

Na temelju članka 31. stavka 3. Zakona o Vladi Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 150/11., 119/14. i 93/16.), Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj _____ 2017. godine donijela

Z A K L J U Č A K

1. Pribivaća se 11. izvješće Republike Hrvatske o primjeni Europske socijalne povelje za razdoblje od 1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2016. godine (članci 2., 5. i 6. te 2. i 3. Dodatnog protokola) o poduzetim mjerama za ostvarivanje usvojenih odredbi Europske socijalne povelje u tekstu koji je dostavilo Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, pod aktom KLASA: 910-04/17-06/01, URBROJ: 524-11-02-02/2-17-6, od 20. prosinca 2017. godine.
2. Zadužuje se Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava da putem Ministarstva vanjskih i europskih poslova dostavi Vijeću Europe izvješće iz točke 1. ovoga Zaključka.

KLASA:

URBROJ:

Zagreb,

PREDSJEDNIK

mr. sc. Andrej Plenković

Obrazloženje

Temeljem odredbe članka 21. Europske socijalne povelje i odredbe članka 6. Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji („Narodne novine“ – Međunarodni ugovori, broj 15/02.) propisana je 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 navedenome, Republika Hrvatska obvezna je podnijeti 11. izvješće za razdoblje od 1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2016. godine.

Navedeno izvješće odnosi se na primjenu odredbe 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 u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline) Dodatnog protokola.

Slijedom navedenoga, predlaže se Vladi Republike Hrvatske prihvaćanje 11. 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

**11. izvješće Republike Hrvatske o primjeni Europske socijalne povelje za razdoblje od
1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2016. (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 1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2016. 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. – Pravo na pravične radne uvjete	6
Članak 5. – Pravo organiziranja.....	12
Članak 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje.....	14
Dodatni protokol	23
Članak 2. – Pravo na informiranje i savjetovanje	23
Članak 3. – Pravo na sudjelovanje određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline	24

Zakonodavstvo Republike Hrvatske

Pravo na rad u Republici Hrvatskoj regulirano je Ustavom Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90., 135/97., 8/98. – pročišćeni tekst, 113/00., 124/00. – pročišćeni tekst, 28/01., 41/01. – pročišćeni tekst, 55/01. – ispravak, 76/10., 85/10. – pročišćeni tekst i 5/14) te zakonskim i podzakonskim aktima. Člankom 54. Ustava Republike Hrvatske propisano je da svatko ima pravo na rad i slobodu rada. U razdoblju od 1. siječnja 2015. godine do 31. prosinca 2016. godine na snazi su bili sljedeći propisi:

Zakoni:

1. Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14.)
2. Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu („Narodne novine“, broj 75/13. i 36/15.)
3. Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava („Narodne novine, broj 82/13., 18/15. i 110/15.)
4. Zakon o zračnom prometu („Narodne novine“, broj 69/09., 84/11., 54/13., 127/13. i 92/14.)
5. Zakon o trgovini („Narodne novine“, broj 87/08., 96/08., 116/08., 76/09., 114/11., 68/13. i 30/14.)
6. Zakonu o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“ broj 33/96., 96/01., 13/02., 136/02. – pročišćeni tekst, 112/05., 59/06., 55/08., 74/11. i 130/11.)
7. Zakon o protuminskom djelovanju („Narodne novine“, broj 110/15.)
8. Zakon o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 39/13.)
9. Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08. i 112/12.)
10. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14. i 26/15.)
11. Zakon o osnovici plaće u javnim službama („Narodne novine“, broj 39/09. i 124/09.)
12. Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 73/13., 75/15. i 50/16.)
13. Zakon o policiji („Narodne novine“, broj 34/11., 130/12., 89/14., 151/14, 33/15. i 121/16.)
14. Zakon o državnim službenicima („Narodne novine“, broj 92/05., 107/07., 27/08., 34/11., 49/11., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13. i 138/15. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske)
15. Zakon o izvršavanju državnog proračuna za 2015. godinu („Narodne novine“ broj , 148/14. i 103/15.)
16. Zakon o izvršavanju državnog proračuna za 2016. godinu („Narodne novine“, broj 26/16. i 111/16.)
17. Zakon o strancima („Narodne novine“, broj 130/11. i 74/13.)
18. Zakon o Inspektoratu rada („Narodne novine“, broj 19/14.)
19. 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., 55/11., 140/12., 33/13. i 148/13.)
20. 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)

