - ispravak i 154/14 - Uredba)
30. Ovršni zakon („Narodne novine“, broj 112/12., 25/13., 93/14.)
31. Kazneni zakon („Narodne novine“ broj 125/11. i 144/12.)
32. Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine“ broj 73/13.)

Pravilnici

1. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“, broj 70/2010)
2. Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima („Narodne novine“, broj 122/2010 i 56/2011)
3. Pravilnik o načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“, broj 84/2005)
4. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“ broj 62/10)
5. Pravilnik o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi i vrijednosnog kupona („Narodne novine“, broj 64/12)
6. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, broj 120/12)
7. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima („Narodne novine“ broj 37/11)
8. Pravilnik o sigurnosti i zdravlju pri radu s električnom energijom („Narodne novine“, broj 88/12)
9. Pravilnik o skladištenju opasnih kemikalija koje djeluju u obliku plina („Narodne novine“, broj 78/12., 91/13)

Ostalo

1. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 104/13)
2. Rješenje ministra nadležnog za rad o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 55/09)
3. Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća („Narodne novine“, broj 89/2013)
4. Odluka o visini osnovice za obračun plaće za državne službenike i namještenike („Narodne novine“ broj 40/09).
5. Uredba o poslovima i posebnim uvjetima rada u državnoj službi („Narodne novine“ broj 74/02, 58/08, 119/11 i 33/13).

ODREDBE EUROPSKE SOCIJALNE POVELJE 1961. GODINE I DODATNOG PROTOKOLA IZ 1988. GODINE

Članak 2. – Svi zaposlenici imaju pravo na pravične radne uvjete

U zadnjem izvješću navedeno je da je 1. siječnja 2010. godine stupio na snagu novi Zakon o radu („Narodne novine“, broj 149/09). U međuvremenu je taj zakon doživio nekoliko izmjena i dopuna („Narodne novine“, broj 61/11, 82/12 i 73/13) koje nisu donijele značajnije promjene na području radnog vremena, tjednih i godišnjih odmora, a u kolovozu 2014. godine stupio je na snagu novi Zakon o radu („Narodne novine“ broj 93/14) koji unosi određene promjene odredbi o organizaciji radnog vremena kojima se želi potaknuti internu fleksibilnost organizacije rada kod poslodavca.

Zakon o radu je opći propis koji uređuje radne odnose u Republici Hrvatskoj te se primjenjuje na radni odnos ukoliko nekim posebnim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno. Pojam radnog vremena određen je člankom 60. stavkom 1. Zakona o radu. Prema navedenoj odredbi radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan 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.

Dakle, i u slučaju kada je radnik spreman obaviti svoj posao po uputama i na mjestu koje je odredio poslodavac, ali još uvijek ne obavlja svoj posao, radi se o vremenskom razdoblju koje ulazi u radno vrijeme radnika.

S druge strane, sukladno odredbi članka 60. stavka 2. Zakona o radu, radnim vremenom se ne smatra 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. U tom slučaju vrijeme čekanja poziva poslodavca nije radno vrijeme, ali nakon poziva poslodavca, sve vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove, neovisno o tome da li je to na mjestu kojeg je odredio poslodavac ili mjestu koje je odabrao radnik smatra se radnim vremenom. Prema odredbi članka 60. stavka 3. Zakona o radu vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu se uređuje ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom. Dakle, onaj poslodavac koji želi koristiti pripravnost u svojoj organizaciji rada dužan je prethodno putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu utvrditi vrijeme u kojem će se pripravnost obavljati te odrediti iznos naknade koja će radniku pripasti za razdoblje koje je proveo u pripravnosti.

Članak 60. Pojam radnog vremena

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan 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 pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade 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 obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 74. Dnevni odmor

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

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

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju kada radnik koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje i to uz pisanu suglasnost poslodavca s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu. Što se tiče prekovremenog rada, on je dopušten u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, ali najviše do osam sati tjedno, ovakva odredba je bila na snazi samo za vrijeme važenja Zakona o radu „Narodne novine“ broj 149/09. U odnosu na Zakon o radu koji je bio na snazi do 31. 12. 2009. godine i prema kojem je prekovremeni rad mogao trajati do deset sati tjedno, novi Zakon o radu predviđa mogućnost prekovremenog rada u trajanju do osam sati tjedno. Novim Zakonom o radu bila su predviđena i ograničenja prekovremenog rada na mjesečnoj razini (trideset dva sata) i na godišnjoj razini (sto osamdeset sati). Izmjenama i dopunama starog Zakona o radu, koje su stupile na snagu 26. lipnja 2013. ukinuto je ograničenje prekovremenog rada na mjesečnoj razini dok je ostalo ono na godišnjoj razini.

Novi Zakon o radu („Narodne novine“ broj 93/14) koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. godine djelomično je promijenio zakonsko uređenje prekovremenog rada (čl. 65):

Članak 65. Prekovremeni rad

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

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

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, 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. U odnosu na zadnje izvješće navedena odredba doživjela je promjenu na način da je umjesto jedne kalendarske godine kao referentno razdoblje za primjenu ovog instituta navedeno razdoblje koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno. Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati do pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Sukladno odredbi članka 75. Zakona o radu svaki radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, dok maloljetni radnik pravo na odmor (stanku) od trideset minuta neprekidno ostvaruje ako radi najmanje četiri i pol sata dnevno. Odmor (stanka) se ubraja u radnikovo radno vrijeme.

Članak o dnevnom odmoru doživio je određene izmjene u zadnjim Zakonu o radu koji je stupio na snagu 07. kolovoza 2014. godine. Radnik i nadalje tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Promjena se očituje u tome da je poslodavac dužan sezonskom radniku koji radi dvokratno (u dva navrata tijekom radnog dana) osigurati dnevni odmor od najmanje osam sati neprekidno. Po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor poslodavac je dužan osigurati korištenje zamjenskog odmora. Do navedene promjene je došlo iz razloga što su poslodavci koji obavljaju sezonske poslove u turizmu i ugostiteljstvu imali značajne poteškoće u određivanju rasporeda radnog vremena radnicima koji zbog specifičnih potreba organizacije rada obavljaju poslove u dva navrata tijekom jednog radnog dana. Sada je poslodavcima lakše organizirati raspored radnog vremena, a radnicima je omogućeno korištenje zamjenskog dnevnog odmora. Prijašnja odredba je dopuštala dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno za sezonske radnike i obvezivala poslodavca da radniku osigura zamjenski odmor u razdoblju od osam dana.

Odredba koja je bila na snazi do Zakona o izmjenama i dopunama zakona o radu, objavljenog u „Narodnim novinama“, broj 73/2013. od 18. lipnja 2013. godine:

Članak 53. Dnevni odmor

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovoga članka.

Odredba koja se primjenjuje od stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, objavljenog u „Narodnim novinama“, broj 73/2013. od 18. lipnja 2013. godine:

Članak 74. Dnevni odmor

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Zakonom o radu nije određeno minimalno i maksimalno trajanje radnog dana pojedinog radnika. Međutim, tumačenjem odredbe članka 74. stavka 1. Zakona o radu prema kojoj svaki radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno može se zaključiti kako je maksimalno zakonom dopušteno trajanje radnog dana dvanaest sati. Sukladno odredbama novog ZOR-u („Narodne novine“, broj 93/14) točnije članku 89., moguće su iznimke prema kojima bi rad mogao trajati i dulje:

(1) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to:

1) ako je to nužno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegova prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika

2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost

3) ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito o:

– uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima

– radu radnika u lukama i zračnim lukama

– uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu

– proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje

– industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga

– djelatnosti istraživanja i razvoja

– djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu

4) ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:

– poljoprivredi

– turizmu

– poštanskim uslugama

5) ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku ili čiji je rad vezan uz vozni red

6) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati.

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

U Republici Hrvatskoj na snazi su i posebni zakoni:

1. Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu („Narodne novine“, broj 75/13),
2. Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava („Narodne novine“, broj 82/13),
3. Zakon o zračnom prometu („Narodne novine“, broj 69/09, 84/11, i 54/13, 127/13 i 92/14),
4. Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“, broj 12/12, 35/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14, 154/14)

Ovi zakoni uređuju radno vrijeme te imaju prednost u primjeni u odnosu na Zakon o radu, kao opći propis. Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu („Narodne novine“, broj 75/13) propisano je da puno tjedno radno vrijeme mobilnih radnika 48 sati te da se maksimalno tjedno radno vrijeme može se produljiti do 60 sati, samo ako prosjek od 48 sati nije prekoračen unutar razdoblja od četiri mjeseca:

Članak 5. Raspored radnog vremena

(1) Puno tjedno radno vrijeme mobilnih radnika je 48 sati.

(2) Maksimalno tjedno radno vrijeme može se produljiti do 60 sati, samo ako prosjek od 48 sati nije prekoračen unutar razdoblja od četiri mjeseca.

(3) Ako mobilni radnik obavlja poslove za različite poslodavce, radno vrijeme predstavlja zbroj radnih sati kod svih poslodavaca. Poslodavac je dužan od mobilnog radnika koji radi kod više poslodavaca pisanim putem zatražiti evidenciju ili izračun radnog vremena koje je mobilni radnik obavio za drugog poslodavca.

(4) Mobilni radnik dužan je izračun iz stavka 2. ovoga članka u pisanom obliku dostaviti poslodavcu kod kojega je zaposlen.

Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava („Narodne novine, broj 82/13) propisuje neke posebne odredbe za radnike koji neposredno sudjeluju u obavljanju željezničkog prometa (u daljnjem tekstu: izvršni radnici) i mobilne radnike koji obavljaju interoperabilne prekogranične poslove:

Članak 94. Radno vrijeme izvršnog radnika

(1) Radno vrijeme izvršnoga radnika u jednoj smjeni ne smije trajati dulje od 12 sati.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radno vrijeme strojovođe koji upravlja vlakom koji prevozi putnike ne smije trajati dulje od 10 sati.

(3) Vrijeme neprekidne vožnje strojovođe ne smije biti dulje od 6 sati, odnosno 5 sati ako upravlja vlakom za prijevoz putnika.

(4) Raspored radnog vremena i trajanje smjene i odmora između dvije uzastopne smjene za izvršnog radnika u nacionalnom i prekograničnom željezničkom prometu propisuju se pravilnikom koji donosi ministar.

Prema odredbama Zakona o zračnom prometu („Narodne novine“, broj 69/09, 84/11 i 54/13) i njegovog pravilnika zračni prijevoznik mora osigurati da ukupan broj sati provedenih na dužnosti (*total duty time*) za

članove posade zrakoplova ne smije prijeći: 190 sati tijekom bilo kojih 28 uzastopnih dana, raspoređenih što je više moguće, ravnomjerno tijekom tog perioda i 60 sati tijekom bilo kojih 7 uzastopnih dana.

Odredbe navedenih zakona o radnom vremenu rezultat su usklađivanja propisa Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije.

Podaci o radu Državnog inspektorata za 2009. godinu

Inspektori rada bivšeg Državnog inspektorata obavili su tijekom 2009. godine 24.027 inspeksijskih nadzora (15.044 nadzora iz područja radnih odnosa i 8.983 nadzora u području zaštite na radu).

U području radnih odnosa otkriveno je i procesuirano 16.294 prekršaja. Otkrivenost velikog broja prekršaja rezultat je pojačanog angažiranja inspektora rada, dobre suradnje svih inspektora u sastavu Državnog inspektorata, ali i nekih drugih tijela nadzora, prije svega Ministarstva unutarnjih poslova.

Tijekom godine otkrivena je 1.921 nezakonito (ilegalno) zaposlena osoba, od toga 605 stranaca koji su u Republici Hrvatskoj radili suprotno odredbama Zakona o strancima ("Narodne novine" broj 79/07. i 36/09., nastavno: ZS).

Tijekom 2009. godine uz nadzor provedbe drugih propisa i poduzimanja propisanih mjera, inspektori rada su, među ostalim, privremeno zabranili obavljanje djelatnosti u trajanju od 30 dana kod 707 poslodavaca kod kojih su zatekli 415 radnika-stranaca koji su nezakonito radili (321 nije imalo radnu dozvolu, 24 nije imalo poslovnu dozvolu, a za 70 radnika-stranaca poslodavac nije ishodio potvrdu policijske uprave o prijavi rada bez radne odnosno poslovne dozvole), 369 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno mirovinsko osiguranje, 385 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno zdravstveno osiguranje, 63 radnika koji nisu zakonito prijavljeni na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (s prvim danom početka rada ili nisu bili prijavljeni na odgovarajuće radno vrijeme), 634 radnika koji su nezakonito radili jer prije početka rada poslodavac sa istima nije sklopio ugovor o radu ili im nije uručio pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Zbog činjenice da su se poslodavci (272 poslodavca) odlučili na tzv. „otkup“ (umjesto zabrane rada pečaćenjem poslovnog prostora dostavili dokaz o uplati novčanog iznosa) tijekom 2009. godine, a sukladno odredbama ZS-a i Zakona o Državnom inspektoratu („Narodne novine“ broj 116/08, 123/08 i 49/11., nastavno: ZDI), po tom osnovu na propisani račun državnog proračuna uplaćeno je 9.900.000,00 kuna.

Poduzimajući ostale propisane mjere po obavljenim inspeksijskim nadzorima tijekom godine doneseno je 1.154 rješenja – zaključaka, a zbog osnovane sumnje u počinjenje ukupno 16.294 djela prekršaja, protiv poslodavaca fizičkih i pravnih osoba nadležnim prekršajnim sudovima je podneseno 6.127 optužnih prijedloga, donesena su 222 obavezna prekršajna naloga i 7 prekršajnih naloga te je izrečeno 8 kazni na mjestu izvršenja prekršaja.

Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja se odnosila na:

- nezakoniti prekovremeni rad, rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu i rad noću,
- zapošljavanje radnika bez sklapanja ugovora o radu prije početka rada, odnosno uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru, neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko ili zdravstveno osiguranje,
- neuručenje radniku primjerka prijave na obvezno mirovinsko ili zdravstveno osiguranje u propisanom roku, te nezakonito zapošljavanje i rad stranaca,

- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima te sklapanje ugovora o radu koji ne sadrže propisane podatke,
- uskratu pripadajućih prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor,
- neuručivanje radnicima odgovarajućih obračuna plaća, naknada plaća ili otpremnine odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeća nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti,
- neisplatu minimalne plaće,
- nevođenje propisanih evidencija s područja rada i slično.

Od 1.154 donesenih rješenja-zaključka, većina ih se odnosila na:

- zabranu obavljanja djelatnosti,
- zabranu prekovremenog rada maloljetnicima,
- zabranu noćnog rada žena u industriji kada je ocijenjeno da isti nije bio prijeko potreban, odnosno da nije postojala viša sila ili opasnost od kvara na sirovinama,
- zabranu noćnog rada maloljetnika i slično.

U 2009. godini je protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca podnesena 31 kaznena prijava zbog osnovane sumnje da su počinili kazneno djelo povrede prava na rad i drugih prava iz rada (odredbe članka 114. Kaznenog zakona).

U 2009. godini razvidno je da su inspektori u području radnih odnosa obavili veći broj inspekcijskih nadzora (2009. g. – 15.044 nadzora, 2008. g. – 13.091), donijeli veći broj upravnih mjera privremene zabrane obavljanja djelatnosti temeljem čl. 58. ZDI-a i čl. 199. ZS-a (2009. g. – 707 upravnih mjera, 2008. g. – 452 upravne mjere), te otkrili veći broj nezakonitih postupanja poslodavaca s obilježjima djela prekršaja, što je rezultiralo podnošenjem većeg broja optužnih prijedloga nadležnim prekršajnim sudovima, te donošenjem većeg broja obaveznih prekršajnih naloga i prekršajnih naloga, a izrečen je i veći broj kazni na mjestu izvršenja prekršaja.

Inspektori rada u području radnih odnosa su tijekom 2009. sukladno odredbama čl. 32. st. 1. ZDI-a, uputili 3.975 različitih obavijest drugim nadležnim tijelima zbog toga što su tijekom nadzora iz svoje nadležnosti došli do saznanja o možebitnim nepravilnostima iz nadležnosti tih tijela (primjerice, obavijesti Ministarstvu financija o sumnjama u nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključivo i uplatu poreza, prireza i doprinosa; isplatu plaća dijelom uz plaćanje poreza, prireza i doprinosa, a dijelom bez plaćanja istih – isplatom »na ruke«; neplaćanje propisanih povećanja plaće za prekovremeni rad, za rad u dane blagdana te neradne dane; zatim centrima za socijalnu skrb, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Pravobraniteljici za djecu, Prosvjetnoj inspekciji Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, MUP-u itd.)

Podaci o radu Državnog inspektorata rada za 2010. godinu

Inspektori rada Državnog inspektorata obavili su tijekom 2010. godine 25.233 inspekcijskih nadzora, dok je u 2009. godini bilo obavljeno ukupno 24.027 inspekcijskih nadzora. Od navedenog broja nadzora u 2010. godini, 15.776 nadzora je bilo u području radnih odnosa, a 9.457 nadzora u području zaštite na radu.

U području radnih odnosa u izvještajnom razdoblju otkriveno je i procesuirano 14.883 prekršaja.

Tijekom godine otkriveno je 2.064 nezakonito (ilegalno) zaposlenih osoba (1.921 – 2009. g.), od toga 683 stranca koji su u Republici Hrvatskoj radili suprotno odredbama ZS-a.

U 2010. godini uz nadzor provedbe drugih propisa i poduzimanja propisanih mjera, inspektori rada su, među ostalim, privremeno zabranili obavljanje djelatnosti u trajanju od 30 dana, odnosno na određeno vrijeme dok ne otklone nedostatke u poslovanju, a najkraće u trajanju od 30 dana, kod 650 poslodavaca kod kojih su zatekli 363 radnika-stranaca koji su nezakonito radili (260 nije imalo radnu dozvolu, 10 nije imalo poslovnu dozvolu, a za 93 radnika-stranca poslodavac nije ishodio potvrdu policijske uprave o prijavi rada bez radne, odnosno poslovne dozvole), 588 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno mirovinsko osiguranje, 596 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno zdravstveno osiguranje, 53 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje (s prvim danom početka rada ili nisu bili prijavljeni na odgovarajuće radno vrijeme), 789 radnika koji su nezakonito radili, jer poslodavac sa istima nije sklopio ugovor o radu ili im nije uručio pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada. Zbog činjenice da su se poslodavci (304 poslodavca) sukladno odredbama čl. 199. st. 3. ZS-a, odnosno čl. 58. st. 3. ZDI-a, odlučili na tzv. „otkup“ od izvršenja mjere zabrane obavljanja djelatnosti donesenih na temelju čl. 199. st. 1. ZS-a, odnosno čl. 58. st. 1. ZDI-a, tijekom 2010. godine po tom osnovu na propisani račun državnog proračuna uplaćeno je ukupno 13.860.000,00 kuna.

Poduzimajući ostale propisane mjere po obavljenim inspekcijskim nadzorima tijekom godine doneseno je 1.386 rješenja i 18 zaključaka, a zbog osnovane sumnje u počinjenje ukupno 14.883 djela prekršaja, protiv poslodavaca fizičkih i pravnih osoba nadležnim prekršajnim sudovima je podneseno 6.413 optužnih prijedloga, donesena su 118 obavezna prekršajna naloga i 81 prekršajni nalog, te su izrečene 103 kazne na mjestu izvršenja prekršaja.

Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja se odnosila na:

- nezakoniti prekovremeni rad, zapošljavanje radnika bez sklapanja pisanog ugovora o radu prije početka rada, odnosno bez izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru, neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje, zakašnjele prijave na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje te nezakonito zapošljavanje i rad stranaca,
- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima te sklapanje ugovora o radu koji ne sadrže propisane podatke,
- uskratu prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor,
- neuručivanje radnicima u propisanim rokovima obračuna plaća, naknada plaća ili otpremnine propisanog sadržaja, odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeća nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti ,

- neisplatu minimalne plaće,
- nevođenje propisane evidencije o radnicima.

Od 1.386 donesenih rješenja, većina ih se odnosila na:

- zabranu obavljanja djelatnosti poslodavcima,
- odlučivanje o zahtjevima osoba iz čl. 35. st. 1. Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji („Narodne novine“ broj 174/04, 92/05, 2/07, 107/07, 65/09, 137/09, 146/10, 19/13 – pročišćeni tekst, 33/13, 148/13, 92/14 te Odluka USRH 55/11 i 140/12, nastavno: ZPHB) o ostvarivanju prava prednosti pri zapošljavanju,
- odlučivanje o zahtjevima zakonskih zastupnika osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, za izdavanje odobrenja za sudjelovanje istih uz naplatu u aktivnosti ma iz čl. 7. Pravilnika,
- zabranu noćnog rada maloljetnicima,
- nalog poslodavcima da radnicima dostave obračune plaća, naknada plaća ili otpremnine, odnosno obračune dugovanih, a neisplaćenih plaća, naknada plaća ili otpremnine, ili dostavu navedenih obračuna sa svim propisanim podacima.

U 2010. godini je protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca podneseno 19 kaznenih prijava zbog osnovane sumnje da su počinili kazneno djelo povrede prava na rad i drugih prava iz rada (odredbe članka 114. Kaznenog zakona).

Nastavno navedenome, razvidno je da su inspektori rada obavili za 4,9% veći broj inspekcijskih nadzora u odnosu na 2009. godinu (2010. g. – 15.776, 2009. g. – 15.044 nadzora). Iako su donijeli manji broj upravnih mjera privremene zabrane obavljanja djelatnosti na temelju čl. 58. ZDI-a i čl. 199. ZS-a (2010. g. – 650 upravnih mjera, 2009. g. – 707 upravnih mjera), veći broj poslodavaca kojima su navedene mjere izrečene odlučio se za tzv. „otkup“ od izvršenja upravne mjere postupajući na način utvrđen čl. 58. st. 3. ZDI-a, odnosno čl. 199. st. 3. ZS-a te je po toj osnovi naplaćeno u korist državnog proračuna ukupno 13.860.000,00 kuna, dakle 3.960.000,00 kuna više nego 2009. godine. U odnosu na 2009. godinu, tijekom 2010. godine podnesen je veći broj optužnih prijedloga nadležnim prekršajnim sudovima i veći broj prekršajnih naloga, te je naplaćen veći broj kazni na mjestu izvršenja prekršaja, a to je rezultat pojačanog angažiranja inspektora rada, dobre suradnje svih inspektora u sastavu Državnog inspektorata, ali i nekih drugih tijela nadzora, prije svega Ministarstva unutarnjih poslova.

