

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

Nacrt

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O RADU

Zagreb, kolovoz 2017.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O RADU

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. točke 1. i članka 55. stavka 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

a) Ocjena stanja

Zakon o radu stupio je na snagu 7. kolovoza 2014. godine, a objavljen je u Narodnim novinama, broj 93/14.

Zakonom o radu se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno (članak 1. Zakona o radu).

U odnosu na europsku pravnu stečevinu, značaj Zakona o radu određen je činjenicom da su, od dana njegova donošenja, tim Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenesene direktive Europske unije na području radnog zakonodavstva.

Do promjene je došlo 6. listopada 2015. godine, donošenjem Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP), (SL L 263, 8.10.2015.), kojom su pored ostalih, izmijenjene i tri direktive koje su u pravni poredak Republike Hrvatske prenesene Zakonom o radu.

Svrha Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća je da, u kontekstu europskih strateških ciljeva zapošljavanja i integrirane pomorske politike, na transparentan i koherentan način osigura zaštitu radnih prava pomoraca, i to u materiji koja uređuje postupke obavješćivanja te savjetovanja, iskazivanje kolektivnog viška, kao i prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca.

Države članice obvezne su uskladiti zakone i druge propise s ovom Direktivom, do 10. listopada 2017. godine.

U Republici Hrvatskoj se radni odnos pomoraca, odnosno članova posade broda uređuje posebnim zakonom koji uređuje odnose pomorskog prava, odnosno Pomorskim zakonikom (Narodne novine, br. 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13 i 26/15), dok se Zakonom o radu uređuje ugovor o radu pomoraca i postupak registracije toga ugovora.

Člankom 125. stavkom 6. Pomorskoga zakonika, propisano je da odredbe toga Zakonika, međunarodnih ugovora, koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske te objavljeni, te kolektivnih ugovora, koje uređuju radno-pravne odnose za pomorce u međunarodnoj plovidbi, imaju prednost pred odredbama Zakona o radu.

Međutim, pravo sudjelovanja radnika u odlučivanju, prava kod iskazivanja kolektivnog viška radnika te prava radnika čiji se ugovor o radu prenosi na novog poslodavca, nisu za pomorce uređena posebnim propisima, odnosno na način kako to uređuje Pomorski zakonik, već se na pomorce, kao i na ostale radnike, u navedenoj materiji primjenjuju odredbe općeg propisa kojim se uređuju radni odnosi.

Republika Hrvatska je jedna od država članica koja u svojem nacionalnom zakonodavstvu nije primjenjivala isključenja ni neobavezna isključenja pomoraca od odredbi Zakona kojima su preneseni zahtjevi tada važećih direktiva i koje su propisivale pravo radnika na obavješćivanje i savjetovanje, pravo radnika koji se ubrajaju u kolektivni višak te pravo radnika čiji se ugovor prenosi na novog poslodavca:

- Važećim Zakonom o radu pomorci ili članovi posade broda nisu kao pravni subjekti isključeni niti je za njih propisana iznimka od primjene odredbi članka 140. do 164. Zakona o radu – *Glava III. Sudjelovanje radnika u odlučivanju* (odredbe uređuju pravo na izbor i djelovanje putem radničkog vijeća, pravo na obavješćivanje, pravo na savjetovanje prije donošenja odluke poslodavca i pravo suodlučivanja s poslodavcem, pravo na održavanje skupova radnika i pravo na predstavnika radnika u organu poslodavca). Odredbe članka 140. do 164. Zakona o radu primjenjuju se i na pomorce, kao i na ostale radnike u smislu Zakona o radu.
- Nadalje, pomorci ili članovi posade broda nisu kao pravni subjekti isključeni niti je za njih propisana iznimka od primjene odredbe članka 127. Zakona o radu – *Kolektivni višak*. Odredba članka 127. Zakona o radu primjenjuje se i u slučaju iskazivanja kolektivnog viška radnika u koji se ubrajaju i pomorci, odnosno članovi posade broda. U pogledu zahtjeva Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća (članak 4. Direktive), prema kojemu poslodavac obavještava nadležno državno tijelo o planiranom kolektivnom otkazivanju koje se odnosi na članove posade pomorskog plovila, ocijenjeno je da je istome udovoljeno važećom odredbom članka 127. stavka 5. Zakona o radu.
- Također, pomorci, odnosno članovi posade broda, nisu kao pravni subjekti isključeni niti je za njih propisana iznimka od primjene odredbe članka 137. Zakona o radu – *Prenošenje ugovora na novog poslodavca*.

