

Gordana Gaće
Mario Iveković
Tomislav Kiš
Katarina Perković



Sindikalni priručnik

Osnove sindikalnog
organiziranja i djelovanja



Sadržaj

| | |
|---|-----------|
| PREDGOVOR | 4 |
| 1. UVOD U SINDIKALIZAM | |
| Neskova priča..... | 5 |
| 2. OSNOVNI PRAVNI POJMOVI I KATEGORIJE | |
| 2.1. Radni odnos – ugovor o radu..... | 9 |
| 2.2. Radno vrijeme..... | 10 |
| 2.3. Odmori i dopusti..... | 11 |
| 2.4. Plaća, naknada plaće i ostala materijalna prava radnika..... | 13 |
| 2.5. Otkaz ugovora o radu..... | 14 |
| 2.6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu..... | 16 |
| 2.7. Prijenos ugovora o radu (prijelaz k novom poslodavcu)..... | 17 |
| 2.8. Zaštita povrijeđenih prava radnika..... | 17 |
| 2.9. Važnost roka za ostvarivanje radničkih prava..... | 19 |
| 3. OSNOVNI SINDIKALNI POJMOVI | |
| 3.1. Sindikat..... | 21 |
| 3.2. Pristupnica..... | 21 |
| 3.3. Članarina..... | 21 |
| 3.4. Tko može biti sindikalni povjerenik?..... | 22 |
| 3.5. Radničko vijeće..... | 23 |
| 3.6. Razlike između sindikata i radničkog vijeća..... | 24 |
| 3.7. Kolektivni ugovor..... | 25 |
| 3.8. Razlika između pravilnika o radu i kolektivnog ugovora..... | 27 |
| 3.9. Štrajk..... | 27 |
| 3.10. Mirenje..... | 28 |
| 3.11. Poslovi koji se u štrajku ne smiju prekidati..... | 29 |
| 3.12. Lock out – isključenje s rada..... | 30 |
| 4. PITANJA, ODGOVORI, SAVJETI | 32 |

Predgovor

Posljednjih 25 godina dogodile su se brojne promjene u načinu rada sindikata i sindikalnom organiziranju u Hrvatskoj, kao i u ostalim bivšim socijalističkim državama.

Novi sindikalni aktivisti susreću se s novim izazovima, koji su u ne tako davnoj prošlosti bili nemogući ili vrlo rijetki. Na primjer, kašnjenje plaće ili nije postojalo ili se rješavalo prioritetno uz potporu šire društvene zajednice. Stečajeви, zatvaranje starih i otvaranje novih tvrtki kako bi se izbjeglo plaćanje obveza prema radnicima i drugim vjerovnicima, onemogućivanje ili barem otežavanje sindikalnog organiziranja nisu bili važni problemi za sindikaliste na našim prostorima prije 1990. godine. Istodobno, došlo je i do pada sindikalne organiziranosti, kao i do dodatnog slabljenja sindikalnog pokreta uzrokovanog podjelama i usitnjavanjem sindikata.

Jedna od posljedica takvih trendova je bitno manje izdvajanje za edukaciju novih sindikalnih aktivista, kao i za izdavačku djelatnost sindikata. Stoga ne čudi da već dulje vrijeme nije zabilježen ozbiljan pokušaj izdavanja sindikalnog priručnika koji bi pokušao odgovoriti na neka pitanja koja muče nove i mlađe sindikaliste.

Prije nekoliko godina Novi sindikat počeo je sa organizacijom sustavne edukacije svojih sindikalnih povjerenika i zainteresiranih članova. Uočili smo da na mnoga jednostavna pitanja vezana uz radnička prava i slobodu sindikalnog organiziranja radnici vrlo često ne znaju odgovore, a dosta zabune unose i površni medijski napisi u kojima se često radnike prijevrsima nekih članaka zakona upućuje na njihova prava koja su u praksi neostvariva!