U ovom izvještajnom razdoblju inspektori rada za radne odnose sukladno odredbama čl. 32. st. 1. ZDI-a, uputili su 3.726 različitih obavijesti drugim nadležnim tijelima zbog toga što su tijekom nadzora iz svoje nadležnosti došli do saznanja o mogućim nepravilnostima ma iz nadležnosti tih tijela (primjerice, obavijesti Ministarstvu financija o sumnjama u nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključivo i uplatu poreza, prireza i doprinosa; isplatu plaća dijelom uz plaćanje poreza, prireza i doprinosa, a dijelom bez plaćanja istih – isplatom „na ruke“; neplaćanje propisanih povećanja plaće za prekovremeni rad, noćni rad, za rad u dane blagdana te neradne dane; zatim centrima za socijalnu skrb, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Pravobraniteljici za djecu, Prosvjetnoj inspekciji Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, MUP-u).

Podaci o radu Državnog inspektorata za 2011. godinu

Inspektori rada Inspektorata obavili su tijekom 2011. godine 27.456 inspekcijskih nadzora, dok je u 2010. godini bilo obavljeno ukupno 25.233 inspekcijskih nadzora. Od navedenog broja nadzora u 2011. godini, 17.970 nadzora je bilo u području radnih odnosa, a 9.486 nadzora u području zaštite na radu.

U području radnih odnosa otkriveno je i procesuirano 14.806 prekršaja.

Tijekom godine otkriveno je 2.177 nezakonito (ilegalno) zaposlenih osoba (2.064 – 2010. g.), od toga 608 stranaca koji su u Republici Hrvatskoj radili suprotno odredbama ZS-a.

U 2011. godini uz nadzor provedbe drugih propisa i poduzimanja propisanih mjera, inspektori rada su, među ostalim, privremeno zabranili obavljanje djelatnosti u trajanju od 30 dana, odnosno na određeno vrijeme dok ne otklone nedostatke u poslovanju, a najkraće u trajanju od 30 dana, kod 799 poslodavaca kod kojih su zatekli 377 radnika-stranaca koji su nezakonito radili (257 nije imalo radnu dozvolu, 12 nije imalo poslovnu dozvolu, a za 108 radnika-stranca poslodavac nije ishodio potvrdu policijske uprave o prijavi rada bez radne, odnosno poslovne dozvole), 630 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno mirovinsko osiguranje, 633 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno zdravstveno osiguranje, 91 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno mirovinsko osiguranje i 89 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno zdravstveno osiguranje (s prvim danom početka rada ili nisu bili prijavljeni na odgovarajuće radno vrijeme), 901 radnika koji su nezakonito radili, jer poslodavac sa istima nije sklopio ugovor o radu ili im nije uručio pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada. Zbog činjenice da su se poslodavci (336 poslodavaca) sukladno odredbama čl. 199. st. 3. ZS-a, odnosno čl. 58. st. 3. ZDI-a, odlučili na tzv. „otkup“ od izvršenja mjere zabrane obavljanja djelatnosti donesenih na temelju čl. 199. st. 1. ZS-a, odnosno čl. 58. st. 1. ZDI-a, tijekom 2011. godine po tom osnovu na propisani račun državnog proračuna uplaćeno je ukupno 13.200.000,00 kuna.

Poduzimajući ostale propisane mjere po obavljenim inspekcijskim nadzorima tijekom godine doneseno je 1.751 rješenje i 7 zaključaka, a zbog osnovane sumnje u počinjenje ukupno 14.806 djela prekršaja, protiv poslodavaca fizičkih i pravnih osoba nadležnim prekršajnim sudovima je podneseno 6.384 optužna prijedloga, doneseno je 56 obaveznih prekršajnih naloga i 65 prekršajnih naloga, te je izrečeno 405 kazni na mjestu izvršenja prekršaja i po toj osnovi naplaćeno 4.528.000,00 kuna.

Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja odnosila se na:

- zapošljavanje radnika bez sklapanja pisanog ugovora o radu prije početka rada, odnosno bez izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru,
- neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje,
- neisplatu minimalne plaće,
- nevođenje propisane evidencije o radnicima,
- nezakoniti prekovremeni rad,

- neuručivanje radnicima u propisanim rokovima obračuna plaća, naknada plaća ili otpremnine propisanog sadržaja, odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeca nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti,
- sklapanje ugovora o radu koji ne sadrže propisane podatke,
- zakašnjele prijave na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje,
- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima,
- uskratu prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor,
- nezakonito zapošljavanje i rad stranaca.

Od 1.751 donesenog rješenja, većina ih se odnosila na:

- privremenu zabranu obavljanja djelatnosti poslodavcima,
- odlučivanje o zahtjevima osoba iz čl. 35. st. 1. ZPHB-a o ostvarivanju prava prednosti pri zapošljavanju,
- odlučivanje o zahtjevima zakonskih zastupnika osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, za izdavanje odobrenja za sudjelovanje istih uz naplatu u aktivnostima iz čl. 7. Pravilnika,
- zabranu noćnog rada maloljetnicima,
- zabranu određivanja prekovremenog rada maloljetnicima,
- nalog poslodavcima da radnicima dostave obračune plaća, naknada plaća ili otpremnine, odnosno obračune dugovanih, a neisplaćenih plaća, naknada plaća ili otpremnine, ili dostavu navedenih obračuna sa svim propisanim podacima.

U 2011. godini protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca podneseno je 17 kaznenih prijava, od kojih je 16 bilo podneseno zbog osnovane sumnje u počinjenje kaznenog djela povrede prava na rad i drugih prava iz rada (članak 114. Kaznenog zakona). Jedna kaznena prijava bila je podnesena zbog osnovane sumnje u počinjenje kaznenog djela iz čl. 323. Kaznenog zakona – skidanje i povreda službenog pečata i znaka.

Nastavno navedenome, razvidno je da su inspektori rada obavili 13,9% veći broj inspeksijskih nadzora u odnosu na 2010. godinu (2011. g. – 17.970 nadzora, 2010. g. - 15.776 nadzora). U provedenim nadzorima inspektori su donijeli 22,9% više upravnih mjera zabrane obavljanja djelatnosti u odnosu na broj upravnih mjera zabrane obavljanja djelatnosti donesenih u 2010. godini (2011. – 799 upravnih mjera, 2010. – 650 upravnih mjera). U odnosu na 2010. godinu, tijekom 2011. godine je naplaćen znatno veći broj kazni na mjestu izvršenja prekršaja, čak **405 kazni** u odnosu na 103 kazne na mjestu izvršenja prekršaja u 2010. godini, te je po toj osnovi naplaćeno ukupno **4.528.000,00 kuna**. Sve je to rezultat pojačanog angažiranja inspektora rada, dobre suradnje svih inspektora u sastavu Inspektorata, ali i suradnje Inspektorata s drugim javnopravnim tijelima.

U ovom izvještajnom razdoblju inspektori rada za radne odnose sukladno odredbama čl. 32. st. 1. ZDI-a, uputili su 3.768 različitih obavijesti drugim nadležnim tijelima zbog toga što su tijekom nadzora iz svoje nadležnosti došli do saznanja o mogućim nepravilnostima iz nadležnosti tih tijela (primjerice, obavijesti Ministarstvu financija o sumnjama u nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključivo i uplatu poreza, prireza i doprinosa; isplatu plaća dijelom uz plaćanje poreza, prireza i doprinosa, a dijelom bez plaćanja istih - isplatom „na ruke“; neplaćanje propisanih povećanja plaće za prekovremeni rad, noćni rad, za rad u dane blagdana te neradne dane; zatim centrima za socijalnu skrb, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Pravobraniteljici za djecu, Prosvjetnoj inspekciji Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvu unutarnjih poslova, Upravnoj inspekciji).

Podaci o radu Državnog inspektorata za 2012. godinu

Inspektori rada u području radnih odnosa su tijekom 2012. godine, nadzirući provedbu propisa iz svoje nadležnosti, posebno pojačane aktivnosti usmjerili na nadzor provedbe propisa o radnim odnosima kojima se uređuju: obveze poslodavaca da radnike u propisanim rokovima prijave nadležnim tijelima mirovinskoga i zdravstvenoga osiguranja; zapošljavanje nezaposlenih osoba bez radnog iskustva u zvanju za koje su se obrazovale; sezonsko zapošljavanje u području poljoprivrede; zapošljavanje i rad maloljetnika, žena, trudnica i invalida (uključujući i prekovremeni i noćni rad); korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor; obveze poslodavaca da radnicima u propisanim rokovima uruče obračune iz kojih je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaća, naknada plaća ili otpremnina, odnosno obračune dugovanih, a neisplaćenih plaća, naknada plaća ili otpremnina, kao i propisani sadržaj navedenih obračuna, obveza isplate minimalne plaće u visini utvrđenoj Zakonom o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 67/08, nastavno: ZMP), obveza vođenja evidencije o radnicima, zapošljavanje i rad stranaca; davanje prednosti pri zapošljavanju nezaposlenim hrvatskim braniteljima i drugim osobama iz čl. 35. st. 1. ZPHB-a i čl. 48.f Zakona o zaštiti civilnih i vojnih invalida rata („Narodne novine“, broj 33/92., 77/92. 27/93., 58/93., 2/94., 76/94., 108/95., 108/96, 82/01. i 103/03.), kako bi otkrivanjem nezakonitosti i poduzimanjem propisanih mjera utjecali na provedbu tih propisa.

Radi što efikasnijeg rješavanja problema vezanih za zaštitu prava radnika zakonodavac je u 2012. godini donio nove zakonske propise i to: Zakon o poticanju zapošljavanja („Narodne novine“ broj 57/12 i 120/12), Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje („Narodne novine“ broj 82/12 i 88/12), Pravilnik o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi i vrijednosnog kupona („Narodne novine“ broj 64/12), Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“ broj 120/12), kao i izmjene i dopune ZPHB-a koji je stupio na snagu 17. prosinca 2012. godine, a kojima je na drugačiji način određena nadležnost inspekcija za postupanje. Naime, navedenim izmjenama i dopunama ZPHB-a je propisano da nadzor nad tim zakonom provode upravna inspekcija i inspekcija rada koja je u tome dijelu preuzela nadležnost prosvjetne inspekcije.

U 2011. godini donesen je i novi Zakon o strancima („Narodne novine“, broj 130/11.), koji je stupio na snagu 1. siječnja 2012. godine.

Inspektori rada u području zaštite na radu nadziru primjenu zakona i drugih propisa kojima se uređuju odnosi između poslodavaca i radnika u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Uz obveze propisane poslodavcima u odnosu na radnike, inspektori rada u području zaštite na radu nadziru i propisane obveze u odnosu na osobe koje nisu u radnom odnosu s poslodavcem, odnosno volontere, osobe koje se nalaze na stručnom osposobljavanju, učenike i studente na praktičnoj obuci, osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju naređene poslove, osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom, kao i poslovne suradnike, službenike u tijelima državne uprave, korisnike usluga i druge osobe koje dolaze u prostorije i prostore poslodavaca.

Posebice nadziru primjenu propisa koji se odnose na obveze poslodavca propisane za rad maloljetnika, žena, trudnica, porodilja, invalida i drugih osoba za koje su propisane posebne mjere zaštite. Nadalje, nadziru stručnost i zakonitost rada trgovačkih društava koja su ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu. Nadziru investitore u izvršavanju propisanih obveza u provođenju mjera zaštite na radu u tijeku projektiranja građevina i u tijeku izgradnje. Odredbama Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 59/96, 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08. i 75/09.) izuzete su iz nadležnosti inspektora rada za zaštitu na radu osobe na radu i druge osobe u oružanim snagama, redarstvenim službama i kućne pomoćnice. Isto tako, odredbama posebnih zakona utvrđena je nadležnost drugih tijela državne uprave za nadzor provedbe propisa kojima se štiti sigurnost i zdravlje osoba na radu i drugih osoba na plovnim objektima, u javnom kopnenom, zračnom, riječnom i pomorskom prijevozu, osobama koje u djelatnosti rudarstva obavljaju poslove istraživanja i eksploatiranja mineralnih sirovina, te osobama koje obavljaju poslove vatrogastva, razminiranja i privatne zaštite ljudi i imovine. Nadalje inspektori rada u području zaštite na radu nisu nadležni za postupanja u obiteljskim poljoprivrednim gospodarstvima.

Tijekom 2012. godine donesen je veći broj propisa od kojih izdvajamo: Zakon o izmjenama Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 143/12.) objavljen je 20. prosinca 2012. godine sa stupanjem na snagu 29. prosinca 2012. godine. Ovim Zakonom je izvršeno usklađivanje odredbi o sigurnosti i zdravlju trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje na radnom mjestu s Direktivom Vijeća Europske unije 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. godine. Uz promjenu odredbi o trudnicama, ženama koje su nedavno rodile i ženama koje doje dijete, promijenjene su i odredbe o radu maloljetnika, radnika kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad i radnika kod kojih postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Nadalje, Pravilnik o sigurnosti i zdravlju pri radu s električnom energijom („Narodne novine“, broj 88/12.) - stupio na snagu 9. kolovoza 2012. godine, Pravilnik o skladištenju opasnih kemikalija koje djeluju u obliku plina („Narodne novine“, broj 78/12.) - stupio na snagu 21. srpnja 2012. godine i Naputak o podacima koje sadrži izvješće povodom događaja koji je prouzročio smrt ili skupnu ozljedu radnika („Narodne novine“, broj 86/12.) - stupio na snagu 4. srpnja 2012. godine. Težište aktivnosti inspektora rada u području zaštite na radu, sukladno odredbama Zakona o Državnom inspektoratu, Zakona o zaštiti na radu i drugim propisima, usmjereno je na inspekcijske nadzore nad provedbom propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika:

- povodom obavijesti o ozljedi na radu;
- povodom obavijesti o profesionalnoj bolesti i obavijesti o sumnji u profesionalnu bolest;
- povodom propisane i dogovorene suradnje s drugim tijelima;
- povodom prijave gradilišta;
- povodom prijave nezakonitosti (od strane radnika, sindikata, poslodavca i.dr.).

Inspektori rada Inspektorata obavili su tijekom 2012. godine ukupno 25.091 inspekcijskih nadzora. Od navedenog broja nadzora u 2012. godini, 15.665 nadzora je bilo u području radnih odnosa, a 9.426 nadzora u području zaštite na radu.

U području radnih odnosa otkriveno je i procesuirano 12.242 prekršaja.

Tijekom godine otkriveno je 1.699 nezakonito (ilegalno) zaposlenih osoba, od toga 374 stranaca koji su u Republici Hrvatskoj radili suprotno odredbama Zakona o strancima („Narodne novine“, broj 130/11., u nastavku: ZS).

Uz nadzor provedbe drugih propisa i poduzimanja propisanih mjera, inspektori rada su u 2012. godini, među ostalim, privremeno zabranili obavljanje djelatnosti u trajanju od 30 dana, odnosno na određeno vrijeme dok ne otklone nedostatke u poslovanju, a najkraće u trajanju od 30 dana, kod 454 poslodavca kod kojih su zatekli 112 radnika stranaca koji su nezakonito radili, 504 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na

obvezno mirovinsko osiguranje, 504 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno zdravstveno osiguranje, 653 radnika koji su nezakonito radili, jer poslodavac s istima nije sklopio ugovor o radu ili im nije uručio pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada. Zbog činjenice da su se poslodavci (166 poslodavaca) sukladno odredbama čl. 208. st. 3. ZS-a, odnosno čl. 58. st. 3. ZDI-a, odlučili na tzv. „otkup“ od izvršenja mjere zabrane obavljanja djelatnosti donesenih na temelju čl. 208. st. 1. ZS-a, odnosno čl. 58. st. 1. ZDI-a, tijekom 2012. godine po tom osnovu na propisani račun državnog proračuna uplaćeno je ukupno 6.780.000,00 kuna.

Nakon stupanja na snagu Zakona o poticanju zapošljavanja („Narodne novine“, broj 57/12. i 120/12.), ovo tijelo državne uprave je organiziralo intenzivnije inspekcijske nadzore kod poslodavaca koji obavljaju poljoprivrednu djelatnost. Nastavno tome navodimo da su na okolnosti mogućeg kršenja odredbi navedenog Zakona inspektori rada Inspektorata u području radnih odnosa u 2012. godine obavili inspekcijske nadzore kod 504 poslodavca koji obavljaju poljoprivrednu djelatnost.

Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u navedenim inspekcijskim nadzorima, inspektori su nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli optužne prijedloge protiv 57 poslodavaca, te jednom poslodavcu izrekli prekršajni nalog, zbog sumnje u počinjenje ukupno 57 prekršajnih djela odredbi Zakona o poticanju zapošljavanja, a protiv dvadeset i dva poslodavaca koji obavljaju poljoprivrednu djelatnost su podnijeli optužne prijedloge nadležnim prekršajnim sudovima, zbog sumnje u počinjenje ukupno 43 prekršajna djela propisana odredbama Zakona o radu, Zakona o mirovinskom osiguranju, Zakona o minimalnoj plaći i dr.

Nadalje, u 2012. godini utvrđeno je postojanje osnovane sumnje u počinjenje 369 djela prekršaja iz čl. 10. ZOR-a, zbog nezakonitog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, 432 djela prekršaja zbog nedostavljanja radnicima obračuna isplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (653 radnika), 876 djela prekršaja zbog nedostavljanja radnicima obračuna dospjele neisplaćene plaće, naknade plaće i otpremnine (3.448 radnika), te 1.253 djela prekršaja iz Zakona o minimalnoj plaći, zbog neisplate radnicima zakonom propisane minimalne plaće (14.202 radnika).

Poduzimajući ostale propisane mjere po obavljenim inspekcijskim nadzorima tijekom godine doneseno je 1.102 rješenja, a zbog osnovane sumnje u počinjenje ukupno 12.242 djela prekršaja, protiv poslodavaca fizičkih i pravnih osoba nadležnim prekršajnim sudovima je podneseno 5.386 optužnih prijedloga, doneseno je 31 obavezni prekršajni nalog i 78 prekršajnih naloga, te su izrečene 193 kazne na mjestu izvršenja prekršaja i po toj osnovi naplaćeno 2.484.000,00 kuna.

Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja se odnosila na:

- zapošljavanje radnika bez sklapanja pisanog ugovora o radu prije početka rada, odnosno bez izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru,
- neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje,
- neisplatu minimalne plaće,
- neuručivanje radnicima u propisanim rokovima obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine propisanog sadržaja, odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeca nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti,
- nevođenje propisane evidencije o radnicima,
- nezakoniti prekovremeni rad,
- sklapanje ugovora o radu koji ne sadrže propisane podatke,
- zakašnjele prijave na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje,
- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima,
- uskratu prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor,

- nezakonito zapošljavanje i rad stranaca,
- nesklapanje ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi.

Od 1.102 donesena rješenja, većina ih se odnosila na:

- privremenu zabranu obavljanja djelatnosti poslodavcima,
- odlučivanje o zahtjevima osoba iz čl. 35. st. 1. ZPHB-a o ostvarivanju prava prednosti pri zapošljavanju,
- odlučivanje o zahtjevima zakonskih zastupnika osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, za izdavanje odobrenja za sudjelovanje istih uz naplatu u aktivnostima iz čl. 7. Pravilnika na kojima maloljetnik može raditi i o poslovima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“, broj 62/10.),
- nalog poslodavcima da radnicima dostave obračune plaće, naknade plaće ili otpremnine, odnosno obračune dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili dostavu navedenih obračuna sa svim propisanim podacima,
- zabranu noćnog rada maloljetnicima,
- zabranu određivanja prekovremenog rada maloljetnicima.

Sukladno navedenim podacima u prekršajnom postupku, tijekom 2012. godine, inspektori rada su u području radnih odnosa zaprimili sveukupno 2.814 presuda prekršajnih sudova, od kojih je kod 2.195 presuda donesena presuda kojom se okrivljenik proglasio krivim, a u 2.195 presuda izrečena je novčana kazna u iznosu od 65.639.014,99 kuna.

U 2012. godini protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca podneseno je 6 kaznenih prijava, od kojih su 4 podnesene zbog osnovane sumnje u počinjenje kaznenog djela povrede prava na rad i drugih prava iz rada (članak 114. Kaznenog zakona).

Jedna kaznena prijava bila je podnesena zbog osnovane sumnje u počinjenje kaznenog djela iz čl. 323. Kaznenog zakona – skidanje i povreda službenog pečata i znaka, a jedna kaznena prijava zbog osnovane sumnje u počinjenje kaznenog djela iz čl. 303. Kaznenog zakona – davanje lažnog iskaza.

U ovom izvještajnom razdoblju inspektori rada za radne odnose sukladno odredbama čl. 32. st. 1. ZDI-a, uputili su 3.559 različitih obavijesti drugim nadležnim tijelima, zbog toga što su tijekom nadzora iz svoje nadležnosti došli do saznanja o mogućim nepravilnostima iz nadležnosti tih tijela (primjerice, obavijesti Ministarstvu financija o sumnjama u nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključivo i uplatu poreza, prireza i doprinosa; isplatu dijela plaće uz plaćanje poreza, prireza i doprinosa, a dijelom bez plaćanja istih - isplatom „na ruke“; neplaćanje uvećanih doprinosa s osnova prekovremenog rada, noćnog rada, za rad u dane blagdana i neradne dane; zatim centrima za socijalnu skrb, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Pravobraniteljici za djecu, Prosvjetnoj inspekciji Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvu unutarnjih poslova, Upravnoj inspekciji Ministarstva uprave).

Sukladno propisanim prioritetima inspektori rada su u području zaštite na radu tijekom 2012. godine obavili 9.417 inspekcijskih nadzora kod poslodavaca na mjestima rada i to:

- 1.497 nadzora povodom ozljeda na radu;
- 62 nadzora povodom profesionalnih bolesti;
- 2.321 nadzora na gradilištima, šumarskim radilištima i radilištima u brodogradnji;
- 760 nadzor povodom podnesaka i odbijanja rada radnika;

- 2.727 nadzora u ostalim rizičnim djelatnostima;
- 2.050 nadzora u manje rizičnim djelatnostima.

Uz to je obavljeno 2.505 nadzora zbog kontrole izvršenja rješenja.

Inspektori su obavljali i druge poslove, kao što su dvadesetčetiristna (24) dežurstva radi mogućih dojava ozljeda na radu, sudjelovanje na raspravama povodom podnesenih prijava kod nadležnih sudova, sudjelovanje na sjednicama odbora za zaštitu na radu, sastanci, stručna usavršavanja i slični poslovi koji se ne evidentiraju kao inspekcijski nadzori.

