



REPUBLIKA HRVATSKA
PUČKI PRAVOBRANITELJ
Broj: P.P.R.-01-11-381/13-01

Zagreb, 22. studenoga 2013.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Prof.dr.sc. Mirando Mrsić, dr.med., ministar

10 000 Z A G R E B
Ulica Grada Vukovara 78

PREDMET: Nacrt prijedloga Zakona o radu

Poštovani gospodine ministre,

Sukladno ovlastima pučke pravobraniteljice iz čl. 18. st.2. Zakona o pučkom pravobranitelju (NN, br. 76/12) te čl. 12. st.2. t.9. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), slobodni smo Vam dostaviti primjedbe i prijedloge vezano uz Nacrt prijedloga Zakona o radu (dalje u tekstu: Nacrt).

U pritužbama koje nam građani upućuju vezano uz područje rada i radnih odnosa, ukazuje se na diskriminaciju u radu i prilikom zapošljavanja po različitim osnovama, te na zlostavljanje na radu odnosno mobbing. Nadalje, ukazuje se i na nedopušteni otkaz ugovora o radu, neproduženje ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, neisplatu dospelih plaća, neuručenje obračuna neisplaćenih dospelih plaća, neisplatu otpremnine, nezakoniti prekovremeni rad radnika te s tim u vezi neisplatu uvećane plaće za prekovremeni rad.

Pitanje zlostavljanja na radnom mjestu ili mobbinga posebno je osjetljivo i važno. Posljedice mobbinga osjeća i društvo u cjelini, budući se dodatno izdvaja za zdravstvenu i socijalnu zaštitu, pa je samim time i društvu važno prepoznati i spriječiti ovaj problem. Smatramo

stoga, kako je ovo pitanje važno na odgovarajući način zakonski regulirati, kako bi se izbjegle neujednačenosti i pravne praznine koje sada postoje.

Naime, u praksi je često teško razlučiti koja ponašanja predstavljaju mobbing, kao zlostavljajuće ponašanje, a koja uznemiravanja koja su diskriminatorna, budući da mobbing ne treba biti utemeljen niti na jednoj diskriminacijskoj osnovi. Prema postojećim zakonskim odredbama, ali i prema ovom Nacrtu, ne pruža se zaštita od mobbinga, već isključivo zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije. Pri tome se poziva na posebni zakon, a to je Zakon o suzbijanju diskriminacije, koji za uznemiravanje traži postojanje neke od diskriminacijskih osnova, dok za mobbing to nije slučaj.

Stoga pri normiranju mobbinga treba jasno napraviti razliku između uznemiravanja kao oblika diskriminacije kako ga definira ZSD i europsko antidiskriminacijsko pravo i koje mora biti povezano s nekom diskriminacijskom osnovom i mobbinga kod kojeg zlostavljajuće ponašanje nije povezano niti uzrokovano nekom diskriminacijskom osnovom. Na koji način bi trebala izgledati zaštita od mobbinga te hoće li on biti reguliran odredbama novoga Zakona o radu ili posebnim zakonom o mobbingu, treba odlučiti nakon procjene prijedloga i argumenata stručne javnosti i svih zainteresiranih dionika.

Nadalje, važnim smatramo i pitanje povećanja učinkovitosti inspekcijskog nadzora. Što se tiče reorganizacije inspekcije rada, smatramo da joj treba dati veće ovlasti u donošenju upravnih mjera, kako bi se omogućilo ostvarivanje prava radnika u kratkom roku, ali i povećati broj inspektora rada kojih tijekom više godina kontinuirano manjka.

Veću disciplinu u ponašanju poslodavaca u smislu preventivnog djelovanja, nesumnjivo bi imala i veća učinkovitost i djelotvornost prekršajnih sudova, jer smo već dulje vrijeme svjedoci da većina prekršajnih predmeta koji se vode radi povrede radnih prava radnika, odlazi u zastaru.