Ovim priručnikom pokušavamo barem djelomično popuniti tu rupu i ponuditi neke odgovore. Pri tome odmah moramo upozoriti da se ovaj priručnik ne može shvatiti kao uputa za djelovanje sindikalnih povjerenika ili članova sindikata. Iskustvo nas uči da su poslodavci sve kreativniji u pronalazenju načina da se umanje radnička prava, a tim pokušajima pojedinac se teško može suprotstaviti. Zato često savjetujemo da se što brže javite svojem sindikatu jer u njemu rade ljudi koji se svakodnevno susreću sa sličnim situacijama i mnogo lakše će prepoznati moguće zamke i ponuditi odgovore. Kao što su i u ovom priručniku odgovori temeljeni na iskustvu sindikalaca koji se već 10-20 godina svakodnevno susreću s pitanjima koja smo u priručniku odabrali.

1. Uvod u sindikalizam

Neskova priča

Danas je na poslu bio vrlo težak dan. Šef se vratio iz Uprave s odlukom o reorganizaciji i odmah se nervozno obrušio na kolegicu s nebuloznim primjedbama na njezin rad. Dragecu i meni nije govorio ništa, što također nije bilo uobičajeno. Obično je s nama podijelio dojmove sa sastanaka u Upravi, ali danas...

Dragec je maznuo šefu papire iz Uprave i šapnuo mi: „Mali, ajmo poslije posla na kavu, pozvat ću i Krešu.“ Krešo, Dragec i ja često smo analizirali stanje u firmi i uvijek smo nakon trećeg piva smjenjivali cijelo rukovodstvo, koje je naravno potpuno nesposobno.

...

Krešo je pažljivo proučio materijale. Za to mu je trebalo dosta vremena, dva piva i kava. Ozbiljno nas je pogledao i primijetio: „Ovoga su puta zbilja pretjerali. Ako ovo uspiju provesti, ostat ćemo bez barem pedeset ljudi, a Uprava će nam nakrcati novih desetak na visoke plaće. Pa mi više nećemo moći raditi za sve njih, a osim toga i ne znam zašto bismo više radili za naše crkavice.“ Dragec, koji je ispijao treću kavu jer je alkohol prekrizio prije desetak godina, ubaci se: „Dečki, moramo nešto poduzeti ili nas ne bu. Nesko, što ti misliš?“

„Možda bismo trebali pisati gazdi. On sigurno nema pojma da će mu ova Uprava uništiti firmu.“ Nakon ove moje rečenice nastao je muk, a onda se javi Dragec: „Mali, ti očito ništa ne razumiješ. Pa gazda je taj

koji želi da mu što manje radnika za što manju plaću odradi što više posla. A ovi novi, to ti je sve teledirigirano. Sve će to biti djeca političara i poslovnih partnera, koji su njemu puno važniji od radnika. Morali bismo razmisliti o tome da se priključimo sindikatu.“ „Molim??? Jesi normalan?“ pobjeglo mi je, a i Krešo je bio vidljivo iznenađen.

Sindikata smo do sada rijetko spominjali u našim razgovorima i uvijek bismo zaključili da je neučinkovit na svim razinama. U našoj firmi sindikalni povjerenik borio se protiv Uprave samo u košarkaškoj dvorani jer je Uprava plaćala termine koje je sama koristila u društvu samo njima podobnih radnika. Ako mu se koji radnik obračao sa svojim problemima, bio je prokazan Upravi na prvoj sljedećoj utakmici. Njegove ostale sindikalne aktivnosti svedene su na nabavu zimnice za članove sindikata. Općepoznato je bilo da je predsjednica sindikata u odličnim odnosima s gazdom. Ni sindikalni čelnici na državnoj razini nisu nas nikada impresionirali.

Situacija je zahtijevala novu rundu. Krešo je pozvao na još dva piva i kavu. Dragec se cijelo vrijeme zagonetno smješkao i promatrao naše iznenađene face. Napokon progovori: „Dečki, ja se ne šalim. Krešo, sam si rekao da su pretjerali. Nesko, a ti bi pisao gazdi? I što misliš, da će on pročitati tvoje pismo i tebe postaviti za predsjednika Uprave? Što god!! Odmah će zvati Upravu, a ti ćeš biti na burzi dok si reko keks. Jasno da ste zburjeni jer gledate sindikat kroz ova naša iskustva. Ali ako dobro odigramo, mogli bismo u našoj firmi napraviti pravi sindikat! Zna li vi uopće što je to sindikat?“

Na naše veliko iznenađenje Dragec je pokazao visok stupanj poznavanja sindikata i osim osnovnih znanja o sindikatu upoznao nas je i s **oblicima sindikalnog organiziranja** koji postoje u našem okruženju, kao i s **ustrojtstvom sindikata**.