Sukladno odredbama ZDI-a i Zakona o zaštiti na radu, a na temelju utvrđenih činjenica u obavljenim nadzorima, poduzete su sljedeće inspekcijske mjere:

- doneseno je 2.000 rješenja o otklanjanju 2.805 različitih nezakonitosti;
- doneseno je 1.837 rješenja o 2.407 zabrana korištenja sredstava rada, zabrana opasnih postupaka i naređenja o udaljavanju radnika s poslova za koje ne ispunjavaju propisane uvjete;
- doneseno je 5 rješenja o izvršenju, nakon obavljenih kontrolnih nadzora;
- zapečaćena su 3 sredstva rada;
- naplaćeno je 20 novčanih kazni radnicima i neposredno nadređenim odgovornim osobama na mjestu izvršenja prekršaja;
- podneseno je 2.463 optužna prijedloga zbog osnovane sumnje u počinjenje 4.148 prekršaja;
- podnesene su 42 kaznene prijave protiv 63 osobe;
- podneseno je 111 obavijesti različitim nadležnim tijelima o utvrđenim nezakonitostima za koje inspektori rada za zaštitu na radu nisu ovlašteni postupati.

Inspektori rada u području zaštite na radu utvrđivali su najčešće sljedeće nezakonitosti:

- obavljanje radnih postupaka na način suprotan propisanim pravilima zaštite na radu;
- obavljanje rada na neispravnim, klizavim ili zakrčenim radnim površinama (skelama, podestima, platformama i sl.), te korištenje neispravnih ili klizavih stepeništa ili prilaza;
- poremećaji u tehnološkim procesima rada;
- rad s neispravnim sredstvima rada;
- nerazrađena ili pogrešna organizacija rada;
- rad bez primjene odgovarajućih sredstava rada za rad na visini i zaštitne opreme za rad na visini.

Sukladno navedenim podacima u prekršajnom postupku, tijekom 2012. godine, inspektori rada su u području zaštite na radu zaprimili sveukupno 1.319 presuda prekršajnih sudova. O navedenih presuda kod 1.177 presuda donesena je presuda kojom se okrivljenik proglasio krivim, od kojih je kod 1.167 presuda izrečena i novčana kazna u iznosu od 8.899.940,62 kuna.

Aktivnosti inspektora rada za radne odnose prvenstveno su se odnosile na pravodobno obavljanje nadzora po podnescima po kojima inspektori imaju obvezu u propisima točno određenim rokovima donijeti rješenje (primjerice, rješavanje o zahtjevu zakonskog zastupnika za sudjelovanjem (uz naplatu) osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, za izdavanje odobrenja za sudjelovanje istih uz naplatu u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, donošenje rješenja o zahtjevu za ostvarivanjem prednosti pri zapošljavanju hrvatskih branitelja i drugih osoba iz čl. 35. st. 1. ZPHB-a i čl. 48.f Zakona o zaštiti civilnih i vojnih invalida rata, zatim nadzori po podnescima radnika, radničkih vijeća,

sindikata, poslodavaca, inspeksijskih službi i drugih tijela državne uprave, odnosno drugih pravnih i fizičkih osoba (po kojima su inspektori sukladno odredbama čl. 288. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09, 61//11, 82/12 i 73/13, nastavno: ZOR) i čl. 42. st. 2. Zakona o općem upravnom postupku („Narodne novine“ broj 47/09, nastavno: ZUP), dužni obaviti nadzor te o poduzetim radnjama i mjerama pismeno obavijestiti podnositelja).

Tijekom 2012. godine po podnescima – predstavkama je obavljeno ukupno 7.632 nadzora te 1.409 akcijskih nadzora, što predstavlja 57,7% od ukupnog broja nadzora inspektora rada za radne odnose.

Daljnje prioritetne aktivnosti inspektora bile su usmjerene na ciljne nadzore provedbe propisa koji se odnose na: zakonitost zapošljavanja i prijavljivanja radnika nadležnim tijelima mirovinskoga i zdravstvenoga osiguranja (uključujući zakonitost rada stranaca i zapošljavanja maloljetnika), zakonito zapošljavanje sezonskih radnika u poljoprivredi, prekovremeni rad, odmore (stanka, dnevni, tjedni i godišnji odmor), evidencije o radnicima, izvršenje obveze poslodavca o uručenju radnicima u propisanim rokovima obračuna plaća, naknada plaća i otpremnina propisanog sadržaja, kao i obračuna dugovanih, a neisplaćenih plaća, naknada plaća i otpremnina, isplatu minimalne plaće i dr.

Nezakonito zapošljavanje bilo je prisutno u skoro svim djelatnostima, posebno u ugostiteljstvu, trgovini i graditeljstvu, a najčešće je bilo izraženo kao:

- zapošljavanje radnika bez prethodnog sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku, odnosno bez prethodnog uručenja radniku pisane potvrde o sklopljenom ugovoru, kada taj ugovor nije sklopljen u pisanom obliku,
- zapošljavanje radnika na poslovima koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos na temelju različitih obvezno pravnih ugovora (primjerice ugovora o djelu, ugovora o savjetodavnoj suradnji) kojima se prikriva radni odnos, umjesto ugovora o radu -
- neprijavljivanje radnika nadležnim tijelima mirovinskoga ili zdravstvenoga osiguranja
- zapošljavanje ili rad stranaca u Republici Hrvatskoj protivno zakonu ili bez prijave nadležnim tijelima mirovinskoga ili zdravstvenoga osiguranja, kada je to obvezno,
- zapošljavanje sezonskih radnika za obavljanje privremenih odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi.

Pored navedenih nezakonitosti, u 2012. godini najozbiljniji problemi radnika bili su vezani uz neisplatu minimalne plaće; nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključujući pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad, rad noću, nedjeljom, blagdanom, neradnim danom; povremene isplate dijela plaća „na ruke“, bez uplate propisanih obveza.

Nastavno tome, kako Ministarstvo financija nadzire obračune doprinosa, poreza i prireza, obavljajući nadzore iz svoje nadležnosti inspektori rada o svojim saznanjima i sumnjama u zakonitost financijskog poslovanja poslodavaca redovito su obavještavali to tijelo.

U pogledu ostvarivanja pojedinačnih prava radnika podsjećamo i na odredbu čl. 129. ZOR-a kojom je propisana sudska zaštita prava iz radnog odnosa radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa od poslodavca može zahtijevati ostvarenje tog prava u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava. Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu radnika u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog mu prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev poslodavcu, osim radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnika koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnika na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Propust radnika da zahtjeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u navedenim rokovima ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

Također, novim Ovršnim zakonom („Narodne novine“, broj 112/12.), koji je stupio na snagu 15. listopada 2012. godine, radnicima je omogućeno da na jednostavniji način izravnom naplatom putem Financijske agencije ostvare svoja novčana potraživanja prema poslodavcu s osnova radnog odnosa koja se odnose na neisplatu dospelog iznosa plaće, naknade plaće i otpremnine.

Tijekom 2012. godine je obavljeno 1.497 inspekcijskih nadzora povodom obavijesti o ozljedama na radu, od toga 1.178 nadzora povodom obavijesti o smrtnim, teškim i skupnim ozljedama na radu. Inspekcijskim nadzorima je utvrđeno da je u navedenim događajima 5 osoba umrlo na radu od posljedice akutne ili kronične bolesti radnika. Jedna je osoba smrtno stradala pri obavljanju poslova na održavanju plovila, a koji su se obavljali u osobnoj organizaciji bez poslodavaca. Smrtno je stradao jedan učenik na praksi.

U preostalih 1.490 slučajeva ozlijeđeno je ukupno 1.344 osoba, od toga je smrtne i teške ozljede zadobilo 1.146 osoba.

Teške ozljede je zadobilo 1.096 radnika i 33 radnika je zadobilo teške ozljede sa smrtnom posljedicom. Od teško ozlijeđenih radnika 242 je žena i 854 muškaraca, a svi poginuli radnici su bili muškarci. Od poginulih 33 radnika, 3 ih nije imalo uređen radni odnos na propisani način. Od nezakonito zaposlenih radnika 2 su poginula na poslovima u građevinarstvu, a 1 na poslovima u šumarstvu. Svi poginuli radnici su bili u dobi od 29 do 61 godina. Smrtno stradali nezakonito zaposleni radnici su bili u dobi od 38 do 42 godine. Najviše je teško ozlijeđenih radnika bilo u prerađivačkoj industriji, ukupno 398, od kojih je 57 žena. Od ukupno navedenog broja 9 je radnika smrtno stradalo. U ovoj djelatnosti je smrtno stradao i 1 učenik na praksi. Poslije prerađivačke industrije, najveći broj teško ozlijeđenih radnika bio je u građevinarstvu, ukupno 217, od čega 1 žena. Kao i prethodnih godina, najveći broj smrtno stradalih radnika je bilo u građevinarstvu, poginulo je 10 radnika. Povodom zaprimljenih obavijesti o utvrđenim profesionalnim bolestima radnika, obavljeno je 59 inspekcijskih nadzora u kojima je obuhvaćeno 183 oboljelih radnika, od toga 84 žena i 99 muškarca. Najveći broj oboljelih, 67 žena i 82 muškaraca (ukupno 149 radnika), oboljelo je od bolesti dišnog sustava uzrokovanih azbestozom u djelatnostima gradnja brodova i čamaca, te proizvodnja ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda.

Tijekom 2012. godine su zaprimljene 3 obavijesti o sumnji u mogućnost nastanka profesionalne bolesti radnika u djelatnosti šumarstva, te su tim povodom obavljeni inspekcijski nadzori.

Podaci o radu inspektora rada za 2013. godinu

Stupanjem na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o ustrojstvu i djelokrugu ministarstava i drugih središnjih tijela državne uprave („Narodne novine“ broj 148/13) propisano je, između ostaloga, da od 1. siječnja 2014. godine prestaje s radom Državni inspektorat te da od toga dana Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava preuzima obavljanje inspekcijskih poslova u području rada i zaštite na radu, kao i državne službenike i namještenike koji su zatečeni na obavljanju tih preuzetih poslova. U „Narodnim novinama“ broj 19/14 objavljen je Zakon o inspektoratu rada (nastavno: ZIR) kojim se unutar Ministarstva rada i mirovinskoga sustava ustrojava Inspektorat rada kao upravna organizacija i kojim je zakonom propisana nadležnost i ovlasti inspektora rada.

Kako je Državni inspektorat prestao s radom nije mogao izraditi godišnje Izvješće za rad u 2013. godini.

Međutim, iz raspoloživih evidencija pripremljeni su važniji pokazatelji o radu inspektora rada bivšeg Državnog inspektorata u 2013. godini, koji nastavno slijede.

Inspektori rada bivšeg Državnog inspektorata obavili su tijekom 2013. godine ukupno 23.530 inspekcijskih nadzora. Od navedenog broja nadzora u 2013. godini, 14.143 nadzora je bilo u području radnih odnosa, a 9.387 nadzora u području zaštite na radu.

U području radnih odnosa otkriveno je i procesuirano 9.711 prekršaja te je protiv poslodavaca fizičkih i pravnih osoba nadležnim prekršajnim sudovima podneseno 4.231 optužnih prijedloga, doneseno je 135 obaveznih prekršajnih naloga i 32 prekršajna naloga, te je izrečeno 205 kazni na mjestu izvršenja prekršaja.

Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja se odnosila na:

- zapošljavanje radnika bez sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku prije početka rada, odnosno bez izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru,
- neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje,
- neisplatu minimalne plaće ili neuručivanje radnicima u propisanim rokovima obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine propisanog sadržaja, odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeća nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti,
- radno vrijeme i odmore te vođenje evidencije o radnom vremenu,
- sklapanje ugovora o radu koji ne sadrže propisane podatke,
- zakašnjele prijave na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje,
- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima,
- nezakonito zapošljavanje i rad stranaca,
- sklapanje ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi i sl.

Uz nadzor provedbe drugih propisa i poduzimanja propisanih mjera, inspektori rada su u 2013. godini, među ostalim, privremeno zabranili obavljanje djelatnosti u trajanju od 30 dana, odnosno na određeno vrijeme dok ne otklone nedostatke u poslovanju, a najkraće u trajanju od 30 dana, kod 309 poslodavaca kod kojih su zatekli 61 radnika-stranaca koji su nezakonito radili, 278 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno

mirovinsko osiguranje, 272 radnika koji nisu bili zakonito prijavljeni na obvezno zdravstveno osiguranje, 417 radnika koji su nezakonito radili, jer poslodavac sa istima nije sklopio ugovor o radu u pisanom obliku, odnosno nije im uručio pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada.

Nadalje, u 2013. godini utvrđeno je postojanje osnovane sumnje u počinjenje 278 djela prekršaja iz čl. 10. Zakona o radu, zbog nezakonitog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, 394 djela prekršaja zbog nedostavljanja radnicima obračuna isplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (871 radnika), 916 djela prekršaja zbog nedostavljanja radnicima obračuna dospjele neisplaćene plaće, naknade plaće i otpremnine (4.599 radnika), te 1.261 djela prekršaja iz Zakona o minimalnoj plaći, zbog neisplate radnicima zakonom propisane minimalne plaće (18.197 radnika).

Poduzimajući ostale propisane mjere po obavljenim inspekcijskim nadzorima tijekom 2013. godine donesena su 832 rješenja.

Od 832 donesena rješenja, većina ih se odnosila na:

- privremenu zabranu obavljanja djelatnosti poslodavcima,
- odlučivanje o zahtjevima osoba iz čl. 35. st. 1. ZPHB-a o ostvarivanju prava prednosti pri zapošljavanju,
- odlučivanje o zahtjevima zakonskih zastupnika osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, za izdavanje odobrenja za sudjelovanje istih uz naplatu u aktivnostima iz čl. 7. Pravilnika na kojima maloljetnik može raditi i o poslovima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“ br. 62/10.),
- nalog poslodavcima da radnicima dostave obračune plaće, naknade plaće ili otpremnine, odnosno obračune dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili dostavu navedenih obračuna sa svim propisanim podacima.

U 2013. godini protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca podneseno je 19 kaznenih prijava.

U području zaštite na radu tijekom 2013. godine obavljeno je 9.387 nadzora kod poslodavaca na mjestima rada i to:

- 1.568 nadzora povodom ozljeda na radu,
- 83 nadzora povodom profesionalnih bolesti,
- 2.318 nadzora na gradilištima, šumarskim radilištima i radilištima u brodogradnji,
- 723 nadzor povodom podnesaka i odbijanja rada radnika,
- 2.660 nadzora u ostalim rizičnim djelatnostima,
- 2.035 nadzora u manje rizičnim djelatnostima.

Na temelju utvrđenih činjenica i relevantnih propisa u obavljenim nadzorima, poduzete su sljedeće inspekcijske mjere:

- doneseno je 1.825 rješenja o otklanjanju različitih nezakonitosti,
- doneseno je 1.589 rješenja o 2.085 zabrana korištenja sredstava rada, zabrana opasnih postupaka i naređenja o udaljavanju radnika s poslova za koje ne ispunjavaju propisane uvjete,
- doneseno je 3 rješenja o izvršenju nakon obavljenih kontrolnih nadzora,
- zapečaćena su 4 sredstva rada,
- naplaćeno je 9 novčanih kazni radnicima i neposredno nadređenim odgovornim osobama na mjestu izvršenja prekršaja,
- podnesena su 2.102 optužna prijedloga zbog osnovane sumnje u počinjenje 3.667 prekršaja,

- podnesene je 40 kaznenih prijava protiv 62 osobe,
- podnesena je 171 obavijest različitim nadležnim tijelima o utvrđenim nezakonitostima za koje inspektori rada za zaštitu na radu nisu ovlašteni postupati.

Inspektori su u obavljenim inspekcijskim nadzorima najčešće utvrđivali slijedeće nezakonitosti:

- obavljanje radnih postupaka na način suprotan propisanim pravilima zaštite na radu;
- obavljanje rada na neispravnim, klizavim ili zakrčenim radnim površinama (skelama, podeestima, platformama i sl.), te korištenje neispravnih ili klizavih stepeništa ili prilaza;
- poremećaji u tehnološkim procesima rada;
- rad s neispravnim sredstvima rada;
- nerazrađena ili pogrešna organizacija rada;
- rad bez primjene odgovarajućih sredstava rada za rad na visini i zaštitne opreme za rad na visini.

Podaci o radu Inspektorata rada za 2014. godinu

Inspektori rada su tijekom 2014. obavili ukupno 20.091 inspekcijski nadzor, od kojih je 11.861 nadzor obavljen u području radnih odnosa, a 8.230 nadzora u području zaštite na radu.

U 2014. godini je djelovalo 30 inspektora rada manje nego 2013. godine, a nakon promjene propisa (posebno ZR-a – „Narodne novine“ broj 93/14, nastavno: ZR, i Zakona o zaštiti na radu - „Narodne novine“ broj 71/14, 118/14 i 154/14, nastavno: ZZR) obavljanje inspekcijskog nadzora postalo je zahtjevnije i za njegovo okončanje potrebno je prosječno više vremena nego prema prije važećim propisima.

Pregled važnijih pokazatelja o radu inspektora rada (broj inspekcijskih nadzora, broj donesenih savjetodavnih, upravnih, prekršajnih te kaznenih mjera) iskazan je u tablicama koje su u prilogu izvješću.

Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog inspekcijskim nadzorima u području radnih odnosa, zbog osnovane sumnje u počinjenje ukupno 6.853 prekršaja, protiv poslodavaca fizičkih i pravnih osoba nadležnim prekršajnim sudovima je podneseno 2.957 optužnih prijedloga, izdano je 258 obaveznih prekršajnih naloga i 118 prekršajnih naloga te je izrečeno 55 kazni na mjestu izvršenja prekršaja. U usporedbi s 2013. godinom manji je broj optužnih prijedloga te veći broj donesenih prekršajnih naloga, što je posljedica dijelom promjena u propisima, jer je puno manje odredbi novih propisa o radnim odnosima prekršajno sankcionirano (osobito odredbi ZR-a), a dijelom promjene metoda rada i češćeg korištenja mogućnosti donošenja prekršajnih naloga koje inspektori mogu donositi na temelju ZIR-a i prekršajnih propisa (ZOR koji se primjenjivao do stupanja na snagu ZR-a, sadržavao je prilično veliki broj prekršajno sankcioniranih odredbi, tj. ukupno su bile sankcionirane kao prekršaji 140 odredbi toga Zakona, a ZR sadrži ukupno 87 prekršajno sankcioniranih odredbi, tj. 53 prekršaja manje od ZOR-a).

Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja se odnosila na:

- zapošljavanje radnika bez sklapanja pisanog ugovora o radu prije početka rada, odnosno bez izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru
- sklapanje ugovora o radu koji ne sadržavaju propisane podatke
- sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima
- nesklapanje ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi
- neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje
- zakašnjele prijave na obvezno mirovinsko i/ili obvezno zdravstveno osiguranje
- nezakonito zapošljavanje i rad stranaca

- neisplatu minimalne plaće
- nedostavljanje radnicima u propisanim rokovima obračuna isplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine propisanog sadržaja, odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeca nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti
- nevođenje propisane evidencije o radnicima
- nezakoniti prekovremeni rad
- uskratu prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Tako je, primjerice, tijekom 2014. utvrđeno postojanje osnovane sumnje u 191 prekršaj zbog nedostavljanja radnicima obračuna isplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (počinjen u odnosu prema 842 radnika); 783 prekršaja zbog nedostavljanja radnicima obračuna dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine (počinjenih u odnosu prema 7.145 radnika) te 1.130 prekršaja neisplate niti minimalne plaće radnicima (počinjenih u odnosu prema 23.165 radnika).

Inspektori rada su u području radnih odnosa, postupajući u okviru svoga djelokruga, donijeli ukupno 815 rješenja, od kojih se većina odnosila na:

- nalog poslodavcima da radnicima dostave obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos isplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili obračun s propisanim sadržajem, odnosno obračune dugovane, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ili takav obračun s propisanim sadržajem
- privremenu zabranu obavljanja djelatnosti poslodavcima
- odlučivanje o zahtjevima osoba iz članka 35. stavak 1. ZPHB-a o ostvarivanju prava prednosti pri zapošljavanju –
- odlučivanje o zahtjevima zakonskih zastupnika osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, za izdavanje odobrenja za sudjelovanje istih uz naplatu u aktivnostima iz članka 7. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“ broj 62/10).

Tijekom godine je utvrđeno da je kod poslodavaca radilo 774 radnika koje poslodavci nisu prijavili na obvezno mirovinsko osiguranje s prvim danom početka rada ili na odgovarajuće radno vrijeme i 93 stranca koji su radili protivno odredbama Zakona o strancima („Narodne novine“ broj 130/11 i 74/13, nastavno: ZS) kojima je utvrđena obveza ishođenja dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada. U slučajevima kada je utvrđeno da su u tijeku nadzora kod poslodavaca radili neprijavljeni radnici (302) odnosno stranci (17), inspektori su u skladu s odredbama članka 171. ZMO-a odnosno članka 208. ZS-a usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcima (182) privremeno zabranili obavljanje djelatnosti. Zbog činjenice da su se poslodavci (55 poslodavaca) u skladu s odredbama članka 171. stavak 3. Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“ broj 157/13, 151/14 i 33/15, nastavno: ZMO), odnosno članka 208. stavak 3. ZS-a odlučili na tzv. „otkup“ od izvršenja mjere privremene zabrane obavljanja djelatnosti donesene na temelju navedenih odredbi, na propisani račun državnog proračuna tijekom 2014. godine uplaćeno je ukupno 2.220.000,00 kuna.

U 2014. godini protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca podnesene su kaznene prijave zbog osnovane sumnje u počinjenje 110 kaznenih djela (2013. godine: 19), od kojih se 99 odnosilo na kazneno djelo iz članka 132. Kaznenog zakona („Narodne novine“ broj 125/11 i 144/12, dalje: KZ), tj. zbog neisplate dijela ili cijele plaće, 10 na kazneno djelo iz članka 134. KZa, tj. zbog povrede prava iz socijalnog osiguranja, a 1 na kazneno djelo iz članka 131. stavak 3. KZ-a, tj. zbog povrede prava na rad.