21. Zakon o poticanju zapošljavanja („Narodne novine“, broj 57/12. i 120/12.)
22. Zakon zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14 - ispravak i 154/14. - Uredba)
23. Ovršni zakon („Narodne novine“, broj 112/12., 25/13. i 93/14.)
24. Kazneni zakon („Narodne novine“ broj 125/11., 144/12., 56/15. i 51/15.- Ispravak)

Pravilnici

1. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“, broj 32/15.)
2. Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“, broj 32/15.)
3. Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima („Narodne novine“, broj 130/15.)
4. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga („Narodne novine“, broj 32/15.)
5. Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati („Narodne novine“ broj 62/10)
6. Pravilnik o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi i vrijednosnog kupona („Narodne novine“, broj 64/12)
7. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine („Narodne novine“, broj 32/15. i 102/15.)
8. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima („Narodne novine“ broj 32/15. i 97/15.)

Ostalo

1. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 104/13., 104/13.- Dodatak I, 150/13.- Dodatak II, 71/16.- Dodatak III i 123/16.)
2. Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja („Narodne novine“, broj 143/13. i 96/15.)
3. Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća („Narodne novine“, broj 89/13.)
4. Uredba o poslovima i posebnim uvjetima rada u državnoj službi („Narodne novine“ broj 74/02., 58/08., 119/11., 33/13 i 65/15.).

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

Članak 2. – Pravo na pravične radne uvjete

U razdoblju koje pokriva ovaj izvještaj nije bilo izmjena Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14.), osnovnog zakona u području radnih odnosa, koji je stupio na snagu u kolovozu 2014. godine. Zakon o radu je opći propis kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno. Primjenjuje se na cjelokupnom teritoriju Republike Hrvatske i na sve osobe, uključujući i strance ili osobe bez državljanstva koji ispunjavaju uvjete za zapošljavanje sukladno posebnom propisu¹.

Članak 2. stavak 1. – Razumno radno vrijeme

Sukladno odredbi članka 61. stavka 1. Zakona o radu puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno. Radno vrijeme radnika može biti određeno u jednakom ili nejednakom trajanju po danima, tjednima ili mjesecima. Ukoliko je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad². Svakom radniku koji radi najmanje šest sati dnevno, poslodavac je dužan sukladno odredbi članka 73. stavka 1. Zakona o radu osigurati pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta. Vrijeme provedeno na odmoru (stanci) ubraja se u radno vrijeme radnika i plaćeno je.

Temeljem odredbe članka 74. stavka 1. Zakona o radu tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Iznimno, dnevni odmor može biti određen u kraćem trajanju u slučaju rada sezonskih radnika koji rade dvokratno (u dva navrata tijekom radnog dana). Njima je poslodavac dužan 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 radniku osigurati korištenje zamjenskog odmora.

Također, mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena predviđena je odredbom članka 89. Zakona o radu:

(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 obvezan 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

¹ Zakon o strancima („Narodne novine“, broj 130/11. i 74/13.)

² Odredba članka 66. stavka 8. Zakona o radu

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.

Iz navedene odredbe proizlazi kako u specifičnim, taksativno navedenim slučajevima (numerus clausus) poslodavac može urediti iznimke od primjene odredbi o dnevnom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor. Radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno te mu se ujedno mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Sagledavajući odredbe o punom radnom vremenu, dnevnom odmoru i iznimkama o uređenju dnevnog odmora u cijelosti, može se zaključiti kako je osnovno pravilo da poslodavac radnicima mora osigurati pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Dakle, poslodavac ne bi mogao radniku odrediti radno vrijeme u trajanju dužem od dvanaest sati neprekidno.

Kada poslodavac koristi izuzetak iz odredbe članka 74. stavka 2. Zakona o radu i mogućnost drukčijeg uređenja dnevnog odmora iz odredbe članka 89. Zakona o radu on ne bi mogao

kontinuitetu raditi po četrnaest sati neprekidno jer bi uvijek postojala obveza omogućavanja zamjenskog dnevnog odmora.

