



CENTAR ZA MIROVNE STUDIJE

MITOVI I ISTINE O ZAKONU O RADU

1. Produljuje se radni tjedan i do 60 sati

ISTINA: U cilju učinkovitije kontrole i nadzora prekovremenog rada, kao i suzbijanja nezakonitog prekovremenog rada, potrebno je propisati obvezu pisanog nalaganja prekovremenog rada, kako se isti ne bi mogao prikrivati prepravljajem evidencija o radnom vremenu radnika. Ograničava se ukupni intenzitet rada radnika koji radi prekovremeno, i to kroz dva oblika ograničenja trajanja rada, odnosno u odnosu na ukupno trajanje rada u tjednu i to na pedeset šest sati rada u tjednu, te u odnosu na ukupan fond sati kojeg radnik može odraditi u vremenskom razdoblju od uzastopna četiri mjeseca i to na prosječno četrdeset osam sati tjedno. Ujedno se ostavlja mogućnost da se fond sati rada u tjednu sa pedeset šest, poveća na šezdeset sati, i to samo kroz kolektivni ugovor, čime se osigurava nadzor sindikata.

Predviđeno je da se ova mjera (56, odnosno 60 sati tjedno) koristi u periodu turističke sezone, a ne kao stalna mjera. Koristila bi se kod povećane potrebe za radom, a prosjek sati i dalje ostaje 48 kao i do sada, tijekom 4 mjeseca.

2. Ograničava se pravo na sindikalno organiziranje i štrajk

ISTINA: uređuje se pitanje stranaka kolektivnog ugovora i prava na štrajk. Naime, ako pregovore o sklapanju kolektivnog ugovora mogu voditi samo reprezentativni sindikati, tada se nameće i zaključak da stranke tog kolektivnog ugovora mogu biti samo dio ili svi reprezentativni sindikati. U tom smislu je dvojben i institut pristupanja kolektivnom ugovoru jer istom mogu pristupiti samo sindikati koji mogu biti stranka, a ako nereprezentativni sindikati ne mogu biti strankom, tada ne mogu ni pristupiti sklopljenom kolektivnom ugovoru. U tom smislu se predlaže redizajnirati institut pristupanja kolektivnom ugovoru na način da i nereprezentativni mogu pristupiti kolektivnom ugovoru i ostvarivati ugovorena prava, ali se neće smatrati strankom tog kolektivnog ugovora.

Projekt "Neka se i glas građana čuje"

Projekt je sufinancirala Europska unija u sklopu
Europskog socijalnog fonda.

Projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Centra za mirovne
studije



EUROPSKA UNIJA
ULAGANJE U BUDUĆNOST



RAZVOJ
LJUDSKIH
POTENCIJALA



STRUKTURNI I INVESTICIJSKI
FONDOVI



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Posve je jasno da svi sindikati mogu organizirati štrajk zbog zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, kao i zbog svih mogućih pravnih pitanja, neovisno o njihovoj reprezentativnosti, u kom smislu je najvažniji štrajk zbog neisplate plaća odnosno naknada plaća. Stoga se predlaže pravo organizacije štrajka zbog interesnog spora odnosno spora o sklapanju, izmijeni ili obnovi kolektivnog propisati samo za one sindikate koji su utvrđeni reprezentativnim za sklapanje tog kolektivnog ugovora i koji su sudjelovali u pregovorima o sklapanju istog. Neodrživo bi bilo rješenje da štrajk zbog spora oko kolektivnog ugovora mogu pokrenuti i oni sindikati koji nisu reprezentativni za pregovore o sklapanju tog ugovora ili oni koji su reprezentativni, ali su odbili sudjelovati u pregovorima čime su se isključili iz prava na štrajk. Kada su u pitanju pravni sporovi odnosno spor zbog neisplate plaće ili naknade plaće svi sindikati mogu pozvati i provesti štrajk, ako ista nije isplaćena do dana dospelosti. Sadašnje rješenje, temeljem kojeg se štrajk mogao organizirati tek nakon proteka roka od 30 dana od dana dospjeća plaće, odnosno naknade plaće, a što praktično znači najranije u roku od 45 dana nakon isteka mjeseca za koju je plaća zarađena, ukazuje se neprimjereno dugim rokom.

štoviše, lakše je pokrenuti štrajk, može se pokrenuti samo nakon jednog dana kašnjenja plaće.

3. Novi ZOR promovira nesigurne, fleksibilne oblike rada (rad na određeno, agencijski rad i prijenos ugovora o radu - outsourcing)

ISTINA: S obzirom da bi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme trebao biti osnovni oblik zapošljavanja i u agencijama za privremeno zapošljavanje, a zbog sigurnosti zaposlenosti radnika po toj vrsti ugovora, europsko zakonodavstvo ostavilo je mogućnost državama članicama da u cilju poticanja ovoga oblika zapošljavanja, propišu iznimku od načela jednakog postupanja, koja bi u hrvatsko nacionalno zakonodavstvo bila implementirana na način da se za radnike agencija zaposlenim na neodređeno vrijeme propišu najniža materijalna prava za razdoblje u kojem radnik nije ustupljen korisniku.

4. Biti će moguće otpuštati trudnice te korisnike/ce roditeljskih i roditeljskih dopusta

ISTINA: Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje ovih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, brisanjem trgovca pojedinca iz registra ili danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisima.