U ovom izvještajnom razdoblju inspektori rada za radne odnose su, u skladu s odredbama članka 35. ZIR-a, u 2.099 slučajeva izvijestili druga nadležna tijela, o nezakonitostima koje su uočili tijekom inspekcijskog nadzora iz svoje nadležnosti, a u pogledu kojih inspektori rada nisu ovlašteni postupati, već je nadležno postupati drugo tijelo. Obavijesti o uočenim nezakonitostima upućene su, primjerice, Ministarstvu financija o sumnjama u nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključivo i uplatu poreza, prireza i doprinosa „iz“ i „na“ plaće; isplatu dijela plaće uz plaćanje poreza, prireza i doprinosa, a dijelom bez plaćanja istih; neplaćanje uvećanih doprinosa s osnova prekovremenog rada, noćnog rada, za rad u dane blagdana i neradne dane; zatim Carinskoj upravi Ministarstva financija zbog sumnje u obavljanje neregistrirane djelatnosti i dr., centrima za socijalnu skrb, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Pravobraniteljici za djecu, Prosvjetnoj inspekciji Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvu unutarnjih poslova, Upravnoj inspekciji Ministarstva uprave i dr.

U području zaštite na radu, inspektori rada su tijekom 2014. godine obavili 8.230 inspekcijskih nadzora, prema planiranim prioritetima, kako slijedi:

- 1.544 nadzora povodom ozljeda
- 41 nadzor povodom profesionalnih bolesti
- 1.977 nadzora na gradilištima, šumarskim radilištima i radilištima u brodogradnji
- 581 nadzor povodom podnesaka i odbijanja rada radnika
- 2.210 nadzora u ostalim rizičnim djelatnostima
- 1.411 nadzora u manje rizičnim djelatnostima
- 378 potvrda glavnog projekta
- 88 tehničkih pregleda građevine.

U svim navedenim nadzorima obavljeno je 1.992 nadzora kojima se obavljala kontrola izvršenja rješenja inspektora.

Inspektori su obavljali i druge poslove, kao što su dvadesetčetirisatna (24) dežurstva radi mogućih dojava ozljeda na radu, sudjelovanje na raspravama povodom podnesenih prijava kod nadležnih sudova, sudjelovanje na sjednicama odbora za zaštitu na radu, sastancima, stručnim usavršavanjima i sličnim poslovima koji se ne evidentiraju kao inspekcijski nadzori.

U skladu s odredbama ZIR-a, ZZR1996 i ZZR-a, a na temelju utvrđenih činjenica u obavljenim nadzorima, poduzete su sljedeće inspekcijske mjere:

- doneseno je 561 rješenja o otklanjanju 763 različitih nezakonitosti,
- doneseno je 475 rješenja o 638 zabrana korištenja sredstava rada, zabrana opasnih postupaka i naređenja o udaljavanju radnika s poslova za koje ne ispunjavaju propisane uvjete
- doneseno je 1.309 usmenih rješenja (donose se od stupanja na snagu ZZR-a) o 1.794 zabrana i otklanjanja nedostataka
- naplaćeno je 100 novčanih kazni na mjestu izvršenja prekršaja
- podnesena su 652 optužna prijedloga zbog osnovane sumnje u počinjenje 1.018 prekršaja
- podneseno je 50 kaznenih prijava protiv 67 osoba
- dano je 40 savjeta poslodavcima i osobama kod poslodavca odgovornim za provedbu propisa o zaštiti na radu (evidentiraju se od stupanja na snagu ZZR-a)

- izdano je 343 potvrda glavnog projekta za izgradnju građevina namijenjenih za rad (evidentiraju se od stupanja na snagu ZIR-a)
 - podneseno je 19 obavijesti različitim nadležnim tijelima o utvrđenim nezakonitostima za koje inspektori rada za zaštitu na radu nisu ovlašteni postupati - i druge mjere.

Inspektori su najčešće utvrđivali sljedeće nezakonitosti:

- procjena rizika nije odgovarajuća stanju na mjestu rada
- nije utvrđena radna sposobnost radnika za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada
- osposobljavanje radnika za rad na siguran način nije odgovarajuće poslovima na mjestu rada
- neispravnost sredstava rada
- rad bez osobne zaštitne opreme i neispravnost osobne zaštitne opreme
- neredovito ispitivanje strojeva i uređaja s povećanim opasnostima, te radnog okoliša
- nerazrađena tehnologija rada i neodgovarajuća organizacija rada, opasno izvođenje radnih postupaka
- nisu postavljani znakovi sigurnosti i uputa za siguran rad
- nije osigurano pružanje prve pomoći na radu i dr.

Aktivnosti inspektora rada za radne odnose ponajprije su se odnosile na pravodobno obavljanje inspekcijskih nadzora po podnescima - zahtjevima po kojima inspektori imaju obvezu donijeti rješenje u propisima točno određenim rokovima, kao što je, primjerice, rješavanje o zahtjevu zakonskog zastupnika za izdavanjem odobrenja za sudjelovanje (uz naplatu) osoba mlađih od petnaest godina ili osoba s petnaest i starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela te rješavanje o zahtjevu za ostvarivanjem prava prednosti pri zapošljavanju hrvatskih branitelja i drugih osoba iz čl. 35. st. 1. ZPHB-a i čl. 48.f Zakona o zaštiti civilnih i vojnih invalida rata.

Inspektori rada su prioritetno obavljali i inspekcijske nadzore po podnescima radnika, radničkih vijeća, sindikata, poslodavaca, inspekcijskih službi i drugih tijela državne uprave, odnosno drugih pravnih i fizičkih osoba po kojima su inspektori u skladu s odredbama članka 223. stavak 3. ZR-a odnosno članka 42. stavak 2. ZUP-a dužni obaviti inspekcijski nadzor te su o poduzetim radnjama i mjerama pisano obavještavali podnositelje kada su to bili dužni učiniti.

U području radnih odnosa tijekom 2014. godine, po podnescima - predstavkama obavljeno je ukupno 6.869 nadzora, dok je 886 inspekcijskih nadzora obavljeno u okviru akcija koje su organizirane ciljano kod poslodavaca u određenim djelatnostima ili na određene okolnosti. Navedeni inspekcijski nadzori predstavljaju 65,4% od ukupnog broja svih inspekcijskih nadzora inspektora rada za radne odnose.

Daljnje prioritetne aktivnosti inspektora bile su usmjerene na ciljane nadzore provedbe propisa koji se odnose na: zakonitost zapošljavanja i prijavljivanja radnika nadležnim tijelima mirovinskoga i zdravstvenoga osiguranja (uključujući zakonitost rada stranaca i zapošljavanja maloljetnika), zakonitost zapošljavanja sezonskih radnika u poljoprivredi, radno vrijeme, odmori (stanka, dnevni, tjedni i godišnji odmor), evidencije o radnicima (osobito evidencije radnog vremena), izvršenje obveze poslodavca o dostavi radnicima u propisanim rokovima obračuna plaća, naknada plaća i otpremnina propisanog sadržaja, kao i obračuna dugovanih, a neisplaćenih plaća, naknada plaća i otpremnina, isplatu plaće i dr.

U svih pet područnih ureda Inspektorata rada tijekom 2014. godine bili su organizirani akcijski nadzori koji su u pravilu započinjali istovremeno u svim područnim uredima, kod većeg broja poslodavaca iz određene djelatnosti ili na određene okolnosti, a u iste je bila uključena većina inspektora rada iz sjedišta područnih ureda i ispostava, prema potrebi i ocjeni rukovoditelja. Tako su primjerice, akcijski nadzori obavljani nad agencijama za privremeno zapošljavanje i korisnicima; teleoperaterima; kod poslodavaca koji

obavljaju pekarsku djelatnost, djelatnost trgovine i ugostiteljstva; kod poslodavaca za koje je prema podacima Porezne uprave Ministarstva financija utvrđeno da radnicima nisu isplaćivali plaće (3 akcije); kod poslodavaca koji posluju u trgovačkim centrima tijekom prosinca 2014. godine; na javnim sveučilištima i njihovim sastavnicama; tijekom turističke sezone kod poslodavaca koji u priobalju i na otocima obavljaju djelatnost ugostiteljstva i turizma; kod poslodavaca u djelatnosti poljoprivrede, ugostiteljstva i graditeljstva. Svrha, odnosno cilj svih provedenih akcijskih nadzora bio je ponajprije suzbijanje nezakonitog rada („rada na crno“) i nezakonitosti u pogledu primjene propisa o plaći, radnom vremenu i odmorima, kao i zaštita maloljetnika, poduzimanjem propisanih zakonskih mjera protiv poslodavaca kod kojih se nezakonitosti utvrde te obavješćivanjem javnosti o najtežim slučajevima utvrđenih nezakonitosti.

Provedenim inspeksijskim nadzorima utvrđeno je da je nezakoniti rad radnika bio prisutan u skoro svim djelatnostima, a osobito u ugostiteljstvu, trgovini i graditeljstvu, te je najčešće bio izražen kao:

- zapošljavanje radnika bez prethodnog sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku, odnosno bez prethodnog uručenja radniku pisane potvrde o sklopljenom ugovoru, kada taj ugovor nije sklopljen u pisanom obliku
- zapošljavanje radnika na poslovima koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos na temelju različitih obvezno pravnih ugovora (primjerice ugovora o djelu) kojima se prikriva radni odnos, umjesto ugovora o radu
- neprijavljivanje radnika nadležnim tijelima mirovinskoga ili zdravstvenoga osiguranja
- zapošljavanje ili rad stranaca u Republici Hrvatskoj protivno zakonu ili bez prijave nadležnim tijelima mirovinskoga ili zdravstvenoga osiguranja, kada je to obvezno,
- zapošljavanje sezonskih radnika za obavljanje privremenih odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi

Iako se obavljenim nadzorima još uvijek utvrđuje priličan broj nezakonitosti u pogledu zapošljavanja, valja naglasiti da se broj radnika za koje su inspektori rada u 2014. godini utvrdili da rade neprijavljeni na obvezna osiguranja ili stranaca koji nezakonito rade prilično smanjio. Utvrđeno je da neprijavljeno rade 774 radnika te nezakonito 93 stranca, a u prethodnom trogodišnjem razdoblju 2011. - 2013. utvrđeno je prosječno godišnje 1.321 radnik koji je radio neprijavljen na obvezna osiguranja te prosječno godišnje 388 stranaca koji su radili nezakonito. Ocjenjujemo da je to smanjenje utvrđenog nezakonitog zapošljavanja rezultat niza mjera i aktivnosti koje su zadnje vrijeme s tim u vezi poduzete kao i nekih drugih okolnosti (kampanja „2014. - Godina borbe protiv rada na crno“ u okviru koje su poduzete preventivne, kurativne, ali i pojačane represivne aktivnosti jer je intenziviran nadzor neprijavljenog rada te više promjena u propisima koje su pozitivno djelovale na legaliziranje takvog rada, npr. ugovori o sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi, ugovori o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, redefmiranje i skraćivanje rokova prijave na obvezna mirovinska osiguranja, omogućavanje zaposlenima u punom radnom vremenu „dopunskog rada“ u propisanom trajanju, omogućavanje zapošljavanja većini umirovljenika do polovice punog radnog vremena uz zadržavanje prava na ostvarenu mirovinu, fleksibilnije uređenje radnog vremena radnika i sl.). Valja s tim u vezi podsjetiti i da je Republika Hrvatska postala članica Europske unije i da za rad većeg broja stranaca više nisu potrebne dozvole za boravak i rad odnosno potvrde o prijavi rada.

U 2014. godini je utvrđen i značajan broj nezakonitosti koji se odnose na plaće, bilo da se odnose na neisplatu minimalne plaće ili nezakoniti obračun i isplatu plaća, uključujući pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad, rad noću, nedjeljom, blagdanom, neradnim danom i sl. Kako Porezna uprava Ministarstva financija nadzire obračune doprinosa, poreza i prireza, obavljajući nadzore iz svoje nadležnosti inspektori rada su o svojim saznanjima i sumnjama u zakonitost financijskog poslovanja poslodavaca redovito obavješćivali to tijelo. Unatoč tomu što je u 2014. bitno povećan broj obavljenih nadzora u okviru djelokruga inspektora

rada u pogledu isplata plaća, ocjenjujemo da je u tom pogledu potrebno poboljšanje uređenja odredbi u propisima koji se odnose na isplatu plaća radnicima, u smislu onemogućavanja dužih razdoblja neisplate plaće.

Iako iz evidencija o obavljenim inspekcijskim nadzorima proizlazi da je nakon stupanja na snagu ZR-a (7. kolovoza 2014.) nešto manji broj utvrđenih nezakonitosti poslodavaca koje se odnose na radno vrijeme i odmore radnika nego do tada, zbog fleksibilnijeg uređenja radnog vremena u ZR-u ocjenjujemo da će realniju sliku stanja u tom pogledu dati kvartalna izvješća u 2015. i godišnje izvješće za 2015., budući je značajan broj poslodavaca nakon stupanja na snagu ZR-a, raspored radnog vremena uredio u nejednakom dnevnom, tjednom odnosno mjesečnom trajanju, a neki poslodavci su kolektivnim ugovorima već ugovorili i nejednaki raspored radnog vremena kao ukupni fond radnih sati za određeno razdoblje (članak 66. stavak 9. ZR-a - „banka sati“). Kod takvih poslodavaca, najčešće će se tek istekom razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena moći utvrditi jesu li i koliko sati radnici radili prekovremeno. Budući radnici ponekad iz straha zbog mogućih negativnih posljedica tijekom inspekcijskoga nadzora ne daju istinite izjave o svom radnom vremenu, u slučajevima kada se iz drugih raspoloživih podataka o tomu ne mogu prikupiti relevantne činjenice i dokazi, Inspektorat rada će u tom pogledu jačati suradnju s radničkim vijećima i sindikatima, ali i udrugama poslodavaca.

Tijekom obavljanja inspekcijskih nadzora inspektori rada su na zahtjev poslodavaca iste savjetovali o načinu najučinkovitije primjene odredbi propisa čiju su provedbu nadzirali, a radnike - podnositelje predstavljeni u pogledu ostvarivanja pojedinačnih prava iz radnog odnosa (vezano za odredbu članka 133. ZR-a kojom je propisana sudska zaštita prava iz radnog odnosa te o načinu naplate potraživanja po osnovi radnog odnosa, u skladu s odredbama Ovršnog zakona - „Narodne novine“ broj 112/12, 25/13 i 93/14 i Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi - „Narodne novine“ broj 108/12, 144/12, 81/13 i 112/13, na temelju kojih je radnicima omogućeno da na jednostavniji način, izravnom naplatom putem Financijske agencije ostvare svoja novčana potraživanja prema poslodavcu s osnova radnog odnosa, a koja se odnose na neisplatu dospjelog iznosa plaće, naknade plaće i otpremnine). Još uvijek iz nekih podnesaka radnika proizlazi očekivanje da inspektor rada u inspekcijskom postupku, osim poduzimanja mjera na koje je propisima ovlašten, preuzme i ulogu suda, tj. očekivanje da inspektor umjesto suda (na to vjerojatno utječe prilično dugo trajanje sudskih postupaka) riješi spor nastao između radnika i poslodavca (sporovi u pogledu otkaza ugovora o radu, u pogledu nekih materijalnih potraživanja i sl.).

**PODRUČJA DJELATNOSTI POSLODAVACA KOD KOJIH JE OBAVLJEN NADZOR
ZBOG OZLJEDA NA RADU U 2014. GODINI**

Oznaka djelatnosti	Naziv područja djelatnosti	Pojedinačne ozljede			Skupne ozljede			Ukupno teško ozlijeđenih i smrtno stradalih				
		Broj lakše ozlijeđenih	Broj teže ozlijeđenih	Broj smrtno stradalih	Ukupan broj skupnih ozljeda	Broj lakše ozlijeđenih	Broj teže ozlijeđenih	Broj smrtno stradalih	SPOL		Učenika / Naučnika	Ostale osobe
									M	Ž		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	15	99	6					94	7		4
C	Prerađivačka industrija (bez brodogradnje)	59	366	2	4	2	5	2	319	52		4
C.30.1.	Gradnja brodova i čamaca	1	39		2	2	2		41			
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	3	23						22	1		
E	Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnost sanacije okoliša	6	40	1					38	3		
F	Graditeljstvo	34	212	7	5	2	7	1	221	1	2	3
G	Trgovina na veliko i malo, popravak motornih vozila i motocikla	15	114	1					53	60	1	1
H	Prijevoz i skladištenje	11	55	1					43	12		1
I	Djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	13	49	1					10	39		1
J	Informacije i komunikacije		3						2	1		
K	Financijska djelatnost i djelatnost osiguranja		5						3	2		
L	Poslovanje nekretninama	1	3						1	2		
M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti		8						4	4		
N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti		7						5	2		
O	Javna uprava i obarana, obvezno socijalno osiguranje	3	14						7	5		2
P	Obrazovanje	1	38						12	25	1	
Q	Djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	5	62						14	48		
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	3	10						5	5		
S	Ostale uslužne djelatnosti	8	56	2	1		2		42	16		2
UKUPNO		178	1.203	21	12	6	16	3	936	285	4	18

Članak 2. stavak 2.

Do izmjene Zakona o radu je došlo zbog potrebe provođenja druge faze reforme radnog zakonodavstva a sve u sklopu Europskog semestra 2014. godine. Prijašnji Zakon o radu donesen je 4. prosinca 2009. godine i objavljen je u Narodnim novinama, broj 149/09, od 15. prosinca 2009. godine, te je izmijenjen i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je donesen 20. svibnja 2011. godine, a objavljen u Narodnim novinama, broj 61/11, te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu donesenim 14. lipnja 2013. godine, objavljenim u Narodnim novinama, broj 73/13. Zakon o radu je izmijenjen i 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 82/12.

U istom je razdoblju u nacionalnom zakonodavstvu došlo do normativnih promjena, koje su horizontalno povezane s područjem koje uređuje Zakon o radu, kao što su Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama, Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi, Zakon o poticanju zapošljavanja, Ovršni zakon, novi Zakon o mirovinskom osiguranju i dr., a s kojim propisima je bilo nužno horizontalno uskladiti Zakon o radu. Pri tome je nadležno ministarstvo procijenilo i kako treba osobitu pažnju posvetiti i preuzimanju bogate sudske prakse, koja je od novog pristupa radnim odnosima, odnosno od 1996. godine zauzela niz pravnih stajališta o načinu primjene pojedinih pravnih instituta.

Osim toga, istovremeno s ovim novim Zakonom o radu je donesen i niz propisa koji su također neraskidivo povezani sa Zakonom o radu, kao što je novi Zakon o zaštiti na radu, novi Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, ali i propisi usmjereni na reorganizaciju Državnog inspektora, preuzimanje inspekcije rada u nadležno resorno ministarstvo i promjena njihovog načina djelovanja u cilju veće učinkovitosti i jačeg preventivnog djelovanja.

Prijašnji Zakon o radu, koji je najvažniji opći propis o radu i propisuje prava i obveze nacionalnih individualnih i kolektivnih radnih odnosa, bio je dodatno opterećen opsežnim normativnim dijelom kojim se uređuje područje obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja radnika na transnacionalnoj, odnosno europskoj razini. Stoga je, kao i zbog različitosti adresata na koji se ovaj dio Zakona odnosi, odlučeno kako bi predmetno uređenje bilo bolje izdvojiti u poseban propis, a radno zakonodavstvo smislenije normativno urediti, kronološki složiti te olakšati nacionalnu primjenu i učinkovitiji inspeksijski nadzor. Također je i za područje prekograničnog pripajanja ili spajanja, te sudjelovanje radnika u europskom društvu i europskoj zadrugi, propise o sudjelovanju radnika u odlučivanju bilo potrebno ugraditi u poseban propis, obzirom da su oni horizontalno povezani sa Zakonom o trgovačkim društvima („Narodne novine“, broj 152/11-pročišćeni tekst, 111/12 i 68/13), Zakonom o uvođenju Europskog društva - Societas Europea (SE) i Europskoga gospodarskoga interesnog udruženja (EGIU) („Narodne novine“ broj 107/07) te Zakonom o uvođenju europske zadruge („Narodne novine“ broj 63/08), koji uređuju tijela upravljanja i načine i uvjete registriranja trgovačkih društava, europskih društava odnosno zadruga u odgovarajuće registre.

Zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize u posljednjih je nekoliko godina došlo do negativnih kretanja na tržištu rada, čije su posljedice pad zaposlenosti i rast nezaposlenosti, a stopa zaposlenosti nastavila je opadati. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15 do 64 godine smanjila se s 53,2% u trećem kvartalu 2011. na 52,5% u istom kvartalu 2012. godine. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine pala je s 57,7% na 57,2%.

Stopa nezaposlenosti povećala se s 12,2% u trećem kvartalu 2011. na 14,5% u istom kvartalu 2012. godine. Stopa nezaposlenosti muškaraca porasla je s 12,5% na 14,7%, dok se stopa nezaposlenosti žena povećala s 11,9% na 14,3%. Stopa nezaposlenosti mlade radne snage u dobi od 15 do 24 godine porasla je s 31,3% na 37,6%. Stopa nezaposlenosti povećala se, dakle, kod svih spolnih i dobnih skupina. Registrirana

nezaposlenost također se povećala u 2012. godini. U usporedbi s prethodnom godinom, prosječan broj nezaposlenih porastao je 6,2%. Kako je u 2012. godini došlo do značajnog pada realnog BDP-a u Hrvatskoj zbog gospodarske recesije, bilo je vjerojatno da se u predstojećem razdoblju neće moći predvidjeti značajniji gospodarski oporavak, te da se stoga neće moći očekivati značajniji porast zaposlenosti i smanjenje stope nezaposlenosti.

Stupanj konkurentnosti Hrvatske, prema metodologiji Svjetskog gospodarskog foruma i nadalje nije na zadovoljavajućoj razini, a na tu razinu, kao jedan od dvanaest elemenata, na temelju kojih se utvrđuje stupanj konkurentnosti, utječe i efikasnost tržišta rada koje je jednim dijelom determinirano pozitivnim radnim zakonodavstvom. Radi uklanjanja negativnih posljedica gospodarske krize na tržište rada, a u cilju očuvanja određene razine konkurentnosti na globalnom tržištu, velik broj država članica Europske unije, ali i država iz okruženja, je u proteklom razdoblju proveo niz reformskih mjera, od kojih osobitu važnost imaju i reforme radno-socijalnog zakonodavstva usmjerene na povećanje interne i eksterne fleksibilnosti poslodavca.

Zakonske promjene u području prestanaka ugovora o radu u novome Zakonu o radu (NN 93/14) umanjile su indeks zakonske zaštite zaposlenja u Republici Hrvatskoj s 2,32 na 2,23.