Prema Europskom istraživanju o radnim uvjetima iz 2015. godine koje je proveo Eurofound³ u Republici Hrvatskoj čak 73% radnika nije niti jednom u mjesecu radilo duže od 10 sati dnevno. Prema tome, samo je 27% radnika barem jedanput u mjesecu radilo duže od 10 sati dnevno. Sukladno podacima iz istog istraživanja 55% radnika u Republici Hrvatskoj uobičajeno radi na svojem glavnom plaćenom poslu između 35 i 40 sati tjedno, 12% njih radi manje od 35 sati tjedno, dok 33% radnika radi više od 40 sati u jednome tjednu. Kada se promatra raspored radnog vremena, 67% radnika ima isti broj radnih sati svakoga dana, a 64% njih ima isti broj radnih sati svakoga tjedna.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske prikupljenima u Anketi o radnoj snazi⁴ prosječni sati rada na glavnom poslu u referentnom tjednu prema područjima djelatnosti iznosili su u poljoprivrednim djelatnostima 32,1 sata u 2015. godini te 34,7 sati u 2016. godini. U nepoljoprivrednim djelatnostima (industriji) prosječno se radilo 38,9 sati u 2015. godini i 40,1 sat u 2016. godini. U uslužnim djelatnostima prosječni sati rada iznosili su 38,7 sati u 2015. godini i 38,9 sati u 2016. godini.

Tablica 1. Prosječni sati rada zaposlenih osoba na glavnom poslu u referentnom tjednu prema područjima djelatnosti NKD-a 2007. i spolu

	2015	2016
<i>Ukupno</i>	<i>38,1</i>	<i>38,9</i>
<i>Poljoprivredne djelatnosti</i>	<i>32,1</i>	<i>34,7</i>
<i>Nepoljoprivredne djelatnosti (industrija)</i>	<i>38,9</i>	<i>40,1</i>
<i>Uslužne djelatnosti</i>	<i>38,7</i>	<i>38,9</i>
<i>Muškarci</i>		
<i>Ukupno</i>	<i>39,0</i>	<i>39,7</i>
<i>Poljoprivredne djelatnosti</i>	<i>35,2</i>	<i>36,9</i>
<i>Nepoljoprivredne djelatnosti (industrija)</i>	<i>39,1</i>	<i>40,5</i>

³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). European Working Conditions Survey, 2015. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>

⁴ Priopćenje Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske, Godina: LIV, Broj: 9.2.7. od 4. svibnja 2017. godine

<i>Uslužne djelatnosti</i>	<i>39,6</i>	<i>39,6</i>
<i>Žene</i>		
<i>Ukupno</i>	<i>37,1</i>	<i>37,9</i>
<i>Poljoprivredne djelatnosti</i>	<i>26,8</i>	<i>30,3</i>
<i>Nepoljoprivredne djelatnosti (industrija)</i>	<i>38,2</i>	<i>39,0</i>
<i>Uslužne djelatnosti</i>	<i>37,9</i>	<i>38,3</i>

Podaci o radu Inspektorata rada u 2015. i 2016.

Vezano za radno vrijeme i odmore radnika, inspektori rada su u 2016. utvrdili postojanje osnovane sumnje u počinjenje 9 djela prekršaja zbog sklapanja ugovora o radu u kojem je puno radno vrijeme radnika ugovoreno u trajanju dužem od zakonom dopuštenog (u 2015.: 2), 288 djela prekršaja zbog nezakonitog prekovremenog rada radnika (u 2015.: 184), 19 djela prekršaja zbog nezakonitog rada u preraspodijeljenom radnom vremenu radnika (u 2015.: 20), 213 djela prekršaja zbog povrede prava radnika na dnevni odmor (u 2015.: 152), 130 djela prekršaja zbog povrede prava radnika na tjedni odmor (u 2015.: 141), 43 djela prekršaja zbog neomogućavanja radniku korištenja godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu (2015.: 46) te 402 djela prekršaja zbog toga što poslodavci ne vode evidenciju o radnicima i o radnom vremenu ili je ne vode na propisani način, ili na zahtjev inspektora rada nisu dostavili podatke o radnicima i o radnom vremenu (u 2015.: 441).

Članak 2. stavak 2. – Plaćeni blagdan

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 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 govorele o tome koliko bi to povećanje iznosilo, nego je obveza poslodavca da putem svojih akata ili sporazuma sa sindikatima odredi navedeni iznos povećanja plaće. U Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike određeno je da osnovna plaća službenika i namještenika uvećava za svaki sat rada za 150% u slučaju rada blagdanom. Temeljem odredaba Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (zdravstvo, školstvo, javne ustanove, itd.) za rad u dane blagdane zaposlenik također ima pravo na plaću uvećanu za 150%. U 2015. i 2016. godini u Republici Hrvatskoj bila su na snazi 2 kolektivna ugovora s proširenom primjenom na sve poslodavce u toj grani djelatnosti. Kolektivni ugovor ugostiteljstva i Kolektivni ugovor za graditeljstvo osiguravaju pravo na povećanje osnovne plaće za rad u dane blagdane za 50%. Ostali poslodavci u Republici Hrvatskoj dužni su putem ugovora o radu, pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora odrediti iznos povećanja plaće za rad blagdanom.