Idućih smo se dana bavili proučavanjem sindikata koji djeluju u našem gradu kako bismo odlučili koji ćemo od njih **odabrati**, odnosno kojim ćemo putem pokušati riješiti naše probleme. Pojavilo se nekoliko mogućnosti. Brzo smo odbacili osnivanje vlastitog sindikata jer smo zaključili da u tom slučaju imamo dva velika problema. Prvo, sigurno bi došlo do podjela među radnicima jer postojeći sindikat ne bi olako dopustio da mu članstvo odlazi. A nama bi trebalo vremena da se okupimo i osnažimo. Kada bismo i uspjeli, sindikat koji bi bio vezan samo za našu tvrtku ne bi bio dobar izbor, što smo zaključili nakon „predavanja“ našega kolege Drageca. Zato smo svoja razmišljanja dalje usmjerili prema dvama mogućim smjerovima: ili ćemo se priključiti nekom već postojećem sindikatu u našem okruženju ili ćemo se pokušati organizirati s pomoću postojećeg sindikata u našoj tvrtki unatoč svim njegovim slabostima koje su nam bile poznate. Na kraju smo odlučili organizirati se s pomoću postojećeg sindikata jer smo nakon nekoliko dana razmatranja i proučavanja **Statuta** shvatili da možemo djelovati, a ocijenili smo da bi bilo najbolje kada bi što veći broj radnika bio organiziran u jednom sindikatu.

Doznali smo da se idući tjedan održava **Skupština podružnice sindikata** u našoj tvrtki i krenuli u akciju. Razgovarali smo s ostalim radnicima u našoj poslovnicu o najavljenoj reorganizaciji u tvrtki i pokušaju suprotstavljanja nepravdnim promjenama s pomoću sindikata. Vidjeli smo da se većina radnika slaže s našim stavovima o reorganizaciji, ali da je jako malo njih učlanjeno u sindikat, a kao i mi do prije

nekoliko dana, nisu polagali prevelike nade u sindikat. No kada smo najavili da ćemo se i mi na dolazećoj Skupštini podružnice kandidirati za sindikalne povjerenike, obećali su nam podršku, a gotovo svi koji do tada nisu bili učlanjeni u sindikat na naš su se nagovor odmah učlanili.

Na Skupštinu smo došli pripremljeni predloživši da sindikat preuzme aktivnu ulogu u predstojećoj reorganizaciji i da pokušamo zaštititi od otkaza naše kolege koje je Uprava smatrala viškom. Ostvarili smo velik uspjeh. Sva trojica smo izabrani za povjerenike, a baš mene Skupština je izabrala za novoga glavnog povjerenika podružnice! Uz nas je izabrano još šest povjerenika, od kojih većina, kao i mi do sada, nije bila aktivno uključena u rad sindikata.



Idući dani bili su vrlo naporni. Preuzimao sam dokumentaciju od dotadašnjega glavnog povjerenika i sazvao prvu sjednicu novog povjereništva. Već smo s prve sjednice morali uputiti dopis Upravi u kojem smo iznijeli naše nezadovoljstvo najavljenom reorganizacijom. Ubrzo je uslijedio i poziv Uprave na prvi sastanak.

Danas znam da sam učinio kardinalnu grešku. U dobroj vjeri otišao sam na sastanak u Upravu. Očekivao sam sastanak i upoznavanje s direktorom i možda još pokojim njegovim suradnikom, nakon čega bih iznio razloge neslaganja s planom reorganizacije... A kad ono... Nisam mogao