Do kraja 2011. godine, izmjene radno-socijalnog zakonodavstva u Republici Hrvatskoj bile su primarno usmjerene na postizanje potpune usklađenosti i provedbu odgovarajućeg zakonodavstva Europske unije, zbog čega usvojenim zakonodavstvom nisu provedene već tada potrebne reformske mjere. Uvažavajući kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske, poduzimanje potrebnih reformi bilo je neophodno zbog ubrzanog povećanja zaposlenosti, suzbijanja sive ekonomije i omogućavanja odgovarajućeg zakonodavnog okvira koji će poslodavcima omogućiti brzu prilagodbu i fleksibilnost poslovanja, a radnicima pružiti odgovarajuću zaštitu i sigurnost tijekom njihovog radnog odnosa.

Zastupljenost fleksibilnih oblika zaposlenosti u Hrvatskoj, u koji možemo uključiti rad u nepunom radnom vremenu, rad na stalnim sezonskim poslovima i rad preko agencija za privremeno zapošljavanje, ukazuje na trendove smanjenja. Udio zaposlenih na nepuno radno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih smanjio se s 10,8% na 8,9%. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nepunom radnom vremenu osigurano je sveukupno 73 000 osiguranika, ali od toga dvostruko veći broj, odnosno 45 400 osiguranika po osnovi rada kod dva ili više poslodavca i to uglavnom u djelatnosti obrazovanja, što upućuje na zaključak da se radi o radnicima koji faktično rade u punom radnom vremenu.

Svega 27 600 osiguranika osigurano je po osnovi rada u nepunom radnom vremenu. Jedna od prepreka korištenja rada u nepunom radnom vremenu je nedosljedno provedeno načelo „pro rata temporis“, koje se u praksi primjenjuje samo na plaću radnika, dok su druga materijalna prava osigurana drugim pravnim izvorima tim radnicima osigurana u punom opsegu. Novim Zakonom o radu dosljedno se primjenjuje načelo pro rata temporis i uklanjaju se prepreke koje su faktički postojale za sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme. Intencija zakonskih izmjena bila je omogućiti poslodavcima da zaposle radnika na nepuno radno vrijeme kada nema potrebe za rad u punom radnom vremenu.

Niti mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada, koji uobičajeno podrazumijeva rad od kuće, usprkos brzom tehnološkom razvoju ne koristi se jer podaci Državnog inspektorata o izvršenim nadzorima nad ovim oblikom rada ukazuju na mali udio osoba koje rade temeljem ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Na takvo stanje utječu i propisi s područja zaštite na radu, jer se na izdvojenom mjestu rada ne mogu obavljati poslovi koji imaju obilježje s posebnim uvjetima rada, a obzirom da je to područje uređeno provedbenim aktom iz osamdesetih godina prošlog stoljeća, isti više nije primjeren sadašnjim stanjem tehnološkog razvoja i potrebama tržišta rada. Osim toga, obveza prijave svakog takvog oblika rada inspekciji rada i provedbeni propisi Zakona o radu, kojim je uređena evidencija o radnicima i radnom vremenu radnika, otežava poslodavcima korištenje toga oblika rada.

Vrlo složena gospodarska situacija i dinamika poslovnih procesa u pojedinim djelatnostima zahtjeva klizni, odnosno varijabilni raspored radnog vremena koji bi mogao pratiti različite poslovne potrebe, njihovu dinamiku i zahtjeve u organizaciji poslovnih procesa. U cilju učinkovitije kontrole i nadzora prekovremenog rada, kao i suzbijanja nezakonitog prekovremenog rada, bilo je potrebno propisati obvezu pisanog nalaganja prekovremenog rada, kako se isti ne bi mogao prikrivati prepravljajanjem evidencija o radnom vremenu radnika. Pri tome se, uvažavajući temeljna načela i ciljeve Direktive 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena, ograničava ukupni intenzitet rada radnika koji radi prekovremeno, i to kroz dva oblika ograničenja trajanja rada, odnosno u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu i to na pedeset šest sati rada u tjednu, te u odnosu na ukupan fond sati kojeg radnik može odraditi u vremenskom razdoblju od uzastopna četiri mjeseca i to na prosječno četrdeset osam sati tjedno.

Prema tada važećim odredbama Zakona o radu, poslodavcima je u nedovoljnoj mjeri bila omogućena interna fleksibilnost i mogućnost brze prilagodbe potrebama tržištu, jer je tada važećim odredbama Zakona nejednak raspored radnog vremena tijekom određenih razdoblja, bio omogućen vrlo malom broju poslodavaca. Prijašnje odredbe Zakona o nejednakom rasporedu radnog vremena mogli su koristiti samo oni poslodavci koji su organizirali rad u smjenama, a ograničavajući faktor u organizaciji radnog vremena bio je i ograničenje odstupanja od punog fonda radnih sati na mjesečnoj razini. Takav propis je bio potpuno neprimjeren u odnosu na srednje, male poslodavce i obrtnike, koji su generatori gospodarskog rasta. Ovakav način uređenja organizacije radnog vremena onemogućava organizaciju radnog vremena kojom bi poslodavci bili u mogućnosti odgovoriti kratkoročnim fluktuacijama u poslovnom procesu, a što za indirektnu posljedicu ima mogući gubitak radnih mjesta zbog nemogućnosti zadržavanja poslovnih narudžbi i povećanja troškova u organizaciji rada.

Smanjenje troškova rada izravno utječu na konkurentnost, ostvarivanje boljih poslovnih rezultata, rast gospodarstva, a time i novo zapošljavanje. Uprosječivanjem radnog vremena, a što dozvoljava i odgovarajuća Direktiva 2003/88/EZ o određenim aspektima radnog vremena, neizravno bi se utjecalo i na troškove rada, koji su u posljednjih deset godina kontinuirano na visokoj razini od oko 50% BDP-a. Izmjena instituta rasporeda radnog vremena, kojom se omogućava nejednak raspored tjednog radnog vremena, usmjerena je na omogućavanje fleksibilnosti u organizaciji radnog vremena, ali uz istovremeno ograničavanje intenziteta rada radnika, te na uvođenje transparentnosti u uređenju organizacije radnog vremena u cilju osiguravanja jednostavnije kontrole i nadziranja primjene tih odredbi u praksi, čime bi se otklonila mogućnost zlouporaba u primjeni instituta radnog vremena u praksi. Kao i kod prekovremenog rada, rad radnika, kojem je radno vrijeme nejednako raspoređeno po tjednima ograničen je na dva načina, to jest u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu i to na 56 sati rada u tjednu, te u odnosu na ukupan fond sati kojeg radnik može odraditi u vremenskom razdoblju od uzastopna četiri mjeseca i to na prosječno četrdeset osam sati tjedno. Ujedno se ostavlja mogućnost da se fond sati rada u tjednu sa pedeset šest, poveća na šezdeset sati, i to samo kroz kolektivni ugovor, čime se osigurava nadzor sindikata, kao stranke kolektivnog ugovora u primjeni organizacije radnog vremena kojom se omogućava rad do šezdeset sati u tjednu. Ujedno se omogućava kolektivnim ugovorom proširiti referentno razdoblje u kojem se prati intenzitet rada radnika, odnosno ukupan fond sati rada kojeg radnik smije odraditi u tom referentnom razdoblju, sa četiri uzastopna mjeseca na šest uzastopnih mjeseci.

Primjena instituta preraspodijele radnog vremena tzv. „velike preraspodijele“ ukazuje da je ista u potpunosti dobro prihvaćena u djelatnostima koje ovise o klimatskim uvjetima ili su sezonske prirode, a da je ograničavanje najdužeg radnog vremena na pedeset šest odnosno šezdeset sati tjedno u cijelosti se podudara sa postojećim uređenjem najkraćeg trajanja odmora, u kojem smislu institut treba zadržati u postojećoj primjeni.

Na koji način zakonska zaštita zaposlenja neizravno utječe na kretanja na tržištu rada, jasno proizlazi iz podataka o nezaposlenosti i promjenama radnog zakonodavstva tijekom 2003. godine. Do 2003. godine

indeks zakonske zaštite zaposlenja bio je 3,5 bodova, a 2002. je bila i najveća stopa registrirane nezaposlenosti od 22,3 %, odnosno 14,8% prema anketi radne snage. Tijekom 2003. godine pristupilo se izmjenama radnog zakonodavstva kojim su, između ostalog smanjene zakonom propisane otpremnine i skraćeni otkazni rokovi što je utjecalo na smanjenje indeksa zakonske zaštite zaposlenja za 0,8 postotnih poena, odnosno 23%, te je indeks pao na 2,7 bodova.

Duljina trajanja otkaznih rokova, velik broj zaštićenih kategorija radnika koji su obuhvaćeni apsolutnom zabranom otkazivanja, odnosno relativnom zabranom otkazivanja kada je otkaz moguć samo uz suglasnost radničkog vijeća, te složenost i dugotrajnost samog postupka otkazivanja, osobito kod instituta kolektivnog viška radnika, a koji instituti izravno utječu na indeks zakonske zaštite zaposlenja, najosjetljivija su pitanja radno pravnog zakonodavstva. Uvažavati pri tome i činjenicu da se otkazni rokovi mogu znatno odužiti, zbog sadašnjeg uređenja prekidanja tijeka otkaznog roka zbog svake opravdane nenazočnosti radnika na radu (što je i privremena nesposobnosti za rad, godišnji odmor, plaćeni dopust, vršenja dužnosti građana u obrani i drugi slučajevi opravdane nenazočnosti radnika na radu) u praksi se često događa da pravne posljedice otkaza, odnosno istek otkaznog roka i odjave iz obveznih osiguranja, nastupe i nakon proteka vrlo dugog razdoblja od donošenja odluke o otkazu. Navedeno može dodatno negativno utjecati na složenost i dužinu trajanja potrebnih restrukturiranja i prilagodbe poslodavca na tržišne uvjete, zbog čega je bilo potrebno poslodavcu omogućiti brže prilagodbe pri čemu, horizontalnim usklađivanjem treba zaštititi prava radnika kroz sustave potpora za očuvanje radnih mjesta.

Dosadašnja iskustva u restrukturiranju poslodavaca pokazuju da se propisani postupak kolektivnog otpuštanja viška radnika pokazao dugotrajnim, što je za posljedicu nerijetko imalo nemogućnost poslodavca da sačuva „zdravi“ dio poslovanja. U tome smislu zakonodavac je odlučio dodatno skratiti i pojednostaviti postupak kolektivnog otpuštanja viška radnika na način da se ukine obveza poslodavaca da izrađuju program zbrinjavanja viška radnika, te da se skrate rokovi u kojima je poslodavcu dozvoljeno otkazivati ugovore o radu radnicima. Naime, s obzirom da je smisao Direktive 98/59/EC od 20. srpnja 1998. godine o približavanju prava država članica u odnosu na kolektivni višak radnika otkloniti mogućnost prestanka potrebe za radom radnika u fazi u kojoj poslodavac tek najavljuje takvu mogućnost, a ne u fazi kada je poslodavac već donio takvu odluku, u tome smislu je bilo potrebno ojačati savjetodavnu ulogu radničkog vijeća i nadležne javne službe zapošljavanja upravo u toj inicijalnoj fazi, kako bi se otklonila mogućnost otkazivanja ugovora o radu radnicima ili pronašla mogućnost zbrinjavanja viška radnika. Stoga nametanje bilo kakve administrativne obveze poslodavcu, kao što je bila izrada programa zbrinjavanja viška radnika, nakon što poslodavac nije imao mogućnost otkloniti otkazivanje ugovora o radu, onemogućava poslodavca da ubrza proces restrukturiranja. Sukladno tome, skraćen je rok u kojem poslodavac može kolektivno otkazati ugovore o radu, pa se rok od trideset dana ne računa od dana dostave programa zbrinjavanja viška radnika, već od dana dostave obavijesti nadležnoj javnoj službi zapošljavanja o namjeri prestanka potrebe za radom radnika.

Sudska praksa je u primjeni instituta tijeka otkaznog roka zauzela pravno stajalište da u slučaju u kojem je radnik tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, smatrajući da u tom slučaju privremena nesposobnost za rad ne bi mogla prekinuti tijek otkaznog roka jer uopće i ne postoji obveza radnika dolaska na rad i obavljanje rada. Relevantne sudske odluke stoga zaključuju da se u slučaju kada je radnik tijekom otkaznog roka oslobođen obveze dolaska na rad, tada se na tijek otkaznog roka ne primjenjuje odredba o prekidanju tijeka otkaznog roka (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-615/08 i Županijski sud Bjelovar, Gž-3239/11).

Sve opisane probleme u prijašnjem sustavu otkazivanja dodatno je opterećivao i institut sudskog raskida ugovora o radu, odnosno uz taj institut propisana visina naknade štete. Naime, ako bi sud utvrdio da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljiv nastavak radnog odnosa, sud bi na zahtjev radnika, odnosno poslodavca odredio dan prestanka radnog odnosa i dosudio radniku naknadu štete u iznosu od najmanje 3, a najviše 18 prosječnih plaća, koji iznos ovisi o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama

uzdržavanja. Iz podataka raspoložive sudske prakse proizlazi da do sada nije bilo presuda u kojima bi naknada štete bila dosuđena u visini od 18 prosječnih plaća, već su najviše visine za radnike s vrlo dugim trajanjem radnog odnosa bile na razini 12 plaća. Institut sudskog raskida ugovora o radu novim Zakonom o radu izmijenjen je na način da sud sada može dosuditi naknadu štete u iznosu od najmanje 3 a najviše 8 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća.

Uvažavajući izmijene instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno omogućavanje trajanje prvog ugovora duže od tri godine, bilo je potrebno produžiti i rok zastare za sudsko ostvarivanje prava iz radnog odnosa, osobito zbog činjenice da su radnici zaposleni na određeno vrijeme, tijekom trajanja takvog radnog odnosa vrlo nesigurni i obeshrabreni u ostvarivanju svojih radnih prava sudskim putem, u kom smislu je rok zastare bilo potrebno ujednačiti s općim rokom zastare obveznog prava.

Stupanje na snagu Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje („Narodne novine“, broj 82/12 i 88/12) otvorilo je niz dvojbi oko primjene pojedinih instituta s područja kolektivnih radnih odnosa, osobito pitanje stranaka kolektivnog ugovora i prava na štrajk. Naime, ako pregovore o sklapanju kolektivnog ugovora mogu voditi samo reprezentativni sindikati, tada se nameće i zaključak da stranke tog kolektivnog ugovora mogu biti samo dio ili svi reprezentativni sindikati. U tom smislu je dvojbena i institut pristupanja kolektivnom ugovoru jer istom mogu pristupiti samo sindikati koji mogu biti stranka, a ako nereprezentativni sindikati ne mogu biti strankom, tada ne mogu ni pristupiti sklopljenom kolektivnom ugovoru.

Kada su u pitanju pravni sporovi odnosno spor zbog neisplate plaće ili naknade plaće svi sindikati mogu pozvati i provesti štrajk, ako ista nije isplaćena do dana dospelosti. Prijašnje rješenje, temeljem kojeg se štrajk mogao organizirati tek nakon proteka roka od 30 dana od dana dospjeća plaće, odnosno naknade plaće, a što praktično znači najranije u roku od 45 dana nakon isteka mjeseca za koju je plaća zarađena, ukazalo se neprimjereno dugim rokom. I dosadašnja primjena instituta proširenja primjene kolektivnog ugovora u praksi je dovela do situacija u kojoj je jedan poslodavac bio obavezan primjenjivati dva ili više kolektivnih ugovora čija je primjena proširena jer je u okviru registriranih djelatnosti imao upisane djelatnosti oba kolektivna ugovora, kao na primjer graditeljstvo i trgovinu. U takvoj situaciji i uz primjenu za radnika najpovoljnijeg prava, radnici su mogli birati iz oba kolektivna ugovora ono pravo koje su ocijenili za sebe povoljnijim. Zbog toga je u ovakvoj situaciji u slučaju spora oko primjene kolektivnog ugovora bilo potrebno propisati da će se primjenjivati onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje na poslodavce iste statističke klasifikacije djelatnosti poslodavca.

Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora, osobito sudska zaštita u sporu zbog otkaza kolektivnog ugovora u praksi je vrlo često dovodila do prebacivanja sudske nadležnosti s nižih na više ili specijalizirane trgovačke sudove, a sam je postupak do pravomoćne presude vrlo dugotrajan. Stoga je spor zbog otkaza kolektivnog ugovora i brze i učinkovite zaštite kolektivnih prava radnika bilo potrebno prepustiti Županijskim sudovima, odnosno Vrhovnom sudu Hrvatske po istom postupku i u istim rokovima kao i u sporu o sudskoj zabrani štrajka.

Zbog dugotrajnosti sudskih postupaka u kaznenim i prekršajnim predmetima sankcioniranim Zakonom o radu, bilo je nužno učinkovitije zaštititi prava radnika na način da tijekom inspekcijskog nadzora inspektori imaju mnogo šire i brojnije ovlasti usmenim rješenjem i upravnim mjerama naređivati ili zabranjivati nepropisno postupanje poslodavaca, s tim da žalba izjavljena na to rješenje ne bi bila suspenzivna. Na takav bi način zaštita prava radnika bila učinkovitija i svrsishodnija od podnošenja optužnog prijedloga, koji u velikom broju slučajeva prekršajnog postupka može završiti zastarom.

Nakon svih prethodno opisanih problema uočenih u primjeni prijašnjeg Zakona o radu, opsežnosti i nespretnosti strukture samog Zakona, kao i novog ili izmijenjenog zakonodavstva s kojim je važeći Zakon o radu potrebno horizontalno uskladiti, ciljevi koji se željeli postići novim Zakonom o radu su slijedeći:

1. Izmjenom odredbi o organizaciji radnog vremena potaknuti internu fleksibilnost organizacije rada kod poslodavca, zadržati radna mjesta te smanji troškove poslovanja poslodavca kroz omogućavanje organizacije radnog vremena kojom će poslodavac biti u mogućnosti odgovoriti na kratkoročne fluktuacije u poslovnim procesima.
2. Ugovaranjem naknade plaće ustupljenim radnicima zaposlenim u agencijama za privremeno zapošljavanje za razdoblja kada nisu ustupljeni korisnicima potaknuti zapošljavanje tih radnika na neodređeno vrijeme.
3. Omogućiti odstupanje od načela jednakog postupanja za ustupljene radnike u slučaju da agenciju obvezuje kolektivni ugovor.
4. Izmjenom instituta nepunog radnog vremena, na način da se na isplatu svih materijalnih prava radnika dosljedno primjenjuje načelo „pro rata temporis“ potaknuti zapošljavanje u nepunom radnom vremenu, za što dodatnu potporu pruža i aktivna mjera zapošljavanja „rad na dijeljenom radnom mjestu“ koju provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje.
5. Izmjenom organizacije rada na izdvojenom mjestu rada, osobito glede zahtjeva prijavljivanja tog oblika rada inspekciji rada i evidencije o radnom vremenu potaknuti i taj oblik fleksibilnijeg upravljanja ljudskim potencijalima. Obzirom da je ovaj oblik rada često dobro prihvaćen i od strane radnika i od strane poslodavaca, trebalo je pojednostaviti propise o evidenciji radnog vremena i omogućiti da se umjesto formalne nazočnosti može propisati radni učinak. Također je trebalo omogućiti takav rad i za poslove s posebnim uvjetima rada jer su oni u ovom trenutku definirani vrlo starim i tehnološki zastarjelim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima iz 1984. godine. U tom smislu, apsolutnu zabranu trebalo je zamijeniti propisivanjem minimalnih uvjeta za izdvojene prostore čije udovoljavanje bi potvrđivali ovlašteni stručnjaci zaštite na radu.
6. Smanjiti indeks zakonske zaštite zaposlenja i time potaknuti novo zapošljavanje, osobito mladih i to pojednostavljivanjem i ubrzanjem postupka otkazivanja, izmjenom instituta prekidanja tijekom otkaznog roka, smanjenjem broja zaštićenih kategorija radnika od otkazivanja, izmjenom visine naknade štete u slučaju sudskog raskida radnog odnosa, pojednostavljenjem i ubrzanjem postupka kolektivnog viška radnika.
7. Izmjenom instituta zastare propisivanjem općeg zastarnog roka ohrabriti i radnika zaposlene na određeno vrijeme ostvarivanje prava iz radnog odnosa sudskim putem.
8. Smanjiti maksimalnu visinu naknade štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu, u visini 8 prosječnih plaća.
9. Odteretiti radni sud i umanjiti troškove dugotrajnih sudskih postupaka nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća na otkaz ugovora o radu posebno zaštićenih radnika, propisivanjem obveznog arbitražnog postupka.
10. Izmjenom apsolutne zaštite otkazivanja ugovora o radu radnicima koji koriste roditeljska i roditeljska prava, odnosno omogućiti prestanak radnog odnosa tim osobama u slučaju smrti poslodavca fizičke osobe, prestanka obrta po sili zakona, brisanja trgovca pojedinca iz registra i u postupku likvidacije poslodavca.
11. Propisivanjem ne prekidanja tijekom otkaznog roka za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, te propisivanjem najdužeg trajanja otkaznog roka tijekom kojeg je radnik bio ili je privremeno nesposoban za rad, onemogućiti da pravne posljedice otkaza nastupe nakon vrlo dugog perioda od uručjenja odluke o otkazu.
12. Pojednostaviti i ubrzati postupak kolektivnog viška radnika koji bi omogućio brzo restrukturiranje poslodavca u cilju prilagodbe tržišnim uvjetima.

13. Uskladiti prava sindikata na štrajk s tekstom Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata te omogućiti pokretanje štrajka zbog neisplate plaće odmah po proteku dana dospijeca njene isplate.
14. Definiciju stranaka kolektivnog ugovora uskladiti s tekstom Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, te omogućiti i nereprezentativnim sindikatima pristupanje kolektivnom ugovoru, ali bez mogućnost da pristupanjem ostvare status stranke kolektivnog ugovora
15. Definirati primjenjiv kolektivni ugovor u slučaju u kojem je poslodavac u obvezi primijeniti dva ili više kolektivnih ugovora čija je primjena proširena.
16. Kaznene odredbe uskladiti s izmjenama prekršajnog zakonodavstva, te omogućiti inspektorima rada učinkovitiju i širu primjenu upravnih mjera i naplatu mandatnih kazni.
17. U cilju rasterećenja Zakona od odredbi kojima su regulirana prava posebnim propisima, kao primjerice Zakonom o roditeljskim potporama, predlaže se takve odredbe brisati iz Zakona o radu.
18. U cilju rasterećenja opsežnog teksta Zakona o radu, dio o europskim radničkim vijećima, europskim društvima i europskoj zadruzi i prekograničnom spajanju i pripajanju propisati posebnim propisom.