Članak 2. stavak 3. – Minimalni plaćeni godišnji odmor

Godišnji odmor radnika u Republici Hrvatskoj reguliran je odredbama Zakona o radu koji se nije mijenjao u 2015. i 2016. godini. 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 može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog. 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 ostvaruju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana. Radnik koji ne ostvaruje pravo na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se izračunava na način da za svaki mjesec trajanja radnog odnosa radnik ima pravo na jednu dvanaestinu punog godišnjeg odmora.

Odredbom članka 80. Zakona o radu izričito je propisana ništetnost sporazuma o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. Iz navedene odredbe proizlazi kako je poslodavac dužan svakom radniku osigurati korištenje godišnjeg odmora. Dakle, poslodavac ne može niti jednostrano niti uz suglasnost samog radnika odlučiti o isplati novčane naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Ukoliko je radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora otvorio bolovanje jer je nastupio neki od razloga privremene nesposobnosti za rad, za vrijeme trajanja bolovanja neće mu se računati da koristi godišnji odmor. Isto tako, radnik koji nije mogao koristiti godišnji odmor zbog toga što je bio bolestan, ima pravo prenijeti neiskorišteni dio godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja te godine.

Inspektori rada su u 2016. utvrdili postojanje osnovane sumnje u počinjenje 43 djela prekršaja zbog neomogućavanja radniku korištenja godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, dok je 2015. godine utvrđeno 46 takvih prekršaja. U provedbi inspekcijskih nadzora inspektori rada su donijeli 10 rješenja u 2016. godini kojima je poslodavcu naloženo da utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu sa Zakonom o radu ili da radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora. 2015. godine je doneseno 7 rješenja.

Članak 2. stavak 4. – Dodatni plaćeni godišnji odmor za radnike koji rade u opasnim zanimanjima

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 protuminskom djelovanju 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.

Članak 52.

(1) Pirotehničari tijekom radnog vremena, na poslovima dopunskog općeg izvida, tehničkog izvida i razminiranja, mogu provesti najviše pet sati tijekom jednog dana.

(2) Radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka počinje teći dolaskom pirotehničara na početnu točku unutar radilišta, prema rasporedu radnog vremena poslodavca te nije dozvoljen prekovremeni rad.

(3) Neposredno obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka i pomoćnih poslova dokazuje se uvidom u osobnu nadzornu knjižicu koju su pirotehničari i pomoćni djelatnici dužni istinito ispunjavati za svaki radni dan na radilištu. Voditelj skupine dužan je unositi podatke o broju pirotehničara i pomoćnih djelatnika u svojoj pirotehničkoj skupini u djelovodnik voditelja skupine čiju istinitost ovjerava svojim potpisom.

(4) Voditelj radilišta dužan je voditi evidenciju o radnom vremenu svih djelatnika na radilištu te svakodnevno ovjeravati istinitost podataka iz stavka 3. ovoga članka koji moraju odgovarati dokumentaciji radilišta.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zbog više sile ili organizacije rada na radilištu (vremenski uvjeti, regulacija prometa) može doći do prekida obavljanja poslova ili čekanja da se steknu uvjeti za rad pri čemu se stanka može produžiti za najviše jedan sat.

(6) Poslodavac je dužan tijekom vremenskih prekida i/ili čekanja iz stavka 5. ovoga članka osigurati djelatnicima odgovarajuću zaštitu u odnosu na vremenske prilike (kiša, hladnoća, visoke temperature zraka).

Članak 53.

(1) Hrvatski centar za razminiranje, ovlaštene pravne osobe i obrtnici dužni su za vrijeme obavljanja poslova dopunskog općeg izvida, tehničkog izvida, razminiranja i završne kontrole

kvalitete uz radilište osigurati nazočnost medicinskog tima tako da se hitna medicinska skrb može pružiti stradalniku u najkraćem mogućem roku na način propisan pravilnikom kojim se uređuje način obavljanja poslova razminiranja, kontrole kvalitete, općeg i tehničkog izvida i obilježavanja MSP-a.