Citiranom odredbom Zakona o radu, već je propisano da je poslodavac dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke o razlozima iskazivanja kolektivnog viška te sve druge relevantne podatke vezane za kolektivni višak i postupke savjetovanja s radničkim vijećem.

Odredba članka 137. Zakona o radu primjenjuje se i na pomorce, kao i na ostale radnike u smislu Zakona o radu, ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na način da se na novog poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Uzimajući u obzir stipulaciju citirane zakonske odredbe, do prijenosa ugovora o radu na novog poslodavca (pa tako i ugovora o radu pomoraca) u smislu Zakona o radu, može doći samo u slučaju kada se statusnom promjenom ili pravnim poslom zadržava i gospodarska cjelovitost. Dakle, statusnom promjenom ili pravnim poslom nije dovoljno prenijeti jedan ili više pogona (jedno ili više pomorskih plovila), da bi u smislu odredbe članka 137. stavka 1. Zakona o radu, to bilo valjana osnova za prenošenje ugovora o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja (pomoraca koji su članovi posade plovila koje je ili plovila koji su

predmet prenošenja), već je potrebno da se uz jedan ili više pogona (jedno ili više pomorskih plovila), prijenosom zadrži cjelovitost, odnosno zadrže i svi resursi (stvari, prava i obveze) koji čine određenu gospodarsku cjelinu.

Slijedom navedenog, također je ocijenjeno da je važećom odredbom članka 137. stavka 1. Zakona o radu, udovoljeno i u pogledu zahtjeva Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća (članak 5. Direktive), prema kojemu se Direktiva primjenjuje na prijenos pomorskih plovila koji je dio prijenosa poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona u smislu stavaka 1. i 2., pod uvjetom da se preuzimatelj nalazi odnosno da poduzeće, pogon ili dio poduzeća ili pogona koje se prenosi ostaje na teritorijalnom području primjene Ugovora (*Ugovor o funkcioniranju Europske unije*), ali da se Direktiva ne primjenjuje ako se predmet prijenosa sastoji isključivo od jednog ili više pomorskih plovila.

U okvirima ovoga normativnog postupka, stručni nositelj izrade ovoga propisa je sukladno rezultatima procjene učinaka propisa i usklađujući interese socijalnih partnera i relevantnih dionika, donio odluku da dodatno ocijeniti i stanje vezano za dužnost osiguranja neposredne provedbe Zakona o radu, u dijelu koji se odnosi na radno-pravni institut arbitraže u postupku suodlučivanja radničkog vijeća, a polazeći od uočenih problema i zapreka u njegovoj potpunoj primjeni.

Zakonske pretpostavke za provedbu postupaka arbitraže dosada nisu u potpunosti ostvarene, pa se sukladno prijelaznim odredbama Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14), i dalje primjenjuju odredbe Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) o sudskoj nadležnosti u nadomještanju suglasnosti na otkaz u određenim slučajevima.

Stručni nositelj i radna skupina za izradu propisa proveli su postupak procjene i konzultacija s predstavnicima stručne javnosti te pregleda sudske prakse, nakon kojeg je ocijenjeno potrebnim važeće odredbe Zakona o radu izmijeniti u pravcu vraćanja na prethodno zakonsko rješenje iz 2009. godine, odnosno brisanja odredbi o obveznom postupku arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti.