Slijedom svega iznesenog, dostavljamo sljedeće primjedbe i prijedloge:

Uz članak 14.

U članku 14. stavku 5., predlažemo izmijeniti dio teksta, tako da stavak 5. toga članka glasi:

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje u roku od osam dana od protoka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnim propisima.

Obrazloženje:

Sukladno čl. 120. st. 3. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN, br. 80/13 i 137/13) i čl. 101. st.2. Zakona o mirovinskom osiguranju (NN, br. 130/10-pročišćeni tekst, 61/11, 114/11, 76/12, 112/13 i 133/13), poslodavac je dužan prijaviti radnika na obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje u roku od osam dana od dana početka zaposlenja (rada).

Stoga smatramo da je primjereni rok u kojemu je poslodavac dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje, osam dana od proteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Rok za dostavu prijave radniku, od čak petnaest dana od proteka roka za prijavu na obvezna osiguranja (kako je to predloženo Nacrtom), smatramo nepotrebno dugim rokom koji bi izravno štetio radniku, osobito uzevši u obzir da radnik temeljem prijave na obvezno zdravstveno osiguranje, sve dok ne dobije zdravstvenu iskaznicu, dokazuje svojstvo osiguranika kod Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i ostvaruje prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja i pravo na zdravstveni zaštitu. Stoga bi radnik, (ukoliko bi se usvojilo rješenje predloženo Nacrtom), bio uskraćen u svojim pravima iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Uz članak 17.

U članku 17. st.1. t.1. predlažemo izmijenjeni tekst točke 1., tako da glasi:

1) dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada.

Obrazloženje:

Smatramo da su dodatni uglavci u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada (što uključuje i uglavak o radnom vremenu radnika), bolje regulirani u važećem Zakonu o radu, jer su odredbe preciznije i ostavljaju manje prostora za moguće zlouporabe te omogućavaju lakše prepoznavanje i sankcioniranje u slučaju postupanja poslodavca protivno čl. 17. st.1. t.1. Zakona.

Stoga predlažemo da se glede dodatnih uglavaka o radnom vremenu u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, zadrži postojeće zakonsko rješenje na način kako je to utvrđeno čl. 15. st.1. t.1. važećeg Zakona o radu.

Uz članak 41.

U članku 41. predlažemo izmijeniti st.4. tako da glasi:

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Obrazloženje:

U članku 41. Nacrta nije uzeta u obzir činjenica da kod velikog broja poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, niti postoji sindikalni povjerenik, pa se postavlja pitanje tko će i na koji način u takovim slučajevima nadomjestiti suglasnost na otkaz izuzetno osjetljivoj kategoriji radnika (radnika kod kojega postoji smanjenje radne sposobnosti, djelomični

gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom).

Stoga predlažemo da u slučajevima otkaza radnika navedenih u čl. 41. st.1., kada kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, niti postoji sindikalni povjerenik, suglasnost na otkaz može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Uz članak 65.

U članku 65. predlažemo brisati st.4. koji glasi:

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od sto osamdeset sati godišnje ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, ali ne duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Brojčane oznake ispred stavaka 5., 6. i 7. mijenjaju se na način da stavak 5. postaje stavak 4., stavak 6. postaje stavak 7. , a stavak 7. postaje stavak 6.

Obrazloženje:

Smatramo da nema mjesta ozakonjenju prekovremenog rada u trajanju dužem od sto osamdeset sati godišnje. Ovo osobito iz razloga što inspekcijski nadzori inspektora rada Državnog inspektorata pokazuju, kako se veliki broj otkrivenih prekršaja te s tim u vezi poduzete mjere inspektora rada, odnose na zlouporabu instituta prekovremenog rada odnosno na nezakoniti prekovremeni rad radnika, osobito u trgovini, ugostiteljstvu i graditeljstvu.