(2) Medicinski tim se sastoji od doktora medicine koji posjeduje odobrenje za samostalan rad, medicinske sestre – medicinskog tehničara, vozača i vozila hitne medicinske intervencije s propisanom opremom za zbrinjavanje hitnih stanja.

(3) Vozilo iz stavka 2. ovoga članka mora zadovoljavati minimalne uvjete u vezi s tehničkim karakteristikama i medicinskom opremom, sukladno HRN EN 1789; 2011 i HRN EN 1865-1.

(4) Hrvatski centar za razminiranje, ovlaštene pravne osobe i obrtnici mogu imati vlastito vozilo i medicinski tim za pružanje hitne medicinske skrbi ili ih unajmiti od Zavoda za hitnu medicinu jedinica područne (regionalne) samouprave.

(5) Ovlaštene pravne osobe i obrtnici moraju osigurati neprekidan i neposredan sustav veza između voditelja radilišta, voditelja pirotehničke skupine i medicinskog tima.

(6) Ako se medicinska pomoć ne može pružiti u roku iz stavka 1. ovoga članka, voditelj radilišta dužan je pomoć zatražiti putem službi nadležnih za hitne intervencije.

Za izvršenje poslova razminiranja pri Hrvatskom centru za razminiranje početkom 2015. godine bilo je akreditirano 40 ovlaštenih pravnih osoba u kojima je bilo zaposleno 650 pirotehničara. Krajem prosinca 2015. godine bilo je akreditirano 46 ovlaštenih pravnih osoba koje su zapošljavale 653 pirotehničara. Najveći broj ovlaštenih pravnih osoba zapošljava između 10 i 20 pirotehničara.

Također, Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja propisano je da se na određenim poslovima određuje opseg skraćenoga radnog vremena na 35 sati tjedno. Poslovi na kojima se radno vrijeme skraćuje su poslovi s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja i poslovi intravenozne aplikacija citostatike. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu u 2016. godini je oko 2000 radnika bilo izloženo izvorima ionizirajućeg zračenja, dok je 801 bio izložen citostaticima.

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. Dakle, za radnike koji rade na poslovima na kojima ih nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja Zakon o radu izričito predviđa pravo na godišnji odmor koji je za jedan tjedan dulji od minimuma propisanog za ostale radnike. Time se navedenoj kategoriji radnika osigurava duže razdoblje koje mogu koristiti za odmor od povećanih psihofizičkih napora na radnom mjestu, stresa ili štetnih utjecaja na radnom mjestu.

Članak 2. stavak 5. – Tjedni odmor

Prema odredbama Zakona o radu tjedni odmor u Republici Hrvatskoj koristi se nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi. Dakle, osnovno je pravilo da se tjedni odmor

koristi nedjeljom koja se tradicionalno smatra danom predviđenim za odmor. Ukoliko to nije moguće poslodavac bi radniku trebao omogućiti korištenje tjednog odmora u subotu ili ponedjeljak. Ako zbog organizacije rada ili poslovnih aktivnosti nije moguće koristiti tjedni odmor na predviđeni način, poslodavac je dužan za svaki radni tjedan omogućiti radniku korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, a zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Prema navedenim odredbama nije moguće odricanje od korištenja tjednog odmora ili plaćanje novčane naknade umjesto korištenja tjednog odmora, čak ni u slučaju kada bi radnik pristao na takvu mogućnost ili ako bi to sam zahtijevao.

Inspektori rada su u 2016. utvrdili postojanje osnovane sumnje u počinjenje 130 djela prekršaja zbog povrede prava radnika na tjedni odmor, dok je u 2015. godini bio 141 takav slučaj.

Članak 5. – Pravo organiziranja

Zakonodavni okvir nije se mijenjao u odnosu na zadnje izvješće. Odredbom članka 165. Zakona o radu propisano je 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 udrugu 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. Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge. Protivno postupanje predstavlja diskriminaciju. U tom slučaju može se tražiti pravna zaštita sukladno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije. Za osnivanje udruge sindikata ili poslodavaca potrebno je obaviti postupak registracije koji ne sadrži obvezu prethodnog pribavljanja ovlaštenja, licence ili neke druge formalnosti za djelovanje. O zahtjevu za upis donosi se rješenje koje je potrebno donijeti najkasnije u roku od trideset dana od dana uredno predanog zahtjeva. Navedeni formalni rok u skladu je s ostalim rokovima kada Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava donosi odluke rješenje u upravnom postupku. Međutim, u praksi rješenja o zahtjevu za upis u registar udruga donose se znatno prije isteka propisanoga roka. Ako se rješenje ne donese u roku, smatrat će se da je udruga registrirana idućeg dana od isteka tog roka. U 2015. i 2016. godini, po zahtjevu sindikata, udruge poslodavaca, udruge sindikata više razine, te udruge poslodavaca više razine za upis u registar udruga koji se vodi u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava nije doneseno niti jedno rješenje o odbijanju upisa udruga u registar udruga.