Slijedom opisanog stanja, stručni nositelj za izradu propisa je postavio i dodatni cilj u ovome normativnom postupku u odnosu na rješavanje problematike provedbe Zakona o radu i pravilne primjene zakonskih odredbi sadržanih u radno-pravnom institutu suodlučivanja radničkog vijeća, odnosno nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća/sindikata.

b) Osnovna pitanja koja treba urediti Zakonom

Radi postizanja osnovnog općeg cilja, a to je implementacija Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP), (SL L 263, 8.10.2015.), u pravni poredak Republike Hrvatske, do 10. listopada 2017. godine, odnosno radi postizanja dodatnog cilja – omogućavanja provedbe i pravilne primjene zakonskih odredbi sadržanih u radno-pravnom institutu suodlučivanja radničkog vijeća, odnosno nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća/sindikata, potrebno je ovim Zakonom:

- izmijeniti članak 2. Zakona o radu, kako bi bilo vidljivo da nacionalni zakon odgovara zahtjevima Direktive (EU) 2015/1794 i kada je riječ o uređenju prava radnika – pomoraca te
- izmijeniti članak 151. Zakona o radu kojima se uređuje pravo suodlučivanja radničkog vijeća, odnosno nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća/sindikata, na način da se Zakonom propiše sudska nadležnost u postupku nadomještanja suglasnosti na način na

koji je to bilo uređeno Zakonom o radu (Narodne novine, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) te da se na odgovarajući način izmijene i druge odredbe koje čine radno-pravni institut suodlučivanja.

c) Posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći

Posljedice koje će donošenjem Zakona o izmjenama Zakona o radu proisteći su:

- ispunjenje međunarodne obveze Republike Hrvatske - implementacija Direktive (EU) 2015/1794 u pravni poredak Republike Hrvatske, u propisanom roku i
- osiguranje odgovarajuće razine prava, odnosno uvjeta rada i zaštite prava pomoraca kao i za ostale radnike na koje se primjenjuje nacionalni, opći propis o radu, a u skladu s europskim standardima te
- omogućena provedba Zakona o radu i pravilna primjena radno-pravnog instituta suodlučivanja radničkog vijeća, odnosno nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća/sindikata, propisana člankom 151. toga Zakona.

III. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Provedba Zakona o izmjenama Zakona o radu neće imati utjecaj na Državni proračun Republike Hrvatske.

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu (Narodne novine, br. 93/14), članak 2. mijenja se i glasi:

„(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18. 10. 1991.)
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.)
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (Tekst značajan za EGP) (SL L 68, 18. 3. 2010.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8.10.2015.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.“.

Članak 2.

U članku 41. stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. ovoga Zakona.“.

Članak 3.

Članak 151. mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- 1) otkazu članu radničkog vijeća
- 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
- 4) otkazu radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina
- 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
- 6) 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
- 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
- 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.

(3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.

(4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

(5) O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 4. ovoga članka, sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

(6) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.“.

Članak 4.

Članak 188. mijenja se i glasi:

„(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

1) otkazati ugovor o radu ili

2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

(2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

(4) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu, određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća, u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.“.

Članak 5.

U članku 232. stavak 3., briše se.

Dosadašnji stavci 4., 5. i 6., postaju stavci 3., 4. i 5.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 6.

Stupanjem na snagu ovoga Zakona, prestaje važiti Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti (Narodne novine, br. 37/16).

Članak 7.

(1) Postupci nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu radniku, odnosno nadomještanja suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama ovoga Zakona.

(2) Postupci nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća u slučajevima kada je njihova suglasnost potrebna u skladu s posebnim propisom, započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama ovoga Zakona.

Članak 8.

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

OBRAZLOŽENJE

Uz članak 1.

Izmijenjene su opće odredbe Zakona, kako bi bilo vidljivo da je ovaj nacionalni zakon sukladan zahtjevima Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (*SL L 263, 8.10.2015.*), odnosno da sadržaj općih odredbi koje određuju predmet Zakona o radu upućuje na to, da se ovaj opći propis primjenjuje i na radnike – pomorce. Ovim izmjenama također je bilo potrebno navesti točne nazive svih direktiva Europske unije koje su Zakonom o radu prenesene u pravni poredak Republike Hrvatske.

Uz članak 2.

U okviru uređenja instituta suodlučivanja, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu radnika kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, smanjenje radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, odredbe o nadomještanju suglasnosti radničkog vijeća su izmijenjene na način da će se u slučaju uskrate suglasnosti radničkog vijeća na otkaz navedenoj kategoriji radnika, u cijelosti primjenjivati odredba članka 151. Zakona o suodlučivanju radničkog vijeća.