Prema Izvješću o radu Državnog inspektorata u 2012.g. inspektori rada su u 2012.g. utvrdili da je ukupno 1.540 radnika nezakonito radilo prekovremeno (od čega su 843 bile žene) , dok je broj radnika za koje je utvrđeno da su u 2011.g. nezakonito radili prekovremeno 2.130 (od čega su 1.046 bile žene). Nezakoniti prekovremeni rad, osobito onaj koji kontinuirano traje kroz dulje vremensko razdoblje, utječe na povećanje broja radnika koji zbog zdravstvenih problema izostaju s posla, što istovremeno generira porast broja radnika privremeno nesposobnih za rad. Valja imati na umu da se kod poslodavaca za koje se inspekcijskim nadzorom utvrdi nezakoniti prekovremeni rad radnika, gotovo uvijek utvrde i prekršaji koji se odnose na neevidentiranje sati prekovremenog rada ali i neplaćanje uvećane plaće za prekovremeni rad.

Sljedom navedenog, smatramo da bi u vremenu kada nezaposlenost u Republici Hrvatskoj prelazi 17%, ukupna brojka nezaposlenih prelazi 350.000, a ionako rijetko iskazane potrebe za radnicima uglavnom iskazuju poslodavci u djelatnosti trgovine, ugostiteljstva i graditeljstva, ozakonjenje prekovremenog rada u trajanju dužem od sto osamdeset sati godišnje pa sve do dvjesto pedeset sati godišnje, utjecalo na povećanje broja nezaposlenih te dodatno ugrozilo zdravlje zaposlenih.

Uz članak 117.

U članku 117. u stavku 2. predlažemo iza riječi „tijelima izvršne vlasti“ dodati „pravobraniteljskim institucijama ili drugim državnim tijelima“.

Obrazloženje

Pučka pravobraniteljica zaprima pritužbe građana temeljem Zakona o pučkom pravobranitelju, ali i temeljem Zakona o suzbijanju diskriminacije, kao i sve ostale pravobraniteljske institucije, pri čemu se ovaj Zakon odnosi na cjelokupno područje rada i zapošljavanja. Pučka pravobraniteljica kao središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije temeljem Zakona o suzbijanju diskriminacije ispituje pojedinačne pritužbe građana na diskriminaciju te im pruža potrebne obavijesti o pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite te poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije, upozorava javnost na pojave diskriminacije, a može se umiješati u parnicu povodom diskriminacije a koje može biti ujedno i radni spor, na strani tužitelja. Zbog okolnosti obraćanja pučkoj pravobraniteljici ili postupanja pučke pravobraniteljice odnosno obraćanja drugim pravobraniteljskim institucijama ili njihovog postupanja ili pak postupanja drugih državnih tijela radnik također ne bi smio biti viktimiziran.

Uz članak 121.

U članku 121. stavku 2., predlažmo iza riječi „prema posebnom propisu“ dodati „privremene nesposobnosti za rad“, a u stavku 3. brisati „privremene nesposobnosti za rad.“

Obrazloženje

Za razliku od ostalih situacija iz stavka 3. čl. 121., kao što su slučajevi korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i sl. koje radnik može sam izabrati, ovdje nije riječ o njegovom izboru. Dodatno, člankom 122. Nacrta se predviđa kako za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja, iz čega proizlazi da je, između ostalog, smisao otkaznoga roka i traženje novog zaposlenja. Radnik koji je privremeno nesposoban za rad (pa se primjerice zbog bolesti nalazi u bolnici na liječenju), nije u mogućnosti ostvarivati ovo pravo. Stoga smatramo da se predloženom odredbom radnici privremeno nesposobni za rad, stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi zdravstvenog stanja, a koje je sukladno čl. 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije jedna od zabranjenih osnova diskriminacije.

Rješenje u postojećem Zakonu o radu vezano uz privremenu nesposobnost za rad smatramo boljim, a pitanje zouporaba instituta bolovanja, kao eventualnog razloga ovakvog prijedloga, trebalo bi rješavati njihovom strožom kontrolom.