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. Vezano za odredbu članka 183. stavka 1. Zakona o radu kojom je propisano da poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata odnosno njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvog nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate ili njihove udruge više razine, inspektori rada utvrdili su 3 djela prekršaja u 2015. godini.

Kako je odredbom članka 134. stavka 2. Zakona o radu propisano da je poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, a odredbom stavka 8. istoga članka da su tajni svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, inspektori rada su tijekom 2016. izrekli deset usmenih rješenja u zapisniku kojima su poslodavcima naredili da u ostavljenom roku imenuju osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, dok je u 2015. godini doneseno 11 takvih rješenja.

Kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini te kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga propisani su Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata koji nije doživio promjene u 2015. i 2016. godini.

U Republici Hrvatskoj trenutačno je registrirano:

	Udruge sindikata	Udruge poslodavaca	Udruge sindikata više razine	Udruge poslodavaca više razine
Na razini županije	297	6	3	0
Na nacionalnoj razini	328	55	25	3

U 2015. i 2016. godini 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).

Prema zadnjem provedenom istraživanju⁵ iz 2014. godine ustanovljen je pad sindikalne gustoće u odnosu na 2009. godinu s 35% na 26%, dok je pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima iznosila oko 50%.

S obzirom na podatke o registriranim udrugama poslodavaca i sindikata te one o sindikalnoj gustoći, može se zaključiti kako u Republici Hrvatskoj postoji izrazita fragmentiranost sindikalnoga pokreta. Visoka fragmentiranost sindikalne scene u Republici Hrvatskoj može dovesti do slabljenja utjecaja sindikata u kreiranju javnih politika, razmimoilaženja u stavovima, natjecanja oko postojećega sindikalnog članstva, slabljenja mogućnosti aktiviranja članstva radi postizanja sindikalnih ciljeva i financijske nestabilnosti. S druge strane, kod poslodavaca postoji dominacija Hrvatske udruge poslodavaca kao jedine reprezentativne na nacionalnoj razini. Pri tome postoji percepcija da su mali i srednji poslodavci znatno manje članovi udruge poslodavaca u odnosu na velike poslodavce.

Članak 6. – Pravo radnika na kolektivno pregovaranje

Članak 6. stavak 1.- Promicanje savjetovanja između radnika i poslodavaca

Radnici u Republici Hrvatskoj sudjeluju u postupku donošenja odluka na razini poslodavca kod kojeg su zaposleni putem: **skupova radnika, radničkih vijeća i predstavnika u nadzornom organu poslodavca**. Skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca održavaju se dva puta godišnje temeljem odredbe članka 163. stavka 1. Zakona o radu radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca te o radu radničkog vijeća. Kod poslodavaca koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika moguće je osnovati radničko vijeće. Kada je radničko vijeće osnovano poslodavac je dužan s njim provoditi postupak obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja. Postupak je propisan člancima 149., 150. i 151. Zakona o radu:

Obveza obavješćivanja

Članak 149.

(1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada*
- 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika*
- 3) kretanju i promjenama u plaćama*
- 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada*
- 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno*

⁵ Dijalogom do uspjeha - Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta „Jačanje socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj“, str. 25.

zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja

6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona

7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada

8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu

9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 150.

(1) 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 njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

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

1) donošenju pravilnika o radu

2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu

3) 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

4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu

5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada

6) planu godišnjih odmora

7) rasporedu radnog vremena

8) noćnom radu

9) naknadama za izume i tehničko unapređenje

10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

(4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

(5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.

(6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.

(8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.

(9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

(10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

(11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

(12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je.

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.

Vezano za obvezu obraćanja poslodavca prema radnicima, inspektori rada su u 2016. utvrdili postojanje osnovane sumnje u počinjenje 9 djela prekršaja zbog neobavješćavanja radničkog vijeća (u 2015.: 12), 9 djela prekršaja zbog nesavjetovanja s radničkim vijećem prije donošenje odluke (u 2015.: 16) te 0 djela prekršaja zbog donošenja odluke bez prethodne suglasnosti s radničkim vijećem (u 2015.: 9).