Uz članak 3.

U okviru uređenja instituta suodlučivanja, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća na odluku poslodavca, odredbe o nadomještanju suglasnosti radničkog vijeća su izmijenjene na način da se arbitražni postupak propisuje kao alternativna mogućnost koju poslodavac može izabrati umjesto zahtjeva da suglasnost nadomjesti sudska odluka u sudskom postupku.

Također, jasnije je stipulirana predmetna odredba u dijelu koji propisuje zaštitu od otkaza radnika u odnosu na životnu dob.

Uz članak 4.

U okviru uređenja instituta suodlučivanja, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti sindikata na otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku, odredbe o nadomještanju suglasnosti sindikata su izmijenjene na način da u slučaju uskrate suglasnosti, poslodavac može zatražiti da istu nadomjesti sudska odluka.

Uz članak 5.

Brisana je prijelazna i završna odredba kojom je do stvaranja zakonskih pretpostavki za provedbu arbitražnog postupka, bila propisana primjena odredaba Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) o sudskoj nadležnosti o nadomještanju suglasnosti na otkaz u određenim slučajevima.

Uz članak 6.

Određuje se prestanak važenja Pravilnika o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti (Narodne novine, br. 37/16).

Uz članak 7.

Propisuje se način dovršavanja postupaka nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu, odnosno nadomještanja suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, započetih prije stupanja na snagu ovoga Zakona.

Uz članak 8.

Propisuje se stupanje na snagu Zakona.

ODREDBE VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU

Članak 2.

(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL, L 288, 18. 10. 1991.)
- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5. 10. 2002.)
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a (SL, L 175, 10. 7. 1999.)
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL, L 216, 20. 8. 1994.)
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18. 3. 2010.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje (SL, L 327, 5. 12. 2008.)
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20. 1. 1998.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena (SL, L 299, 18. 11. 2003.)
- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.)
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika (SL, L 225, 12. 8. 1998.)
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o približavanju prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, tvrtki ili dijelova poduzeća ili tvrtki (SL, L 82, 22. 3. 2001.)
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002., kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u europskoj zajednici (SL, L 80, 23. 3. 2002.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27. 6. 2007.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28. 11. 1992.)
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL, L 206, 29. 7. 1991.).

(2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive

2002/73/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 41.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- (4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Suodlučivanje

Članak 151.

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:
 - 1) otkazu članu radničkog vijeća
 - 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
 - 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
 - 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina
 - 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
 - 6) 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
 - 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
 - 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.
- (2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.

- (3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.
- (4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.
- (5) Arbitražu iz stavka 4. ovoga članka provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno.
- (6) Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće.
- (7) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, pravilnikom uređuje način izbora arbitara, arbitražni postupak te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.
- (8) Ministar odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja ministra nadležnog za financije, utvrđuje visinu i način isplate naknade troškova arbitražnog postupka te nagrade arbitra.
- (9) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 188.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:
 - 1) otkazati ugovor o radu ili
 - 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.
- (3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.
- (4) Na arbitražu iz stavka 3. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 151. stavaka 4. do 8. ovoga Zakona.
- (5) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 232.

- (1) Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, dovršit će se po odredbama Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13).
- (2) Odredbe ovoga Zakona o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.

(3) Na postupke nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu radniku, odnosno nadomještanja suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, započete nakon donošenja ovoga Zakona, a do donošenja provedbenih propisa iz članaka 151. i 188. ovoga Zakona, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13).

(4) Postupci izbora radničkih vijeća pokrenuti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, provest će se i dovršiti po odredbama Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), a mandat članova radničkih vijeća izabranih prije stupanja na snagu ovoga Zakona, trajat će do njegova isteka.

(5) Pravna pravila iz kolektivnih ugovora kojima je istekao rok na koji su bili sklopljeni ili su otkazani prije stupanja na snagu ovoga Zakona, a koja se produženo primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, prestat će se produženo primjenjivati istekom razdoblja od tri mjeseca od dana prestanka važenja kolektivnog ugovora.

(6) Odluke o proširenju kolektivnih ugovora donesениh do dana stupanja na snagu ovoga Zakona, prestat će važiti istekom roka od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.