vjerovati. Prvo sam ušao u predsoblje kabineta direktora gdje je sjedila tajnica Sanja. Čim sam ušao, ustala je, rekla mi da malo pričekam i otvorila vrata kabineta. „Direktore, stigao je g. Nesko“. Okrenula se prema meni i rekla da mogu ući. Čim sam zakoračio u sobu, shvatio sam da sam uletio u zamku. Čekalo me, uz direktora, petnaestak ljudi od kojih sam neke prepoznao, a neke do sada nikada nisam vidio. Direktor se prvi sa mnom rukovao i poveo me u krug oko stola upoznavajući me sa suradnicima. Bili su tu voditelji poslovnih jedinica, voditelji raznih službi – pravne, ljudskih resursa, računovodstva... Više se i ne mogu sjetiti svih sudionika sastanka. Umjesto da me bilo što pitaju, uslijedilo je dvosatno uvjeravanje da Uprava radi najbolje što može u interesu svih radnika, prikazivano mi je financijsko stanje tvrtke „koje naravno zahtijeva hitne poteze i rezove“. Direktor je riječima iskazao veliko poštovanje prema radnicima i sindikatu, ali najavio da ne može odustati od najavljene reorganizacije. Ja sam iznio svoj stav kako smatram da najavljena reorganizacija nije dobro osmišljena, ali da ću ih o službenom stavu sindikata obavijestiti nakon što se posavjetujem s članovima sindikata. A u sebi sam kipio i donio čvrstu odluku da više nikada u Upravu neću na sastanke odlaziti sam!



Nakon što sam frustracije sa sastanka podijelio s Dragecom i Krešom, prionuli smo osmišljavati sljedeće aktivnosti. Zaključili smo da je **najvažnije** o svemu što se u tvrtki događa **obavijestiti radnike**,



a posebno članove sindikata. Vjerovali smo da ćemo ih tada, prema potrebi, mnogo lakše **mobilizirati za sindikalne akcije**. Već tada smo shvaćali da bez organiziranih akcija nećemo zaustaviti nepravdnu reorganizaciju. Odlučili smo odštampati prvi **bilten** naše podružnice kako bismo bili sigurni da je informacija došla do svakog radnika, a na sjednici povjereništva dogovorili smo se da svaki povjerenik obide dio tvrtke i **razgovara s radnicima kako bismo im omogućili da iznesu svoja razmišljanja i prijedloge** o reorganizaciji tvrtke, ali i o drugim temama bliskim našim budućim sindikalnim aktivnostima.

Naše su nam početne aktivnosti donijele brojne nove zadatke. Počeli su nam se javljati radnici s mnogim problema. Osim problema na poslu, naslušali smo se i drugih osobnih problema. Sve smo češće odlazili u sindikat i razgovarali s pravnicima. Oni su savjetovali i poučavali naše članove, a ujedno i nas. Brzo smo naučili **nekoliko najvažnijih pravila o tome da li i kako primati odluke i druge dopise koje radnicima upućuje poslodavac, kako na njih reagirati i sl.**

Na nekoliko sljedećih sastanaka s Upravom jasno smo iznijeli naš stav da se sindikat, a i većina radnika tvrtke, ne slaže s iznesenim prijedlozima Uprave, ali vidjeli smo da je Uprava čvrsta u namjeri da provede svoje planove. Budući da je prošlo nekoliko tjedana naših sindikalnih aktivnosti, u kojima smo dobili sve veću podršku članova sindikata,

krenuli smo u osmišljavanje akcija kojima ćemo onemogućiti Upravu u provođenju aktivnosti koje će prouzročiti otkazivanje dijelu radnika i dovođenju ostalih u lošiji položaj od dotadašnjega.



U nekoliko sljedećih tjedana proveli smo niz aktivnost, ali najsnažnije su odjeknuli **bojkoti nekoliko odluka Uprave i jednosatni štrajk upozorenja. Zatražili smo i početak pregovora radi sklapanja kolektivnog ugovora**, kojim smo namjeravali zaštititi postojeću razinu prava.



Idućih se nekoliko mjeseci vodio pravi mali rat između nas i Uprave, u kojem na kraju nije bilo ni pobjednika ni poraženih. Što smo uspjeli? Broj otkaza na kraju je bio bitno manji od planiranoga, ali nismo uspjeli spriječiti sve. Dva su važna razloga za to: jedan dio radnika nije podržao sindikat

pa je u segmentima tvrtke gdje je to bilo izraženije Uprava uspjela provesti svoje planove. Osim toga neki su radnici sami htjeli da ih se proglašuju viškom jer su smatrali da će otpremninom riješiti svoje probleme. Osim smanjenog broja otkaza uspjeli smo potpisati kolektivni ugovor kojim smo sačuvali gotovo sva dotadašnja prava, a visinu plaće čak smo nešto i podigli.