Na razini poslodavca radnici mogu sudjelovati i u radu organa koji nadzire vođenje poslova. Predstavljanje radnika u organu poslodavca čini institucionalizirani oblik sudjelovanja radnika u donošenju odluka koje se odnose na poslovanje poslodavca. Propis koji donosi mjerila prema kojima za pojedinog poslodavca nastaje obveza omogućiti radnicima ostvarivanje prava na predstavnika u organu koji nadzire vođenje poslova jest Zakon o radu. Odredbom članka 164. stavka 1. Zakona o radu propisano je da to pravo ostvaruju radnici zaposleni u: a) trgovačkom društvu, b) zadruzi i c) javnoj ustanovi. Radnici mogu ostvariti pravo na sudjelovanje u odlučivanju u navedenim tijelima ako je u njima utemeljen organ koji nadzire vođenje poslova. Kod trgovačkog društva ili zadruge to je nadzorni odbor, upravni odbor ili neko drugo odgovarajuće tijelo dok je u javnoj ustanovi u pravilu riječ o upravnom vijeću. Ako u nekoj od navedenih pravnih osoba ne postoji tijelo koje nadzire vođenje poslova, u tom slučaju ne postoji niti obveza poslodavca omogućiti radnicima sudjelovanje u odlučivanju na način propisan odredbom članka 164. Zakona o radu. Prema tome, nije propisana obveza da poslodavac mora imati neki organ samo zbog toga da bi radnici u njemu mogli imati svojeg predstavnika. Radnici ostvaruju pravo na sudjelovanje u odlučivanju u organu poslodavca neovisno o tome koliko je radnika zaposleno kod poslodavca. Dakle, ovo pravo radnika nije ograničeno određenim potrebnim brojem zaposlenih radnika. Postupak izbora se, doduše, provodi kao i za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana, ali se pritom ne traži ispunjavanje uvjeta da je zaposleno najmanje dvadeset radnika, a koji je propisan za mogućnost izbora radničkog vijeća.

U provedbi inspekcijskih nadzora, inspektori rada utvrdili su postojanje osnovane sumnje u počinjenje po 2 djela prekršaja u 2015. i 2016. godini zbog neomogućavanja imenovanom ili izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca.

Osim na razini poduzeća radnici mogu sudjelovati u postupku savjetovanja i na sektorskoj razini. 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:

1. Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume (osnovano 20. travnja 2010.);
2. Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije (osnovano 6. prosinca 2010.);
3. Socijalno vijeće za cestovni promet (osnovano 9. prosinca 2011.);
4. Socijalno vijeće za sektor željezničkoga prometa (osnovano 30. svibnja 2012.);
5. Socijalno vijeće za graditeljstvo (osnovano 26. rujna 2012.);
6. Socijalno vijeće za turizam (osnovano 26. rujna 2012.);
7. Socijalno vijeće za sektor prehrambene industrije i poljoprivrede (osnovano 10. studenoga 2016.)

U 2015. i 2016. godini osnovano je samo jedno bipartitno tijelo na sektorskoj razini. Bipartitni socijalni dijalog na sektorskoj razini u Republici Hrvatskoj znatno je manje zastupljen od socijalnog

dijaloga na nacionalnoj razini. Socijalna vijeća u izvještajnom razdoblju nisu imala značajnije aktivnosti.

Radi uspostave i razvitka tripartitnog dijaloga u jedinicama lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave, djeluju Gospodarsko-socijalna vijeća u županijama. U 17 županija i gradu Zagrebu potpisani su sporazumi o djelovanju Gospodarsko-socijalnog vijeća, dok to nije učinjeno u 3 županije.

Na nacionalnoj razini djeluje nacionalno Gospodarsko-socijalno vijeće temeljem Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća. U njemu su zastupljeni predstavnici Vlade Republike Hrvatske koji imaju 6 predstavnika te poslodavci (Hrvatska udruga poslodavaca) i sindikati (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisni hrvatski sindikati, Matica hrvatskih sindikata i Hrvatska udruga radničkih sindikata) koji imaju po 4 predstavnika.