Prema odredbi članka 94. Zakona o radu radnik ima pravo na povećanu plaću za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Iznos povećanja plaće nije određen zakonom, već se to povećanje određuje ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, odnosno nekim drugim zakonom ili propisom. Iz navedene odredbe proizlazi da ukoliko radnik u dane blagdana i neradnih dana određenih zakonom ne radi jer nije inače trebao raditi (radnik prema rasporedu radnog vremena toga dana nije trebao raditi), u tom slučaju on ne ostvaruje pravo na naknadu plaće. Ukoliko je radnik na navedene dane prema uobičajenom rasporedu radnog vremena trebao raditi i primiti plaću, ali ne radi zbog toga što je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, tada ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu jednakom plaći koju bi primio da je radio. Kada blagdan pada u dan kada bi radnik trebao raditi i zaista radi navedenog dana, radnik ima pravo na povećanu plaću za rad blagdanom.

Članak 94. Pravo na povećanu plaću

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Dakle, ukoliko radnik radi na dan koji je prema Zakonu o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“ br. 136/02- pročišćeni tekst, 112/05, 59/06, 55/08 i 74/11) određen kao blagdan, imat će osim prava na redovnu plaću i pravo na dodatak odnosno uvećanje plaće za rad blagdanom. Zakon o radu i Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj primjenjuju se na sve radnike u Republici Hrvatskoj iz čega proizlazi da svaki radnik u Republici Hrvatskoj koji radi blagdanom ima pravo na povećanje plaće za navedeni rad.

To pravo utvrđeno je Zakonom o radu, međutim nema odredbi koje bi govorile o tome koliko bi to povećanje iznosilo, nego je uređeno podzakonskim aktima sukladno volji poslodavaca.

U Republici Hrvatskoj ne postoje kategorije radnika ili sektori koji ne uživaju prava iz članka 2. stavka 2. Povelje pa tako ne postoji niti procjena o broju radnika koji ta prava ne uživaju.

Što se tiče odredaba Zakona o trgovini (87/08, 96/08, 116/08, 76/09, 114/11 i 68/13) koje su se odnosile na radno vrijeme prodavaonica, napominjemo kako je članak 58. brisan, a članci 59. i 60. su ukinuti, sukladno odluci Ustavnog suda Republike Hrvatske od 19. lipnja 2009. godine o neustavnosti zabrane rada trgovina nedjeljom. Naime Ustavni sud Republike Hrvatske u predmetnoj odluci Ustavni ističe da je „država dužna organizirati svoj pravni sustav nadzora nad pravilnom i urednom provedbom zakona i drugih propisa na

način koji će svakom zaposleniku jamčiti i osigurati djelotvorno ostvarenje priznatih mu prava, ali i jamčiti i osigurati djelotvornu zaštitu protiv bilo koga tko ne poštuje njegova zakonska i drugim propisima odnosno ugovorima priznata prava. Navedeni zahtjevi odnose se i na gospodarsku djelatnost trgovine, a po naravi stvari uključuju i radnike zaposlene u prodavaonicama. U takvoj situaciji čini se nespornim da propisivanje zabrane rada prodavaonica nedjeljom nije mjera koja bi odgovarala ostvarenju cilja zbog kojega je propisana: zaštiti prava radnika u prodavaonicama. Osim što nije odgovarajuća, ta se mjera teško može podvesti pod bilo koje Ustavom određeno dobro zbog čije bi zaštite bilo dopušteno zakonom ograničavati ustavnu slobodu poduzetništva u smislu članka 50. stavka 2. Ustava“.¹

Članak 2. stavak 3.

Prema odredbi članka 77. stavka 1. Zakona o radu radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna a sukladno stavku 2. kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu potrebno je utvrditi broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika te eventualne dodatne dane godišnjeg odmora.

Članak 77. Trajanje godišnjeg odmora

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Radnik ima pravo odlučiti želi li godišnji odmor koristiti u jednom ili dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Preostali dio godišnjeg odmora radnik može iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 84.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

¹ U-I - 642 / 2009 Odluka o ukidanju zakona i drugih akata zakonodavnog tijela. 19.06.2009 (dostupna na <http://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE53C12575DA00346DD1?OpenDocument>)

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 2. stavak 4.

Prema odredbi članka 64. stavka 1. Zakona o radu na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Takvi poslovi utvrđuju se posebnim propisom. Tako je u Republici Hrvatskoj institut skraćenog radnog vremena uređen Zakonom o humanitarnom razminiranju („Narodne novine“, broj 153/05, 63/07 i 152/08) prema kojem pirotehničari na poslovima razminiranja ne smiju raditi duže od pet sati tijekom jednog radnog dana, a takav se rad u pravima izjednačuje s radom u propisanom punom radnom vremenu.

Iako je odredbom članka 64. stavka 4. prethodno važećeg Zakona o radu predviđena mogućnost da se na prijedlog osobe koja može biti stranka kolektivnog ugovora mogu i pravilnikom ministra nadležnog za rad uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo utvrditi poslovi na kojima bi radnici mogli raditi samo u skraćenom radnom vremenu, do sada nije bilo inicijativa za donošenjem takvog pravilnika dok novi Zakon o radu više ne predviđa takvu mogućnost.

Članak 64. Skraćeno radno vrijeme

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom

Sukladno odredbi članka 77. stavka 1. Zakona o radu radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana

Članak 2. stavak 5.

Odredba članka 75. novog Zakona o radu regulira o tjedni odmor

Članak 75. Tjedni odmor

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi

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

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona

Prema navedenoj odredbi radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor u trajanju od dvanaest sati što ukupno iznosi trideset šest sati. Tjedni odmor koristi se nedjeljom ili u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi (subota ili ponedjeljak). Ukoliko zbog organizacije rada radnik ne može svoj tjedni odmor koristiti na opisan način, mora mu se putem kolektivnog ugovora, sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovora o radu odrediti razdoblje u kojem će koristiti tjedni odmor koje ne može biti duže od dva tjedna. Iz navedenoga proizlazi kako maksimalni razmak između dana tjednog odmora ne može biti veći od dva tjedna, dok s druge strane nije određen minimalni razmak, stoga je moguće da poslodavac omogući radniku korištenje tjednog odmora za dva različita tjedna i u uzastopnim danima. Novim Zakonom o radu („Narodne novine“ broj 93/14) ovakva odredba se promijenila jer se sada zamjenski tjedni odmor mora omogućiti odmah po okončanju razdoblja koje je radnik proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju - članak 75. stavak 4.

Sukladno odredbi članka 89. stavka 1. Zakona o radu kolektivnim ugovorom mogu se za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom radniku osiguran zamjenski odmor. Kolektivnim ugovorom se radniku ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od osam sati dnevno niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.

Članak 5. – Pravo organiziranja

U odnosu na zadnje izvješće, djelomično se promijenio zakonodavni okvir koji uređuje pravo na organiziranje poslodavaca i radnika. Naime, novi Zakon o radu u odredbi članka 7. navodi kako je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, te da je poslodavac dužan zaštititi

dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonima.

Članak 7. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Sukladno odredbi članka 134. Zakona o radu postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Poslodavac je dužan, najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Ako u navedenom roku poslodavac ne poduzme takve mjere, ili su iste očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio. Napominjemo kako prekršajna odgovornost poslodavca u ovakvim situacijama postoji samo u slučaju kada nije uredio postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, odnosno ako nije imenovao osobu koja je ovlaštena rješavati pritužbe.

Članak 134. Zaštita dostojanstva radnika

(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(4) *Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.*

(5) *Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.*

(6) *Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio*

(7) *Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka*

(8) *Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni*

(9) *Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa*

(10) *Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.*

Zakon o radu nije propisao što se smatra uznemiravanjem, nego upućuje na definiciju propisanu odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, br. 85/08 i 112/12). Prema navedenom Zakonu o suzbijanju diskriminacije potrebna je veza između **diskriminatornog postupanja** koje se može očitovati kao izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe i segregacija i neke od **diskriminacijski osnova** koje su navedene u Zakonu (diskriminacija na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, **članstva u sindikatu**, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije).

U Glavi IV Zakona o radu nalaze se posebne odredbe koje se odnose na pravo na udruživanje radnika i poslodavaca te na dobrovoljnost članstva u udrugama. Naime, članak 165. Zakona o radu propisuje da radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata. Iz navedene odredbe, kao i odredbe članka 166. Zakona o radu, nedvojbeno proizlazi pravo radnika da u svakom trenutku odluči o stupanju u udruhu i o istupanju iz udruge te pravo sindikata da statutom ili pravilima odredi uvjete za članstvo. Isto pravo vrijedi i za poslodavce tj. njihove udruge.

Članak 165. Pravo na udruživanje

(1) *Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata*

(2) *Poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udruhu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge*

(3) *Udruge iz stavaka 1. i 2. ovoga članka (u daljnjem tekstu udruge) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja*

Članak 166 Dobrovoljnost članstva u udruzi

- (1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge*
- (2) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge*
- (3) Postupanje protivno stavcima 1 i 2 ovoga članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona*

Nakon što su udruge poslodavaca i radnika osnovane one uživaju zakonsku zaštitu i u svojem djelovanju. Naime, prema odredbi članka 183 stavka 1 Zakona o radu poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine. Ukoliko poslodavac pokuša ostvariti ili ostvari zabranjeni nadzor nad utemeljenjem ili djelovanjem sindikata, u tom slučaju čini prekršaj koji je zakonom sankcioniran.

Članak 183 Zabrana nadzora

- (1) Poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine*
- (2) Zabrana nadzora iz stavka 1 ovoga članka, primjenjuje se i na odnos sindikata, odnosno njihovih udruga više razine prema poslodavcima i njihovim udrugama*

U članku 184 Zakona o radu uređena je sudska zaštita članskih prava pa tako udruga može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede svojih prava utvrđenih statutom ili drugim pravilima udruge.

Sukladno članku 185 udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca. Uz to udruga može zahtijevati i naknadu štete koju je zbog toga pretrpjela.

Članak 185 Sudska zaštita prava na udruživanje

- (1) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati od suda da zabrani djelatnost koja je protivna pravu na slobodno udruživanje radnika, odnosno poslodavaca*
- (2) Udruga ili udruga više razine može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpjela zbog djelatnosti iz stavka 1 ovoga članka*

Donošenjem novog Zakona o radu bilo je potrebno donijeti i novi Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“, broj 70/2010) koji međutim nije donio značajnije promjene u odnosu na prethodni Pravilnik o načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“, broj 84/2005).

U međuvremenu je Republika Hrvatska donijela Zakon o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje („Narodne novine“, broj 82/2012 i 88/2012) kojim su propisani kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, način utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca, sindikata i njihovih udruga više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno

pregovaranje te prava reprezentativnih udruga. Stupanjem na snagu navedenog Zakona prestali su važiti Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 19/99), odredbe članka 253. i 254. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12, 73/13., 93/14) te Rješenje ministra nadležnog za rad o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 55/09).

Članak 2 Zakona o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje propisuje kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Udruga više razine mora kumulativno ostvariti 5 uvjeta kako bi stekla reprezentativnost.

Članak 2 Kriteriji reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Reprezentativna udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u smislu ovog Zakona je udruga poslodavaca više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga poslodavaca više razine,*
- 2) da je u nju udruženo najmanje tri tisuće poslodavaca ili da u nju udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika,*
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima, odnosno odjeljima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti,*
- 4) da ona ili u nju udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje četiri županije,*
- 5) da raspolaze potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu*

Kriteriji reprezentativnosti sindikata više razine propisani su člankom 3. Zakona o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, koji također traži kumulativno ostvarenje 5 uvjeta.

Članak 3 Kriteriji reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

(1) Reprezentativna udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u smislu ovog Zakona je udruga sindikata više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga sindikata više razine,*
- 2) da u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova,*
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju u različitim područjima, odnosno odjeljima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti,*

4) da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje četiri županije,

5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu.

(2) U broj radnika članova sindikata iz stavka 1. točke 2. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima poslodavac na temelju pisane suglasnosti usteže sindikalnu članarinu od plaće i radnici članovi sindikata koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

Prema odredbama Zakona o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje postupak utvrđivanja reprezentativnosti provodi peteročlano povjerenstvo koje imenuje ministar nadležan za rad iz redova neovisnih predstavnika akademske zajednice, pravosudnih dužnosnika ili istaknutih stručnjaka. Po dva člana imenuje na prijedlog udruga sindikata i udruga poslodavaca više razine. Povjerenstvo donosi rješenja o reprezentativnosti i za udruge sindikata više razine i za udruge poslodavaca više razine. Protiv rješenja navedenog povjerenstva nisu dopuštene žalbe ali se može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom koji je dužan donijeti odluku u roku od trideset dana od podnošenje tužbe.

U Republici Hrvatskoj trenutačno je registrirano:

	Udruge sindikata	Udruge poslodavaca	Udruge sindikata više razine	Udruge poslodavaca više razine
Na razini županije	312	6	3	0
Na nacionalnoj razini	308	55	23	3
Ukupno	620	61	26	3

Prema novom postupku utvrđivanja reprezentativnosti reprezentativnost ostvaruju 4 udruge sindikata više razine i 1 udruga poslodavaca više razine.

To su:

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

Djelokrug i način rada Gospodarsko-socijalnog vijeća propisan je Sporazumom o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća („Narodne novine“, broj 89/2013).

Sukladno članku 15. Zakona o oružanim snagama u Republici Hrvatskoj djelatne vojne osobe nemaju pravo na sindikalno organiziranje niti im je dopušten štrajk. Službenicima i namještenicima u oružanim

snagama dopušteno je sindikalno organiziranje u skladu s općim propisima o radu. Službenicima i namještenicima nije dopušten štrajk:

- u ratnom stanju ili u stanju neposredne ugroženosti neovisnosti, jedinstvenosti i opstojnosti Republike Hrvatske,
- koji je u neposrednoj vezi s mjerama pripravnosti,
- koji je u neposrednoj vezi s borbenom spremnošću Oružanih snaga,
- koji ugrožava vitalne funkcije Oružanih snaga.

Prema članku 40. Zakona o policiji policijski službenici imaju pravo na sindikalno organiziranje.

Sukladno odredbi članka 39. istoga Zakona policijski službenik nema pravo na štrajk u slučaju:

1. ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstvenosti države,
2. oružane pobune, ustanka i drugih oblika nasilnog ugrožavanja ustavnog poretka Republike Hrvatske ili temeljnih sloboda i prava čovjeka i građana,
3. proglašene elementarne nepogode ili izravne opasnosti od njezina nastanka na području dviju ili više županija ili na cijelom području Republike Hrvatske,
4. drugih nepogoda i nesreća koje ometaju normalno odvijanje života i ugrožavaju sigurnost ljudi i imovine.

Policijski službenik dužan je i za vrijeme sudjelovanja u štrajku primijeniti policijske ovlasti ako je to potrebno radi:

1. zaštite života i sigurnosti ljudi,
2. uhićenja i privođenja nadležnom tijelu osobe zatečene u kaznenom djelu za koje se progoni po službenoj dužnosti,
3. sprječavanja počinjenja i otkrivanja počinitelja kaznenog djela za koje se progoni po službenoj dužnosti.

Članak 6. – Pravo radnika na kolektivno pregovaranje

Članak 6. stavak 1.

Donošenjem prvoga Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje („Narodne novine“, broj 82/2012 i 88/2012) zakonom su propisani kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, način utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca, sindikata i njihovih udruga više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga. Stupanjem na snagu navedenog Zakona prestali su važiti Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 19/99), odredbe članka 253. i 254. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) te Rješenje ministra nadležnog za rad o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 55/09).

Članak 2. Zakona o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje propisuje kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u

tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Udruga poslodavaca više razine mora kumulativno ostvariti 5 uvjeta kako bi stekla reprezentativnost.

Članak 2. Kriteriji reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Reprezentativna udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u smislu ovoga Zakona je udruga poslodavaca više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga poslodavaca više razine,*
- 2) da je u nju udruženo najmanje tri tisuće poslodavaca ili da u nju udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika,*
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima, odnosno odjeljcima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti,*
- 4) da ona ili u nju udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje četiri županije,*
- 5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu.*

Kriteriji reprezentativnosti udruga sindikata više razine propisani su člankom 3. Zakona o kriterijima za sudjelovanja u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, koji također traži kumulativno ispunjavanje 5 uvjeta.

Članak 3. Kriteriji reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

(1) Reprezentativna udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u smislu ovoga Zakona je udruga sindikata više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga sindikata više razine,*
- 2) da u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova,*
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju u različitim područjima, odnosno odjeljcima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti,*
- 4) da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje četiri županije,*
- 5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu.*

(2) U broj radnika članova sindikata iz stavka 1. točke 2. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima poslodavac na temelju pisane suglasnosti usteže sindikalnu članarinu od plaće i radnici članovi sindikata koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

Nakon provođenja postupka utvrđivanja reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini reprezentativnost ostvaruju 4 udruge sindikata više razine i 1 udruga poslodavaca više razine. To su:

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

Navedene reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini imaju pravo u skladu sa zakonom ili posebnim sporazumom imenovati svoje predstavnike te na drugi način sudjelovati u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i u drugim tijelima u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini.

Nakon što su na temelju Zakona utvrđene reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine, navedene reprezentativne udruge su s Vladom Republike Hrvatske zaključile novi Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća („Narodne novine“, broj 89/2013) kojim su uredile osnivanje, sastav, ovlasti, djelokrug i način rada Gospodarsko-socijalnog vijeća na nacionalnoj razini, kao najvišeg oblika tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj.

U navedenom Sporazumu Vlada i socijalni partneri suglasno utvrđuju da je socijalni dijalog jedna od najvažnijih demokratskih vrednota društva i temeljni uvjet zajedničkog djelovanja na ostvarivanju postavljenih ciljeva i postizanja konsenzusa o razvoju hrvatskog društva.

Odredbom članka 221. stavka 1. Zakona o radu utvrđeno je da su ciljevi Gospodarsko-socijalnog vijeća zaštita i promicanje gospodarskih i socijalnih prava odnosno interesa radnika i poslodavaca, te kao savjetodavno tijelo Vlade Republike Hrvatske, predlaže mjere za vođenje usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike. Temeljem navedene odredbe u članku 10. Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća navedene su sve djelatnosti koje vijeće može poduzimati radi ostvarenja tih ciljeva.

Članak 10. Zakona o radu

Radi ostvarenja ciljeva iz članka 1. ovoga Sporazuma Vijeće:

- *promiče ideju trostrane suradnje Vlade, udruga sindikata i udruga poslodavaca na razmatranju i rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema;*
- *prati 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;*
- *predlaže mjere za vođenje usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike;*
- *ocjenjuje i daje mišljenje o mjerama za ostvarivanje makroekonomske stabilnosti, konkurentnosti gospodarstva i uravnotežen gospodarski i socijalni razvoj;*
- *daje mišljenje o prijedlogu državnog proračuna;*
- *prati, izučava i ocjenjuje utjecaj promjena cijena i plaća na gospodarsku i socijalnu stabilnost i razvoj;*

- 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, obrazovanja i usklađivanja tržišta rada i zaštite na radu, na nacionalnoj i na europskoj razini, te predlaže mjere za njihovo poticanje i unaprjeđenje;
- daje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada, gospodarstva i socijalne sigurnosti;
- raspravlja i može dati mišljenje o prijedlozima drugih zakona i propisa od javnog interesa;
- potiče sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora;
- daje obrazloženo mišljenje ministru nadležnom za rad o svim pitanjima i problemima vezanim uz sklapanje i primjenu kolektivnih ugovora te procjenu učinka proširenja kolektivnog ugovora;
- potiče mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova;
- utvrđuje listu miritelja u kolektivnim radnim sporovima;
- donosi pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u rješavanju kolektivnih radnih sporova;
- daje mišljenje i prijedloge ministru nadležnom za rad 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 unaprjeđivanje;
- usvaja izvještaj o radu Vijeća i njegovih radnih tijela.

Iz navedene odredbe proizlazi kako Gospodarsko-socijalno vijeće može raspravljati o svim pitanjima od zajedničkog interesa socijalnih partnera, a ne samo o pitanjima vezanima za ekonomsku i socijalnu politiku. Gospodarsko-socijalno vijeće može raspravljati i dati mišljenje o svim pitanjima od javnog interesa, pa tako i o stanju na području zapošljavanja, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, obrazovanja i usklađivanja tržišta rada i zaštite na radu.

Uz navedeno, predstavnici reprezentativnih socijalnih partnera više razine sudjeluju u upravnim vijećima pojedinih tijela s javnim ovlastima, sukladno posebnim propisima, na području socijalnog osiguranja, zdravlja zaštite na radu i zapošljavanja.

Vlada i socijalni partneri suglasno su utvrdili da će poticati razvoj bipartitnoga socijalnoga dijaloga, te su se obvezali osigurati sve potrebne organizacijske, stručne, administrativne i druge uvjete za aktivno i učinkovito sudjelovanje svojih predstavnika u procesima socijalnog dijaloga na svim razinama i u svim tijelima. Slijedom toga, osnovano je nekoliko sektorskih socijalnih vijeća na bipartitnoj razini. Predstavnici sindikata i poslodavaca potpisali su 9. prosinca 2011. godine Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za sektor cestovnog prometa, čime je formirano prvo bipartitno sektorsko vijeće u Hrvatskoj. Navedeno vijeće uputilo je Vladi Republike Hrvatske nekoliko zajedničkih inicijativa na području cestovnog prometa. Socijalno vijeće za sektor turizma osnovano je Sporazumom od 26. rujna 2012. godine, s ciljem poticanja gospodarskog rasta i poboljšanja uvjeta rada i života radnika u turizmu, te jačanje kapaciteta socijalnih partnera za djelatno sudjelovanje u socijalnom dijalogu. Kao bipartitno tijelo osnovano je i Socijalno vijeće za graditeljstvo 8. listopada 2012. godine. Socijalno vijeće za sektor željezničkog prometa osnovano je 30.

svibnja 2012. godine, također kao bipartitno tijelo. Osnovana su i dva tripartitna vijeća: Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume te Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije.

Članak 6. stavak 2.

Donošenjem Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje („Narodne novine“, broj 82/2012 i 88/2012) u srpnju 2012. godine, stavljene su izvan snage odredbe članka 253. i 254. Zakona o radu kojima je do tada bilo regulirano kolektivno pregovaranje, odnosno pravila o pregovaračkom odboru sindikata za kolektivno pregovaranje, s obzirom da je novi zakon u cijelosti regulirao kolektivno pregovaranje putem koncepta reprezentativnosti, odnosno utvrdio kriterije za stjecanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.