Usljedio je mirnije razdoblje u kojem smo se odlučili za neke dodatne aktivnosti kojima smo željeli bolje zaštititi radnike naše tvrtke, pa smo proveli izbore za **Radničko vijeće**, izabrali **povjerenike zaštite na radu**, izabrali **predstavnik radnika u Nadzornom odboru tvrtke...**



2. Osnovni pravni pojmovi i kategorije

2.1. Radni odnos – ugovor o radu

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos. Riječ je o odnosu koji je dvostran, dobrovoljan, naplativ i osoban jer radnik radi prema uputama poslodavca. Radni odnos može biti zasnovan i rješenjem o primanju u državnu službu.

Ugovorom o radu regulira se što će i na koji način radnik napraviti za poslodavca te što će mu i u kojem roku poslodavac dati zauzvrat.

Uputa:

Radnik svoj primjerak obostrano potpisanog ugovora o radu mora imati kod sebe i mora ga čuvati.

Čuvajte ugovor o radu sve dok god imate bilo kakva potraživanja iz toga radnog odnosa, pa i dulje radi dokazivanja određenih socijalnih prava.

Kakav može biti ugovor o radu?

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Osnovno obilježje tog ugovora je da je vrijeme trajanja radnog odnosa utvrđeno u neodređenom roku. Sklapa se kao pravilo. Ako poslodavac nema opravdan razlog za suprotno, radniku po zakonu **mora** ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ako u ugovoru o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor na određeno vrijeme Vrijeme trajanja ugovornog odnosa je točno

određeno te istekom tog roka ugovor prestaje vrijediti. Prema zakonu se sklapa u iznimnim slučajevima, ako je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ako je sklopljen na vrijeme kraće od 3 godine, s uzastopno sklapanim ugovorima nakon prvoga, tada ne može trajati dulje od navedenog razdoblja, međutim ovo ograničenje ne odnosi se na ugovor o radu koji je od početka sklopljen na određeno vrijeme dulje od 3 godine, koji u tom slučaju može trajati neodređeno razdoblje kao ugovor o radu na određeno vrijeme (npr. može trajati 5 godina).

Primjer loše prakse: Ugovor o radu na određeno vrijeme je pravilo, a rad na neodređeno vrijeme postaje iznimka. Iako je takva praksa nezakonita, radnici uglavnom ne traže ostvarenje svojeg prava zbog opravdanog straha od gubitka posla.

Ugovor o radu prema duljini radnog vremena:

Puno i nepuno radno vrijeme ugovor o radu na skraćeno radno vrijeme

Dodatak (aneks) ugovora o radu

Poslodavac može radniku ponuditi dodatak (aneks) ugovora o radu kada želi izmijeniti neku odredbu ugovora o radu ili dodati novu. Radnik može potpisati taj dodatak koji će se smatrati sastavnim dijelom ugovora o radu i činit će s njim jednu cjelinu.

Ako radnik smatra da mu se dodatkom umanjuju prava iz radnog odnosa, može

odbiti potpisati i izjaviti da je sasvim zadovoljan svojim postojećim ugovorom te da smatra kako nema potrebe za potpisivanjem dodatka. Poslodavac tada neće moći jednostrano otkazati ugovor o radu radniku, nego će morati provesti postupak koji se zove: otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Primjeri loše prakse: Slučaj 1) Promjena ugovora o radu s neodređenog vremena na određeno vrijeme izuzetno je opasna jer istekom novijeg ugovora o radu na određeno vrijeme prestaje radni odnos bez ikakvog otkaza i otpremnine. **Slučaj 2)** U novije se vrijeme pojavljuje i ponuda radnicima novog ugovora na neodređeno vrijeme, ali uz probni rok, iako radnici već dulje vrijeme rade kod istog poslodavca. Valja znati da je posljednjim izmjenama Zakona o radu u Hrvatskoj 2014. unesena odredba prema kojoj je nezadovoljstvo poslodavca radnikom na probnom roku opravdani razlog za otkaz.