Navedena pravila o savjetovanju radnika i poslodavca te socijalnom dijalogu jednako se primjenjuju i na zaposlene u javnim ustanovama koje se financiraju iz državnog proračuna te tvrtke koje se nalaze u državnom vlasništvu. S druge strane, na državne službenike ne primjenjuju se odredbe o osnivanju radničkih vijeća. Međutim, u Kolektivnom ugovoru za državne službenike propisana je obveza čelniku državnog tijela da prije donošenja odluka važnih za položaj državnih službenika i namještenika 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.

Članak 6. stavak 2.- Uspostava mehanizma dobrovoljnog pregovaranja

Zakon o radu kao opći propis koji se primjenjuje na radne odnose propisuje slobodu djelovanja udruga poslodavaca i radnika. Temeljem odredbe članka 167. Zakona o radu djelatnost udruge ne može se privremeno zabraniti niti se udruga može privremeno raspustiti odlukom izvršne vlasti. Poslodavci i njihove udruge te sindikati mogu slobodno i dobrovoljno pregovarati o plaćama, sadržaju radnog odnosa, pitanjima socijalnog osiguranja te o drugim pitanjima u vezi s radnim odnosima.

Prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika zaposlenih u državnim tijelima propisana su odredbama Kolektivnog ugovora za državne službenike. U kolovozu 2016. godine potpisan je Dodatak III, kolektivnom ugovoru kojim su utvrđena pojedina materijalna prava državnih službenika i namještenika. Dodatak su potpisali Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi (Sindikat državnih službenika i namještenika Republike Hrvatske, Sindikat policije Hrvatske i Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova). U prosincu 2016. potpisana je još jedna izmjena navedenog kolektivnog ugovora kojom se utvrđuje osnovica za izračun plaće u 2017. godini.

Članak 6. stavak 3.- Mirenje i dobrovoljna arbitraža

Zakon o radu odredbom 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.

Sporovi u kojima je obvezno mirenje

Članak 206.

(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.

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 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, odluku o miritelju donijet će predsjednik Gospodarsko-socijalnog vijeća, a ako ono nije osnovano ili je prestao s radom, ministar.

Postupak mirenja mora se dovršiti u roku od pet dana od dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću. 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.

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 uspješno 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

Broj postupaka mirenja od 2015. – 2016. godine

Godina	2015	2016.	
Broj postupaka mirenja	66	27	

Statistika mirenja po uspješnosti:

Godina	2015.	2016.	
Uspješno	26	12	
Neuspješno	33	11	
Povučeni zahtjevi	7	4	

Statistika mirenja po vrsta spora:

Godina	2015.	2016.
Pravni	35	11
Interesni	31	16
Pravni i interesni	0	0

Broj mirenja po mjesecima kroz godinu:

Godina	2015.	2016.
Siječanj	3	2
Veljača	11	4
Ožujak	2	7
Travanj	7	5
Svibanj	2	1
Lipanj	4	1
Srpanj	8	3
Kolovoz	5	1
Rujan	6	0
Listopad	11	0
Studeni	7	2

Prosinac	0	1	

Članak 6. stavak 4.- Pravo na kolektivnu akciju

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

Štrajk i štrajk solidarnosti

Članak 205.

(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. Navedeni rok u skladu je sa svim drugim rokovima iz upravnih postupaka te ni na koji način nije diskriminatoran u odnosu na druge postupke u kojima se odlučuje o nekom zahtjevu. Dakle, rok od trideset dana za donošenje odluke o zahtjevu za upis u registar udruga u skladu je s nacionalnim zakonodavstvom i pravnom kulturom te ne predstavlja prepreku sindikalnome djelovanju. U praksi se o zahtjevima odlučuje znatno prije isteka propisanog roka.

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.

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, premještaju 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.

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

Zakonom o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14. i 118/14.), člancima 32. i 33. propisane su obveze poslodavca vezano uz obavješćivanje i savjetovanje s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite 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 obavezna 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, obvezan 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, obvezan 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 obvezan o nastanku događaja odmah izvijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu.

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

(10) Poslodavac je obvezan 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 obvezan, 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) zaštititi 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.*

U provedbi inspekcijskih nadzora, inspektori rada za nadzor u području zaštite na radu utvrdili su postojanje osnovane sumnje u počinjenje 10 djela prekršaja u 2015. i 14 u 2016. godini, zbog toga jer poslodavac nije, u skladu s odredbom članka 32. stavak 4. Zakon zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14), osigurao da pristup mjestima rada na kojim se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada imaju samo radnici koji su dobili pisane upute za rad na siguran način i osobnu zaštitnu opremu.