5. Novi ZOR olakšava otkaze što će povećati nezaposlenost

ISTINA: Fleksibilnost tržišta rada određena je širokim spektrom različitih elemenata. Radno zakonodavstvo samo je jedan, ali svakako najvažniji čimbenik koji uključuje mnogo drugih elemenata, zbog čega promjene Zakona o radu, osobito promjene zakonske zaštite zaposlenja u znatnoj mjeri utječu na cjelokupno okruženje. Zakonska zaštita zaposlenja odnosi se na regulativu koja ograničava slobodu poslodavca u prilagođavanju razine zaposlenosti prema potrebama, a što su zakonska ograničenja veća, trenutno zaposleni su zaštićeniji, ali su i troškovi novog zapošljavanja indirektno veći. To naravno izravno utječe na smanjenje potražnje za radom, osobito one grupe osoba koje tek ulaze u svijet rada, odnosno mlađe radne snage. To dokazuju i podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojima je nezaposlenost mladih u dobi od petnaest do dvadeset četiri godine u 2012. godini dosegla 36,1% te oni čine više od trećine ukupno nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj.

Odnosno, olakšava se otpuštanje, ali i zapošljavanje čime se predviđa da će se smanjiti nezaposlenost.

6. Produljuje se rad na neodređeno i do tri godine

ISTINA: ništa posebno novo se ne propisuje ovim Zakonom o radu, a što nije već dio staroga. Može se produljiti rad na neodređeno na dulje od 3 godine, ali se mora dati opravdan razlog. I po sadašnjem ZOR-u mogao se produljiti, ako je postojao prekid radnog odnosa dulji od 2 mjeseca, što poslodavcima nije predstavljalo nikakav problem - radniku bi prekinuli radni odnos, a kasnije ga ponovno uzeli na neodređeno.

Stari ZOR: (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je

određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) *Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.*

(3) *Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz stavaka 1. i 4. ovoga članka ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.*

(4) *Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona mora biti naveden.*

(5) *Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.*

(6) *Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.*

(7) *Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.*

Novi ZOR: (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) **Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.**

(3) **Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.**

(4) **Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.**

(5) **Svaka izmjena odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.**

(6) **Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.**

(7) **Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.**

7. Agencijski radnici nemaju nikakva prava

Rad preko agencije za privremeno zapošljavanje se obavlja prema ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova, koji agencija skupa s radnikom, a koji može biti sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme.

Agencija za privremeno zapošljavanje (dalje: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (dalje: korisnik) za privremeno obavljanje poslova. Ujedno se definira ustupljeni radnik, a ustupljeni radnik je u smislu ovoga Zakona, radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. Rad radnika posredovanjem agencija se temelji na trostranom odnosu: agencija-korisnik- radnik, pri čemu je agencija poslodavac.

Ujedno se propisuje načelo jednakog postupanja prema ustupljenim radnicima te se propisuje da ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije. Iznimno se kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata u skladu s posebnim propisom, mogu ugovoriti drukčiji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik, a koji ne mogu biti nepovoljniji od uvjeta utvrđenih posebnim propisima (članak 46.).

Propisuju se obveze agencije kao poslodavca prema radniku i obveze korisnika prema radniku kada radnik kod njega obavlja posao (članak 49. i 50.). te pravo na naknadu štete koju ustupljeni radnik na radu ili u svezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, kao i obvezu agencije da izvrši prijavu u evidenciju koja se vodi pri ministarstvu. (članak 51. i 52.).

NOTE: iz novina posljednja vijest je da: „Prema posljednjoj usuglašenoj verziji, u ZOR-u bi ostala odredba kojom je rad preko agencija za privremeno zapošljavanje produljen s jedne na najviše tri godine, ali bi radnici koji tako rade imali ista prava kao zaposleni na određeno vrijeme.“ <http://www.jutarnji.hr/zakon-o-radu--za-90-tisuca-zaposlenih-otkazi-bez-objasnjenja/1180476/>

Članak o agencijama u Hrv: <http://www.tportal.hr/vijesti/biznis/321999/Sto-novi-ZOR-donosi-za-radnike-zaposlene-preko-agencija.html>

8. Agencijski će radnik moći zamijeniti otpuštenog radnika

Ugovor o ustupanju se ne može se sklopiti za: zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk, za poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog zbrinjavanja viška radnika u prethodnom razdoblju od šest mjeseci, za obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete, te za ustupanje radnika drugoj agenciji. à str 89. zakona, pdf.

9. Inicijativa: „Sačuvajmo rad na neodređeno“ koja tvrdi da će novi ZOR uzrokovati ukidanje takvog oblika rada u Hrvatskoj

Rad na neodređeno je OSNOVNI OBLIK RADA U HRVATSKOJ:

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) **Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme**, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na neki način određen ovim Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) **Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme**, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

10. Malim poslodavcima, koji zapošljavaju do 5 radnika, olakšava se otkazivanje ugovora o radu

<https://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/kresimir-sever-o-zor-u-cekaju-nas-ozbiljni-pregovori-a-kolege-neka-se-nose-s-tim---330915.html>

To je tvrdnja SSSH-a, ali ja nisam nigdje našla u tekstu da se potkrepljuje.