Prema odredbama toga Zakona, ukoliko na području za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, isti se smatra reprezentativnim i njegovu reprezentativnost nije potrebno utvrđivati. Međutim, ukoliko na tom području ili razini djeluje više sindikata, poslodavac ili udruga poslodavaca može pregovarati s pregovaračkim odborom kojeg pisanim sporazumom utvrđuju svi sindikati. U slučaju kada svi sindikati koji djeluju na području za koje se kolektivno pregovara postignu sporazum o pregovaračkom odboru, na temelju toga sporazuma se smatraju reprezentativnim i njihovu reprezentativnost nije potrebno utvrđivati. Ako sindikati ne mogu postići sporazum, svaki sindikat, poslodavac ili udruga poslodavaca može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti, kao tijelom sastavljenim od neovisnih stručnjaka, pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata.

Reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji kod poslodavca ili na području, odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja radnika članova sindikata koji su se prijavili u postupak utvrđivanja reprezentativnosti.

Iznimno, ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na jednom području Nacionalne klasifikacije djelatnosti, što ne uključuje skupinu prema toj klasifikaciji, u kojemu djeluje sindikat čiji su članovi radnici iste struke i zanimanja, reprezentativnim sindikatom smatra se i sindikat koji ima najmanje četrdeset posto radnika članova od ukupnog broja radnika iste struke i zanimanja zaposlenih kod poslodavaca koji posluju na području za koje se sklapa kolektivni ugovor. U tome slučaju reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat u kojem najmanje sedamdeset pet posto njegovih članova čine radnici iste struke i zanimanja koje je izravno povezano s područjem za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora.

Ako se u postupku utvrdi reprezentativnost za više sindikata koji djeluju na području, odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor, poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom kojeg pisanim sporazumom utvrde svi reprezentativni sindikati.

Ako reprezentativni sindikati nakon utvrđivanja reprezentativnosti (sporazumom ili rješenjem Povjerenstva) ne mogu postići sporazum o sastavu pregovaračkog odbora, o istom će odlučiti Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti. Povjerenstvo će o sastavu pregovaračkog odbora odlučiti na temelju razmjernog broja radnika članova svakog reprezentativnog sindikata u odnosu na broj ukupno sindikalno organiziranih radnika na području odnosno razini za koje se pregovara, pri čemu će svaki reprezentativan sindikat u pregovaračkom odboru biti zastupljen s najmanje jednim članom te da zastupljenost svih sindikata u pregovaračkom odboru mora biti u što je moguće većoj mjeri u skladu s udjelom članova pojedinog reprezentativnog sindikata u ukupnom broju sindikalno organiziranih radnika zaposlenih kod poslodavaca koji posluju na razini, odnosno području za koje se sklapa kolektivni ugovor.

Nakon provođenja postupka utvrđivanja reprezentativnosti, poslodavac odnosno udruga poslodavaca koja djeluje na području, odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor, može kolektivno pregovarati samo s pregovaračkim odborom sastavljenim od reprezentativnih sindikata.

Protiv rješenja Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti nije dopuštena žalba, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može protiv rješenja pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom, koji je dužan donijeti odluku u roku od trideset dana od podnošenja tužbe.

Stranke kolektivnog ugovora, o čijem sklapanju je pregovarao pregovarački odbor sindikata čija je reprezentativnost utvrđena, mogu biti, na strani poslodavaca jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani radnika, jedan ili više sindikata ili njihove udruge.

S obzirom da su u primjeni Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje uočeni neki nedostaci u suradnji sa socijalnim partnerima 2014. godine je donesen je novi Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14) kojim su između ostaloga u pitanju zahtjeva za ispunjavanje kriterija za stjecanje statusa reprezentativnoga sindikata, strukovni sindikati izjednačeni s ostalim sindikatima.

Na temelju novoga Zakona iz 2014. godine, svi sindikati moraju ispuniti jednake, opće kriterije za stjecanje statusa reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 7.

(1) Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.

(2) Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.

(3) Pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.

(4) Ako na razini za koju će se pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka, svaki sindikat može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo) pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom.

Nadalje, u slučaju kada se utvrđeni reprezentativni sindikati ne mogu dogovoriti oko sastava i broja pregovaračkoga odbora, sastav i broj više ne utvrđuje Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti, već je isto uređeno odredbom članka 9. stavka 3. Zakona :

Članak 9. Pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje

(1) Ako se u postupku iz članka 7. stavaka 2. i 4. ovoga Zakona utvrdi reprezentativnost za više sindikata koji djeluju na razini za koju se sklapa kolektivni ugovor, poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji čine predstavnici tih sindikata.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka reprezentativni sindikati su dužni u roku od trideset dana od dana potpisa sporazuma iz članka 7. stavka 2., ili od izvršnosti rješenja iz članka 24. stavka 1. ovoga Zakona, utemeljiti pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje.

(3) Ako reprezentativni sindikati ne utemelje pregovarački odbor nakon isteka roka iz stavka 2. ovoga članka, svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovanja u radu pregovaračkog odbora iz stavka 2. ovoga članka s jednim predstavnikom.

(4) Pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova.

(5) Pregovarački odbor sam utvrđuje način rada i donošenja odluka.

(6) Pregovarački odbor sindikata dužan je tijekom kolektivnog pregovaranja obavješćivati nereprezentativne sindikate ili sindikate koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru o tijeku pregovora te im omogućiti iznošenje mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove.

Iznimno, kad je riječ o pregovaranju o sklapanju kolektivnoga ugovora koji će se primjenjivati na sve zaposlene u javnim službama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu (Temeljni kolektivni ugovor), prema odredbama Zakona, ne utvrđuje se reprezentativnost za kolektivno pregovaranje, nego pregovarački odbor sindikata javnih službi, čiji broj i sastav utvrđuje Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti. Tako utvrđen pregovarački odbor ne može imati više od 11 članova.

Javni sektor

Pregovarački odbori sindikata za kolektivne pregovore u državnoj i javnoj službi

Članak 14.

(1) Ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora iz članka 13. stavka 1. ovoga Zakona koji će se primjenjivati na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, može se kolektivno pregovarati samo s pregovaračkim odborom sindikata čiji broj i sastav utvrđuje Povjerenstvo.

(2) Sastav pregovaračkog odbora sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se tako da svako područje bude zastupljeno s jednim članom, predstavnikom sindikata koji na tom području ima najveći broj radnika članova, a preostali članovi pregovaračkog odbora utvrdit će se razmjerno broju radnika članova ostalih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja pregovaračkog odbora u odnosu na broj ukupno sindikalno organiziranih radnika na području za koje se pregovara.

(3) Ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na pojedinom području, odjeljku ili skupini javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti ili o kolektivnom ugovoru koji će se primjenjivati na službenike i nanještenike u tijelima državne uprave, odnosno državnim tijelima, može se pregovarati samo s pregovaračkim odborom sindikata koji su reprezentativni u skladu s člancima 7. i 8. ovoga Zakona.

(4) Pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na zaposlene u znanstvenim ustanovama, odnosno ustanovama iz sustava visokog obrazovanja, utvrđuje se reprezentativnost sindikata, a ne broj i sastav pregovaračkog odbora.

Obzirom da se za svaku proračunsku godinu donosi Zakon o izvršavanju državnog proračuna, napominjemo da je člankom 16. Zakona o izvršavanju državnog proračuna za 2013. godinu propisano da se

Vlada ovlašćuje da donosi odluke o visini dnevnice za službena putovanja u zemlji, o visini naknada za terenski dodatak i za korištenje osobnog automobila u službene svrhe te o visini naknade za odvojeni život od obitelji za državne dužnosnike, suce i druge pravosudne dužnosnike te ostale zaposlene koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna, a čija prava nisu uređena kolektivnim ugovorima.

Napominjemo da Zakon o izvršavanju Državnog proračuna iz 1993. godine nije više na snazi, jer se za svaku proračunsku godinu donosi poseban zakon o izvršavanju proračuna. Nijedan kasniji zakon nije omogućavao jednostrano mijenjanje odredbi sklopljenih kolektivnih ugovora pa tako ni Zakon o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2013. godinu ne sadrži odredbe o jednostranom mijenjanju odredaba kolektivnoga ugovora u javnim službama zbog financijskih razloga.

Zakonom o osnovici plaće u javnim službama, propisan je način određivanja osnovice plaće u javnim službama, koja se sukladno odredbama toga Zakona utvrđuje kolektivnim ugovorom zaključenim između Vlade Republike Hrvatske i sindikata javnih službi, a ako kolektivni ugovor nije potpisan do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za narednu godinu osnovicu plaće u javnim službama određuje Vlada Republike Hrvatske posebnom odlukom. Materija osnovice za plaću u javnim službama uređena je brojnim sporazumima Vlade i sindikata javnih službi, odnosno Sporazumom o osnovici plaće u javnim službama od 23. studenoga 2006. godine, Dodatkom Sporazumu o osnovici plaće u javnim službama od 13. svibnja 2009. godine, Izmjenama i dopunama Dodatku Sporazumu o osnovici plaće u javnim službama od 26. listopada 2011. godine, Vjerodostojnim tumačenjem Izmjena i dopuna Dodatka Sporazumu o osnovici plaće u javnim službama od 28. prosinca 2012. godine. Pored toga, dana 04. lipnja 2013. godine, Vlada Republike Hrvatske te sindikati državnih i javnih službi su zaključili Sporazum o promjeni visine plaće zaposlenih u državnim i javnim službama te dana 11. lipnja 2013. godine, vjerodostojno tumačenje odredaba članka 2. i članka 4. Sporazuma o promjeni visine plaće zaposlenih u državnim i javnim službama.

Međutim, napominjemo kako je zbog promijenjene gospodarske situacije i nužnosti ujednačenog uređenja prava državnih i javnih službenika, za 2012., 2013. i 2014. godinu uskraćena isplata manjeg dijela materijalnih prava, te je za 2014. godinu uskraćeno pravo na uvećanje plaće temeljem broja ostvarenih godina radnog staža, koja su za zaposlene u javnim službama ugovorena kolektivnim ugovorima ili drugim sporazumima čiji je potpisnik Vlada Republike Hrvatske temeljem odredaba Zakona o uskrati isplate pojedinih materijalnih prava zaposlenima u javnim službama („Narodne novine“, broj 143/12 i 159/13-Uredba), te Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža („Narodne novine“, broj 41/14, 157/14). Zbog vrlo teške gospodarske situacije u kojoj se Republika Hrvatska nalazila uslijed višegodišnje recesije bilo je nužno, razumnom i vremenski ograničenom mjerom, provesti mjere fiskalne štednje radi smanjenja javnog duga i održanja postojeće razine zaposlenosti u državnom i javnom sektoru.

Plaće državnih službenika i namještenika uređuju se zakonom i na temelju zakona donesenim propisima. Temeljem odredbe članka 144. stavka 1. točke a) i b) *Zakona o državnim službenicima*, na plaće državnih službenika i namještenika primjenjuju se odredbe članaka 108.-112. *Zakona o državnim službenicima i namještenicima* („Narodne novine“, broj 27/01). Plaću službenika, odnosno namještenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik, odnosno namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Koeficijenti složenosti poslova državnih službenika i namještenika utvrđeni su *Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi*. Osnovica za obračun plaće državnih službenika i namještenika utvrđena je *Odlukom o visini osnovice za obračun plaće za državne službenike i namještenike* („Narodne novine“ 40/09). Od 1. travnja 2009. osnovica za obračun plaće državnih službenika i namještenika iznosi 5.108,84 kune bruto. Službenici i namještenici koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada imaju pravo na posebne dodatke za posebne uvjete rada. Poslovi s posebnim uvjetima rada su poslovi radnih mjesta na kojima službenicima i namještenicima koji ih obavljaju pretežiti dio svakoga radnog dana, zbog njihove naravi, težine

i okolnosti u kojima se obavljaju, prijeti opasnost od ugrožavanja života, profesionalne bolesti ili znatnog narušavanja zdravlja, koje se ne može izbjeći primjenom propisanih mjera zaštite na radu i ostalih mjera sukladno posebnim propisima Poslovi s posebnim uvjetima rada i dodaci na koje službenici i namještenici imaju pravo uređeni su *Uredba o poslovima i posebnim uvjetima rada u državnoj službi* (*Narodne novine* 74/02 58/08 i 119/11)

Temeljem odredbe članka 4 Zakona o plaćama u javnim službama („Narodne novine“, broj 27/01 i 39/09) placu službenika i namještenika u javnim službama čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za izračun place, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Na pitanja placa i drugih naknada na osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama koja nisu uređena Zakonom o plaćama u javnim službama primjenjuju se opći propisi o radu, odnosno u skladu s njima sklopljeni kolektivni ugovori. Kolektivne ugovore sklapaju Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi.

Prema odredbama Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike prije donošenja odluka važnih za položaj državnih službenika i namještenika, čelnik državnog tijela mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika sindikata o tome i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj službenika i namještenika.

Važnim odlukama smatraju se osobito odluke o

- donošenju, izmjeni i dopuni akata državnih tijela kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika (uredbe o unutarnjem ustrojstvu i pravilnici o unutarnjem redu državnih tijela i dr.),
- planu zapošljavanja i otkazu službe odnosno rada službenika i namještenika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu službenika i namještenika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška namještenika i dr.

Pri tome je potrebno naglasiti da lista odluka koje se smatraju važnim za državne službenike nije zatvorena te da se sindikate može obavijestiti i o drugim važnim pitanjima.

Sukladno traženju Odbora podataka o broju poslodavaca i radnika koji su obuhvaćeni postojećim kolektivnim ugovorima podaci su, prema posljednjem provedenom istraživanju u 2014. godini, kako slijedi:

- od 297 098 zaposlenih u javnoj upravi, kolektivnim ugovorima pokriveno je 262 215 zaposlenika te je pokrivenost u javnoj upravi 88,3%,
- od 141 469 zaposlenih u javnim poduzecima, kolektivnim ugovorima pokriveno je 105 792 zaposlenika te je pokrivenost u javnim poduzecima 74,8%,
- od 671 264 zaposlenika u privatnom sektoru, kolektivnim ugovorima pokriveno je 243 251 zaposlenika te je pokrivenost u privatnom sektoru 36,2%.

Ukupna pokrivenost svih zaposlenika kolektivnim ugovorima je 52,8%²

² Izvor podataka: Analiza učinka kolektivnih ugovora na sustav placa u RH – dr. sc. Dragan Bagić, doc. Filozofski fakultet sveučilišta u Zagrebu.

Člankom 203. Zakona o radu omogućeno je odstupanje od načela dobrovoljnosti sklapanja kolektivnih ugovora na način da se primjena kolektivnoga ugovora odlukom ministra nadležnoga za rad proširuje i na radnike i poslodavce koji nisu sudjelovali u njegovu sklapanju. Ministar može donijeti takvu odluku ako je riječ o kolektivnom ugovoru koji su sklopili reprezentativni socijalni partneri, te ako ocijeni da za to postoji javni interes.

Članak 203. Proširenje primjene kolektivnog ugovora

(1) Ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka, ministar će donijeti ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje.

(3) Ministar će, na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, utvrditi postoji li javni interes iz stavka 2. ovoga članka.

(4) U odluci iz stavka 2. ovoga članka ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.

(5) Proširena primjena kolektivnog ugovora iz stavka 4. ovoga članka prestaje nakon isteka otkaznog roka kolektivnog ugovora koji je otkazan, odnosno isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, u kojem slučaju se pravna pravila toga kolektivnog ugovora neće primjenjivati u skladu s člankom 199. ovoga Zakona.

(6) Ministar može opozvati odluku o proširenju kolektivnog ugovora, a ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene, dopune ili obnove, a za koju nije podnesen prijedlog za proširenje u roku od trideset dana od dana dostave izmjene, dopune ili obnove nadležnom tijelu, ministar će donijeti odluku o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen.

(7) Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu proširene primjene kolektivnog ugovora, moraju se objaviti u »Narodnim novinama«.

(8) Kada je poslodavac obvezan primjenjivati dva ili više proširenih kolektivnih ugovora, u slučaju spora o primjeni kolektivnog ugovora primijenit će se onaj kolektivni ugovor koji se primjenjuje u djelatnosti u koju je, prema službenoj statističkoj klasifikaciji, razvrstan poslodavac.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora isključivo se, iako to nije Zakonom o radu izričito navedeno, proširuje primjena odredbi s normativnim a ne i onih s obvezno-pravnim učinkom.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora ograničeno je na vrijeme važenja kolektivnog ugovora.

Stavak 6. istog članka regulira mogućnost ministra da opozove odluku o proširenju kolektivnog ugovora:

(6) Ministar može opozvati odluku o proširenju kolektivnog ugovora, a ako je primjena kolektivnog ugovora proširena, a nakon proširenja je došlo do njegove izmjene, dopune ili obnove, a za koju nije podnesen prijedlog za proširenje u roku od trideset dana od dana dostave izmjene, dopune ili obnove nadležnom tijelu, ministar će donijeti odluku o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen.

Članak 6. stavak 3.

Novi Zakon o radu u odredbama članka 206. stavka 1. određuje obvezno mirenje. Postupak mirenja mora se provesti u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije.

Mirenje provodi osoba (miritelj), koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Članak 206. Sporovi u kojima je obvezno mirenje

(1) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.

(2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

U kolektivnim radnim sporovima odnosno u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugoga oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan Zakonom o radu, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegovoga mirnoga rješavanja. Mirenje je u interesu sindikata i uglavnom se provodi po njihovom zahtjevu (poslodavci nemaju obvezu, no mogu pokrenuti postupak mirenja). Mirenje provodi miritelj kojega stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Lista miritelja regulirana je člankom 207. Zakona o radu, nju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće i vodi se pri Gospodarsko-socijalnom vijeću. Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima („Narodne novine“, broj 122/2010 i 56/2011) propisuje pravila o listi miritelja te o postupku mirenja. Postupak mirenja pisanim zahtjevom pokreće bilo koja stranka u sporu, dostavom obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji nadležnom za poslove rada odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Ured državne uprave u županiji nadležan za poslove rada odnosno ured Grada Zagreba nadležan za poslove rada dužan je odmah po primitku obavijesti, istu dostaviti Gospodarsko-socijalnom vijeću na nacionalnoj razini. Stranka koja pokreće postupak mirenja, u pisanom zahtjevu za pokretanje toga postupka, mora obvezno navesti naziv, sjedište, telefon i telefaks stranaka u sporu, datum podnošenja zahtjeva za pokretanje postupka mirenja, obrazložene razloge za pokretanje postupka mirenja te prijedlog miritelja. Zahtjev za pokretanje postupka mirenja Gospodarsko-socijalno vijeće će dostaviti drugoj stranci u sporu odmah po primitku, a najkasnije dan nakon primitka pisane obavijesti o sporu.

O izboru miritelja koji će provesti postupak mirenja, stranke u sporu mogu se prethodno dogovoriti. Ako stranke nisu postigle dogovor o miritelju, stranka u sporu koja pokreće postupak mirenja dužna je u zahtjevu za pokretanje postupka mirenja predložiti miritelja. Gospodarsko-socijalno vijeće će u tom slučaju zatražiti očitovanje druge stranke u sporu o tomu je li suglasna s predloženim miriteljem, a druga stranka je dužna, odmah po primitku zahtjeva za pokretanje postupka mirenja ili najkasnije sljedeći dan, dostaviti Gospodarsko-socijalnom vijeću očitovanje o tome je li suglasna s predloženim miriteljem u sporu. Ako se druga stranka ne očituje smatra se da je suglasna s predloženim miriteljem.

Odluku o imenovanju miritelja za predmetni spor donosi predsjednik Gospodarsko-socijalnog vijeća ili drugo tijelo ili osoba na koju je Gospodarsko-socijalno vijeće odlukom prenijelo sve ovlasti.

Postupak mirenja mora se dovršiti u roku od pet dana od dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji nadležnom za poslove rada, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, osim ako stranke u sporu postignu sporazum o drugom roku za okončanje toga postupka. Ako postupak mirenja nije okončan u roku, smatra se da isti nije uspio.

Osim mirenja, stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži. Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnoga postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Javni sektor

U Kolektivnim ugovoru za državne službenike i namještenike propisana je obveza mirenja u slučaju nastanka kolektivnoga radnoga spora.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće koje ima pet članova. Svaka strana imenuje po dva člana, a izbor petog člana mirovnog vijeća kao predsjednika povjerava se dekanu Pravnog fakulteta u Zagrebu ili osobi koju on ovlasti. Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja. Mirovno vijeće sastavlja pisani prijedlog nagodbe te se smatra da je mirenje uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe. Nagodba ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Na zaposlene u javnim službama primjenjuje se Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike koji propisuje da se u slučaju nastanka kolektivnog radnog spora koji bi mogao dovesti do štrajka, provodi postupak mirenja prema odredbama Zakonu o radu, odnosno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja. Tim kolektivnim ugovorom predviđena je i mogućnost arbitraže. Ako se strane dogovore za arbitražu, a ne dogovore drukčije sastav i postupak arbitraže, za sastav arbitraže i arbitražni postupak primijenit će se odredbe Zakona o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Ako u nekoj javnoj službi štrajk zakonom bude zabranjen, u slučaju kolektivnog spora isti će se povjeriti arbitraži.

STATISTIKA MIRENJA

2009. – 2014.

Broj postupaka mirenja od 2009. – 2014. godine

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	Ukupno

Broj postupaka mirenja	91	125	90	100	137	92	635
------------------------	----	-----	----	-----	-----	----	-----

Statistika mirenja po uspješnosti:

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	Ukupno
Uspješno	29	66	45	45	70	31	288
Neuspješno	53	44	38	53	55	52	295
Povučeni zahtjevi	9	15	7	2	12	9	54

Statistika mirenja po vrsta spora:

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	Ukupno
Pravni	69	89	46	65	98	71	438
Interesni	20	34	44	33	39	21	191
Pravni i interesni	2	2	/	2	1	0	7

Broj mirenja po mjesecima kroz godinu:

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	Ukupno
Siječanj	4	17	8	12	16	8	65

Veljača	6	14	11	10	11	12	64
Ožujak	5	15	8	9	18	10	65
Travanj	14	12	8	2	19	9	64
Svibanj	7	8	13	8	15	8	59
Lipanj	8	15	8	4	8	7	50
Srpanj	8	10	6	10	7	7	48
Kolovoz	3	5	5	5	7	2	27
Rujan	15	7	0	7	8	10	37
Listopad	7	7	3	14	7	6	43
Studeni	8	8	14	10	11	3	54
Prosinac	6	7	6	9	11	10	49
Ukupno	91	125	90	100	138	92	626

Članak 6. stavak 4.