Uz članak 227.

U članku 227. predlažemo dodati nove stavke 3. i 4. tako da glase:

(3) Inspektor rada će stranci otpremiti pisano rješenje u roku od 8 dana od dana donošenja usmenog rješenja.

(4) Na rješenje iz stavka 1. ovoga članka može se izjaviti žalba u roku od 8 dana od dana primitka pisanog opravka usmenog rješenja.

Postojeći stavak 3. postaje stavak 5.

U točki. 4. stavka 2. predlažemo bristai dio teksta koji glasi „*ili koji traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom*“, a tekst u zagradi mijenja se i glasi „*članak 65. stavak 3.*“.

U točki 5. stavka 2. umjesto teksta u zagradi „stavak 6.“ treba stajati „stavak 5“.

U točki 6. stavka 2. umjesto teksta u zagradi „stavak 7.“, treba stajati „stavak 6.“

Obrazloženje:

U čl. 227. st.1. i st. 2. Nacrta, taksativno se navode slučajevi u kojima će inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti otklanjanje utvrđene nepravilnosti te se navode slučajevi kada će inspektor usmenim rješenjem zabraniti poslodavcu postupanje protivno odredbama Zakona o radu. U stavku 3. Nacrta navodi se da žalba protiv rješenja iz stavka 1. i 2. toga članka, ne odgađa njegovo izvršenje.

Međutim, ne navodi se obveza inspektora da stranci (poslodavcu) otpremi pisani opravak usmenog rješenja, rok u kojemu je inspektor to dužan učiniti, niti da se žalba može izjaviti protiv pisanog opravka usmenog rješenja u određenom roku.

Uzimajući u obzir odredbe čl. 97. st.2. i 3. Zakona o općem upravnom postupku (NN, br. 47/09) kojima je propisano da se samo iznimno, rješenje može donijeti i u usmenom obliku, da se rješenje u usmenom obliku dostavlja stranci i u pisanom obliku (kada je to propisano zakonom, ili ako stranka to zahtijeva ili ako za to postoje drugi opravdani razlozi), kao i to da se rješenje u pisanom obliku dostavlja stranci bez odgode, a najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja usmenog rješenja, smatramo da je u čl. 227. potrebno dodati odredbe iz kojih će jasno proizlaziti obveza inspektora da stranci otpremi pisano rješenje i to u roku od 8 dana od dana donošenja usmenog rješenja te da stranka može izjaviti žalbu u roku od osam dana od dana primitka pisanog opravka usmenog rješenja.

Slijedom toga, smatramo da je posebnim zakonom kojim će se urediti inspekcijski poslovi inspektora rada, ustrojstvene jedinice te prava, dužnosti i ovlasti inspektora rada i druga pitanja od značaja za rad inspektora, potrebno propisati i nadležnost tijela za odlučivanje o žalbama inspektora rada, te preciznije definirati rok koji inspektor ostavlja stranci (poslodavcu) radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti.

Uz članak 230.

U članku 230. st.1. t. 14., predlažemo brisati dio teksta koji glasi „ ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom“, a tekst u zagradi mijenja se i glasi „članak 65. stavak 3.“.

Obrazloženje:

Kao i u primjedbama i prijedlozima navedenim uz članak 65. Nacrta, smatramo da nema mjesta ozakonjenju prekovremenog rada u trajanju dužem od sto osamdeset sati godišnje.

Na ostali dio teksta Nacrta nemamo primjedbi ni prijedloga.

S poštovanjem,

PUČKA PRAVOBRANITELJICA

Lora Vidović

Uputa za otpremu:

Dostaviti obično i na mail: rasprava.mrms.hr Staviti a/a.

Oznaka načina rješavanja: 8.2.4. Inicijative za izmjene i dopune zakona

U Zagrebu, 22. studenoga 2013., Jurijana Kuliš i Janja Pavković