Pravo na štrajk u Republici Hrvatskoj propisano je odredbom članka 205. Zakona o radu.

Članak 205. Štrajk i štrajk solidarnosti

(1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

(2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

(3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele

(5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira

(6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja

Štrajk može biti proveden zbog pravnog spora kada plaća nije isplaćena, te kada postoji interesni spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora.

Pravo na štrajk ekskluzivno je pravo sindikata. Dakle, samo sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga. U slučaju interesnog spora, na štrajk imaju pravo pozvati i provesti ga oni sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora. Sukladno odredbama Zakona o radu sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba. Sindikat je dužan donijeti statut, a pravnu osobnost stječe danom upisa u registar udruga. U registar se upisuje na zahtjev utemeljitelja, uz koji je potrebno priložiti odluku o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela, ime i prezime osobe ili osoba ovlaštenih za zastupanje. Tijelo ovlašteno za registraciju dužno je donijeti rješenje o zahtjevu za upis u registar udruga najkasnije u roku od trideset dana od dana predaje urednog zahtjeva. U praksi se navedeno rješenje donosi znatno prije isteka propisanog roka.

Za vrijeme štrajka neki poslovi se ne smiju prekidati. Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati propisana su odredbom članka 214. Zakona o radu.

Članak 214 Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati

(1) 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

(2) Pravila iz stavka 1 ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a radi omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi), odnosno u svrhu obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi)

(3) Određivanjem poslova iz stavka 1 ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk

(4) Ako sindikat i poslodavac ne postignu sporazum o određivanju poslova iz stavka 1 ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca, poslodavac, odnosno sindikat može u roku od daljnjih petnaest dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraž

(5) Arbitraž iz stavka 4 ovoga članka sastoji se od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac

(6) Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik

suda, čija se nadležnost određuje u skladu s odredbama ovoga Zakona o određivanju nadležnosti u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenja s rada.

(7) Ako jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.

(8) Odluku o poslovima iz stavka 1. ovoga članka, arbitraža mora donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

(9) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Dakle, za vrijeme štrajka, a isto vrijedi i za isključenje s rada, ne smiju se prekidati poslovi koji su prijeko potrebni da bi se rad mogao nastaviti neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-održavajući poslovi) i poslovi koji su prijeko potrebni radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

Proizvodno-održavajući poslovi i nužni poslovi se kod pojedinog poslodavca utvrđuju pravilima koja sporazumno izrađuju i donose poslodavac i sindikati. Ta pravila moraju sadržavati odredbe o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati te podatke o broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka. U slučaju kada poslodavac do dana početka mirenja nije predložio utvrđivanje proizvodno-održavajućih i nužnih poslova, on ne može pokrenuti postupak utvrđivanja tih poslova do dana okončanja štrajka. Zbog navedene odredbe logično se nameće zaključak kako je u interesu poslodavca pokretanje postupka kojim bi se prethodno utvrdili proizvodno-održavajući i nužni poslovi. Ipak propust poslodavca ne bi opravdao prekid obavljanja tih poslova iz razloga što je zabranu štrajka na tim poslovima utvrdio Zakon o radu, a sporazumom između poslodavca i sindikata ti se poslovi samo pobliže određuju. Tu činjenicu osobito treba imati na umu u slučaju nužnih poslova čije prekidanje može ugroziti život, osobnu sigurnost ili zdravlja pučanstva.

Ukoliko poslodavac i sindikat ne postignu sporazum, mogu tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža. Arbitraža se sastoji od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac. U nedostatku sporazuma neovisnog predsjednika imenuje predsjednik suda koji je nadležan u prvom stupnju za zabranu štrajka ili isključenje s rada, ukoliko ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka. Arbitraža mora donijeti odluku u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka. Ukoliko jedna stranka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti i bez njezinog sudjelovanja, a odluku o tim poslovima će donijeti predsjednik arbitražnog vijeća. U odredbama Zakona o radu propisana je mogućnost tužbe za poništavanje pravorijeka arbitražnog suda, a poslodavac i sindikat mogu od nadležnog suda tražiti sudsku zabranu nezakonitog štrajka, odnosno nezakonitog isključenja s rada te naknadu štete koju su pretrpjeli.

Odredbom članka 220. Zakona o radu propisano je da se štrajk u oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama uređuje posebnim zakonom.

Sukladno članku 15. Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine“ broj 73/13.) djelatne vojne osobe nemaju pravo na sindikalno organiziranje niti im je dopušten štrajk. Službenicima i namještenicima u oružanim snagama dopušteno je sindikalno organiziranje u skladu s općim propisima o radu.

Službenicima i namještenicima nije dopušten štrajk:

- u ratnom stanju ili u stanju neposredne ugroženosti neovisnosti, jedinstvenosti i opstojnosti Republike Hrvatske
- koji je u neposrednoj vezi s mjerama pripravnosti
- koji je u neposrednoj vezi s borbenom spremnošću Oružanih snaga
- koji ugrožava vitalne funkcije Oružanih snaga.

Prema članku 40. Zakona o policiji („Narodne novine“, broj 34/11, 130/12, 89/14 i 151/14) policijski službenici imaju pravo na sindikalno organiziranje.

Sukladno odredbi članka 39. istoga Zakona policijski službenik nema pravo na štrajk u slučaju:

1. ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstvenosti države,
2. oružane pobune, ustanka i drugih oblika nasilnog ugrožavanja ustavnog poretka Republike Hrvatske ili temeljnih sloboda i prava čovjeka i građana,
3. proglašene elementarne nepogode ili izravne opasnosti od njezina nastanka na području dviju ili više županija ili na cijelom području Republike Hrvatske,
4. drugih nepogoda i nesreća koje ometaju normalno odvijanje života i ugrožavaju sigurnost ljudi i imovine.

Policijski službenik dužan je i za vrijeme sudjelovanja u štrajku primijeniti policijske ovlasti ako je to potrebno radi:

1. zaštite života i sigurnosti ljudi,
2. uhićenja i privođenja nadležnom tijelu osobe zatečene u kaznenom djelu za koje se progoni po službenoj dužnosti,
3. sprječavanja počinjenja i otkrivanja počinitelja kaznenog djela za koje se progoni po službenoj dužnosti.

Pravo na štrajk je ustavnom zagantirano pravo koje se može ograničiti zakonom u oružanim snagama, redarstvu, državnim i javnim službama.

Pravo na štrajk državnih službenika detaljnije je određeno u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike. Ako postupak mirenja u kolektivnom sporu ne uspije, sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova. Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije tri dana prije početka štrajka. U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka. Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine. Najkasnije na dan najave štrajka sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

Na prijedlog Vlade, sindikat i Vlada sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Pravila sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju službenika i namještenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva. Ako se po pravilima o poslovima

koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža, u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži. Ako Vlada nije predložila utvrđivanje pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka. Vlada može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Ugovor.

Odredbom članka 215. Zakona o radu propisano je da organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Dodatni protokol

Članak 2. – Pravo na informiranje i savjetovanje

Zakon o radu omogućuje sudjelovanje radnika u odlučivanju putem tri instituta: radničkog vijeća, skupova radnika i organa poslodavca.

Radničko vijeće predstavlja oblik institucionaliziranog sudjelovanja radnika na razini poduzeća. Pravo na sudjelovanje u odlučivanju mogu ostvariti radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, iako ne postoji zapreka da autonomnim uređenjem poslodavac i radnici dogovore mogućnost osnivanja radničkog vijeća i kod poslodavca s manje od dvadeset radnika. Štoviše, poslodavac može i jednostrano priznati to pravo radnicima. Kriterij od dvadeset radnika ispunjen je kad poslodavac ima dvadeset zaposlenih radnika putem ugovora o radu, neovisno o tome radi li se o ugovorima na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno puno ili nepuno radno vrijeme. Također, među radnike poslodavca ubrajaju se i radnici koji rade u nekim fleksibilnim oblicima rada, poput radnika na izdvojenom mjestu rada.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, sukladno čl. 141. st. 2. ZOR-a. Radničko vijeće može se utemeljiti kod svih poslodavaca koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika. Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Članak 142. Broj članova radničkog vijeća

(1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to:

- 1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik*
- 2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika*
- 3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika*
- 4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika*
- 5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika.*

(2) Za svakih sljedećih započetih tisuću radnika povećava se broj članova radničkog vijeća za dva.

(3) Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (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. Tada se organizira glavno radničko vijeće sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica.

Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća propisana su odredbom članka 148. Zakona o radu.

Članak 148. Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća

(1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

(2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

(3) Radničko vijeće pazi ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

(4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Obveza obavješćivanja proizlazi temeljem odredbe članka 149. stavka 1. Zakona o radu prema kojem je poslodavac dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada, očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika, kretanju i promjenama u plaćama, obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada, broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja, zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada te drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Sukladno odredbi članka 150. stavka 1. Zakona o radu prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika. Važnim odlukama smatraju se osobito odluke o: donošenju pravilnika o radu, planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještanju i otkazu, očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima prenošenja ugovora na novog poslodavca, mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada, planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, naknadama za izume i tehničko unapređenje, donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju, prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

U odredbi članka 151. Zakona o radu propisana je obveza suodlučivanja. Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: otkazu članu radničkog vijeća, otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata, otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna

opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radniku osobi s invaliditetom, otkazu radniku starijem od šezdeset godina, otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca, uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije, prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona.

Skup radnika predstavlja neposredno sudjelovanje radnika u odlučivanju na razini poslodavca. Prema odredbi članka 163. stavka 1. Zakona o radu u cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca. Skup radnika saziva radničko vijeće uz prethodno savjetovanje s poslodavcem. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće skup radnika dužan je sazvati poslodavac.

Odredbom članka 164. Zakona o radu propisana je obveza da u odgovarajućem organu poslodavca mora biti i predstavnik radnika. U trgovačkom društvu ili zadrugi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika. Predstavnik radnika imenuje i opoziva radničko vijeće. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan ovim Zakonom za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Prema odredbama članka 150. st. 3., važnim odlukama smatraju se osobito odluke o donošenju pravilnika o radu, plana te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu, o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, o uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada, o planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, naknadama za izume i tehničko unapređenje, o programu zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

Valja napomenuti da je prema odredbama članka 150. stavka 12. ZR-a ništetna odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem. Odlučivanje o ništetnosti takve odluke nije u nadležnosti Inspektorata rada, već u sudskoj nadležnosti.

Članak 3. – Pravo na sudjelovanje određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline

Vezano za radno-pravno zakonodavstvo navodimo kako je do 31. prosinca 2009. godine na snazi bio Zakon o radu („Narodne novine“ br. 38/95, 64/95, 64/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04, 137/04 i 68/05, nastavno ZOR), dok je od 1. siječnja 2010. godine do 06. kolovoza 2014. godine bio na snazi Zakon o radu „Narodne novine“ br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13, a novi Zakon o radu broj 93/14 je na snazi od 07. kolovoza 2014. godine.

Zakonom o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14), člancima 32. i 33. propisane su obveze poslodavca vezano uz obavješćivanje i savjetovanje s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu, dok su člancima 70., 71. i 72. propisane odredbe vezane uz izbor, prava i obveze te zaštitu djelovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Obavješćivanje, Članak 32.

(1) Poslodavac je obavezan obavijestiti radnike, povjerenika radnika za zaštitu na radu, stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenu osobu ako je s njom ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu, i druge osobe o svim rizicima i promjenama koje bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika, a osobito o:

1) rizicima vezanim za mjesto rada i narav ili vrstu poslova, o mogućem oštećenju zdravlja te o zaštitnim i preventivnim mjerama i aktivnostima u svakom radnom postupku

2) mjerama pružanja prve pomoći, zaštite od požara, zaštite i spašavanja radnika te o radnicima koji ih provode.

(2) Poslodavac je obavezan pisanim uputama osigurati provedbu radnog postupka u skladu s pravilima zaštite na radu te je obavezan dati radnicima upute u skladu sa stavkom 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac je obavezan istaknuti na mjestima rada pisane upute o radnom okolišu, sredstvima rada, opasnim kemikalijama, biološkim štetnostima, opasnostima na radu, izvorima fizikalnih štetnosti i drugim rizicima na radu i u vezi s radom, u skladu s procjenom rizika.

(4) Poslodavac je obavezan osigurati da pristup mjestima rada na kojima se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada imaju samo radnici koji su dobili pisane upute za rad na siguran način i osobnu zaštitnu opremu čija obvezna uporaba proizlazi iz procjene rizika.

(5) Poslodavac je obavezan stručnjaku zaštite na radu, ovlašteniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu učiniti dostupnom odgovarajuću dokumentaciju, a osobito:

1) procjenu rizika i popis mjera koje se provode u svrhu uklanjanja ili smanjenja procijenjenih rizika

2) evidencije i isprave, koje je obavezan voditi i čuvati u skladu s odredbama članka 61. stavka 1. ovoga Zakona

3) upravne mjere koje je naredio nadležni inspektor.

(6) Poslodavac koji nema obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu i kod kojega je utemeljeno radničko vijeće ili djeluje sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, obavezan je najmanje svakih tri mjeseca pisanim putem izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u sljedećem izvještajnom razdoblju.

(7) Poslodavac koji nema obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu i kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće ili ne djeluje sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, obavezan je najmanje svakih šest mjeseci pisanim putem izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u narednom izvještajnom razdoblju.

(8) Iznimno od odredbe stavaka 6. i 7. ovoga članka, u slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti i nalaza nadležnog inspektora kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, poslodavac je obavezan o nastanku događaja odmah izvijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(9) U slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu, poslodavac je obavezan pozvati na očevid na mjestima rada povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(10) Poslodavac je obavezan pravodobno dati radniku upute o postupanju u slučaju nastanka neposrednog rizika za život i zdravlje, kojemu je, ili bi mogao biti izložen, kao i o mogućim mjerama koje je u tom slučaju potrebno poduzeti radi sprječavanja ili smanjivanja rizika.

Savjetovanje, Članak 33.

Poslodavac je obavezan, unaprijed i pravodobno, savjetovati se s povjerenikom radnika za zaštitu na radu o:

- 1) zapošljavanju stručnjaka zaštite na radu i poslovima koje će obavljati
- 2) povjeravanju provođenja zaštite na radu ovlaštenoj osobi i poslovima koje će obavljati
- 3) izradi procjene rizika te izmjenama, odnosno dopunama procjene rizika
- 4) izboru radnika za pružanje prve pomoći i radnika za provođenje mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja
- 5) zaštiti i prevenciji od rizika na radu te sprječavanju i smanjivanju rizika
- 6) sprječavanju nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti
- 7) promjenama u procesu rada i tehnologiji
- 8) planiranju i provođenju osposobljavanja iz zaštite na radu
- 9) poboljšanju uvjeta rada te planiranju i uvođenju novih tehnologija
- 10) utjecaju radnih uvjeta i radnog okoliša na sigurnost i zdravlje radnika
- 11) izboru sredstava rada i osobne zaštitne opreme
- 12) izloženosti radnika jednoličnom radu, radu s nametnutim ritmom, radu po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalim naporima

Izbor povjerenika, Članak 70

- (1) Kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu
- (2) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika, kojega saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika
- (3) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća
- (4) Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora

Prava i obveze, Članak 71

- (1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je štiti interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo
 - 1) podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
 - 2) zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
 - 3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
 - 4) sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
 - 5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu

- 6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
- 7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- 8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
- 9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
- 10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
- 11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
- 12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
- 13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- 14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
- 15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

(3) Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Zaštita djelovanja, Članak 72.

(1) Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

(2) Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.

(3) Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drugačije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

Provedba u 2009. godini

Odredbama članka 166. stavka 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.

Nadalje je odredbama članka 247. stavka 1. i stavka 2. ZOR-a, među inim utvrđeno da se za počinjene prekršaje činjenično i pravno opisane u odredbama članka 131. stavka 1. ZOR-a (ako poslodavac donese pravilnik o radu prije savjetovanja s radničkim vijećem); članka 140. ZOR-a (ako poslodavac onemogućiti radnike u izboru radničkog vijeća); članka 151. ZOR-a (ako poslodavac ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti); članka 152. ZOR-a (ako se poslodavac s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati); članka 153. ZOR-a (ako poslodavac bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća); članka 159. ZOR-a (ako poslodavac ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća); članka 166. ZOR-a (ako poslodavac ne omogućiti

imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru poslodavca ili drugom odgovarajućem tijelu poduzeća ili ustanove), može poslodavcu pravnoj osobi izreći novčanu kaznu u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi kao i odgovornoj osobi poslodavca u pravnoj osobi može se izreći novčana kazna od 4.000,00 kuna do 6.000,00 kuna.

Inspektori rada su tijekom 2009. godine u 58 slučajeva utvrdili da su poslodavci postupali protivno odredbama članka 140., 151., 152., 153., 159. i 166. ZOR-a, zbog čega su protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnosili zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka.

Provedba od 1. siječnja 2010. godine do 31. prosinca 2012. godine

Odredbama članka 163. ZOR-a propisano je da u trgovačkom društvu ili zadrugi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika.

Odredbama članka 293. stavka 1. i stavka 2. ZOR-a, je među inim utvrđeno da se za počinjene prekršaje činjenično i pravno opisne u odredbama članka 126. stavka 1. ZOR-a (ako poslodavac donese pravilnik o radu prije savjetovanja s radničkim vijećem); članka 137. ZR-a (ako poslodavac onemogućiti radnike u izboru radničkog vijeća); članka 148. ZOR-a (ako poslodavac ne obavijesti radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti); članka 149. ZOR-a (ako se poslodavac s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se dužan savjetovati na način propisan ovim Zakonom); članka 150. stavka 1. ZOR-a (ako poslodavac bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća); članka 155. ZOR-a (ako poslodavac ne osigura uvjete za rad radničkog vijeća); članka 163. ZOR-a (ako poslodavac ne omogućiti imenovanom odnosno izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva, zadruge, odnosno javne ustanove), može poslodavcu pravnoj osobi izreći novčanu kaznu u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi kao i odgovornoj osobi poslodavca u pravnoj osobi može se izreći novčana kazna od 4.000,00 kuna do 6.000,00 kuna.

Inspektori rada su u razdoblju od 1. siječnja 2010. godine do 31. prosinca 2012. godine u 183 slučajeva utvrdili da su poslodavci postupali protivno odredbama članka 126., 148., 149., 150., 155. i 163. ZOR-a, zbog čega su protiv poslodavaca i odgovornih osoba poslodavaca nadležnim prekršajnim sudovima podnosili optužne prijedloge.

Sukladno odredbama Zakona o radu radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika imaju pravo osnovati radničko vijeće. Navedeno pravo osnivanja radničkog vijeća odnosi se na sve poslodavce u privatnom i javnom sektoru, osim na radnike zaposlene u tijelima državne uprave. Radnici zaposleni u tijelima državne uprave pravo na sudjelovanje u procesu donošenju odluka ostvaruju temeljem odredaba Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 104/13).

Članak 96.

(1) Prije donošenja odluka važnih za položaj državnih službenika i namještenika, čelnik državnog tijela mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata o tome i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj službenika i namještenika.

(2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

– donošenju, izmjeni i dopuni akata državnih tijela kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika (uredbe o unutarnjem ustrojstvu i pravilnici o unutarnjem redu državnih tijela i dr.),

- planu zapošljavanja i otkazu službe odnosno rada službenika i namještenika,*
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu službenika i namještenika,*
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,*
- planu godišnjih odmora,*
- rasporedu radnog vremena,*
- noćnom radu,*
- naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,*
- donošenje programa zbrinjavanja viška namještenika i dr.*

(3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

(4) Čelnik državnog tijela, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, dužan je razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

(5) U slučaju donošenja odluka protivno odredbama stavka 1., 3. i 4. ovoga članka komisija nadležna za tumačenje i praćenje primjene ovoga Ugovora obavijestit će odmah Vladu i sindikate državnih službi, u smislu odredbe članka 120. stavka 7. i 8. ovoga Ugovora.

U organiziranju društvenih i društveno-kulturnih sadržaja i usluga u poduzeću radnici mogu sudjelovati na više načina. Prije svega radnike može zastupati predstavnik radnika u organu poslodavca koji nadzire vođenje poslova, budući da on u tom organu ima ista prava i ovlasti kao i svi ostali članovi tog organa. Također, poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o svim pitanjima važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika. Također, radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa, a tim sporazumom se mogu i proširiti ovlaštenja radničkog vijeća.

Radničko vijeće nije ni fizička ni pravna osoba. Međutim, Zakonom o radu utvrđena je stranačka sposobnost (*ius standi in iudicio*) radničkog vijeća. Radničko vijeće može tužiti ili biti tuženo samo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Radničko vijeće ne može imati vlastitu imovinu. Ono, a niti njegovi članovi ne odgovaraju građansko-pravno za odluke koje ono donosi.

Dakle, radničko vijeće se ne može uvijek pojaviti kao stranka u postupku pred sudom, nego samo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Primjerice, može zahtijevati da sud poništi izbore za radničko vijeće zbog ometanja izbora i utjecaja na slobodu izbora članova, može zahtijevati da nadležni sud oglasi nevažećim pravilnik o radu ili nezakonitu odredbu tog pravilnika, može biti tuženo zbog uskrate suglasnosti na otkaz sa zahtjevom da tu suglasnost zamijeni odluka suda ili arbitraže, može zahtijevati da se utvrdi kako se u propisanom roku očitovalo na odluku o kojoj se poslodavac dužan savjetovati za radničkim vijećem, može zahtijevati da sud utvrdi kako se radničko vijeće u propisanom roku očitovalo na odluku za koju se tražila njegova prethodna suglasnost, može tražiti da sud utvrdi kako je odluka nevažeća jer je donesena bez savjetovanja za radničkim vijećem.

Za donošenje odluke o poništenju izbora za radnička vijeća i raspuštanje radničkog vijeća u prvom stupnju nadležan je županijski sud (ako odluka obuhvaća područje dviju ili više županija nadležan je županijski sud u Zagrebu). O žalbi protiv odluke donesene u prvom stupnju odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske. U ostalim predmetima u slučaju pitanja suglasnosti radničkog vijeća nadležan je sud prvoga stupnja