2.2. Radno vrijeme

Vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju ili na mjestu koje odredi poslodavac.

Puno radno vrijeme

Ne može biti dulje od 40 sati tjedno. Zakon ne određuje donju granicu trajanja radnog tjedna tako da je moguće utvrditi kao puno i znatno kraće vrijeme od 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Svako radno vrijeme kraće od punoga radnog vremena (teoretski čak i 1 sat tjedno). Radnik kod više poslodavaca može raditi samo s ukupnim radnim vremenom do 40 sati tjedno. Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno

ugovorenom radnom vremenu. Otkazni rok, otpremnine (gleda se neprekidni rad) i godišnji odmori računaju se kao da su radili u punom radnom vremenu. U ovu kategoriju također ulaze odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćeni dopust.

Skraćeno radno vrijeme

Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite i zdravlja nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja radno se vrijeme skraćuje razmjerno tom utjecaju na zdravlje i na radnu sposobnost radnika. Iako ne radi puno radno vrijeme, takvo se skraćeno radno vrijeme izjednačava s punim radnim vremenom.

Ne smije raditi prekovremeno jer bi se time još više nagomilali štetni utjecaji.

Raspored radnog vremena

Utvrdjuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako nije ni na jedan način utvrđen, o njemu odlučuje poslodavac pisanom odlukom. Poslodavac mora obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe.

Raspored može biti u jednakom ili nejednakom trajanju radnog vremena tijekom godine.

OSVRT NA RAD U NEJEDNAKOM RADNOM VREMENU:

Ova kategorija uvedena je posljednjim izmjenama Zakona o radu (2014. g.) radi prikrivanja stvarnog prekovremenog rada, a neki poslodavci uskraćuju prava radnika na raspored radnog vremena i plaćeni prekovremeni rad.

Ako je radnik radio dulje od ugovorenoga radnog vremena, takav se rad smatra prekovremenim radom.

Prekovremeni rad

Pravo je poslodavca utvrditi obvezu prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u slučajevima prijeko potrebe.

Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi dulje od punoga radnog vremena (ili nepunoga ako je zaposlen na takvo radno vrijeme).

Iznimno poslodavac ne mora uručiti pisani zahtjev radi prijeko potrebe, međutim mora mu ga uručiti u roku od 7 dana od početka prekovremenog rada. Prekovremeni rad ne smije trajati dulje od 10 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje, iznimno ako je kolektivni ugovor dopustio može do 250 sati.

Za prekovremeni rad poslodavac je obavezan radniku isplatiti uvećanu plaću.

Primjer loše prakse: Česta zloupotreba uvećanja plaća tako da poslodavci svojim pravilnikom o radu određuju radniku pravo na uvećanu plaću u iznosu od 1 % s obzirom na to da Zakon o radu ne određuje najniži iznos uvećanja plaće (vrlo česta zloupotreba u zaštitarskoj djelatnosti, za vozače taksija i sl.). Problem se može riješiti jedino sindikalnim organiziranjem i kolektivnim ugovorom.

Preraspodjela radnog vremena

Ako narav posla to zahtjeva, radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti dulje od 12 mjeseci u jednom razdoblju traje dulje, a u drugom kraće od ugovorenoga radnog vremena tako da prosječno radno vrijeme ne smije biti dulje od punoga/nepunoga radnog vremena, odnosno dulje od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Radnik koji želi raditi dulje, tj. do 56 sati tjedno: mora dostaviti pisanu suglasnost poslodavcu.

Obveza poslodavca pri planu preraspodjele: dostaviti plan inspektoratu rada, ako to nije dogovoreno kolektivnim ugovorom ili sporazumom radničkog vijeća i poslodavca.

Uz uvjet da je preraspodjela uvedena sukladno zakonu, rad obavljen u preraspodjeli radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom, što znači da se ne plaća uvećano.

Noćni rad

Obavlja se između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike rad od 20 do 6 sati smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik koji redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada ili koji najmanje trećinu svojeg rada radi u vremenu noćnog rada.

Rad u tom vremenu plaća se uvećano.

Rad u smjenama

Organizacija rada pri kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i na istome mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski radnik je onaj koji posao obavlja u različitim smjenama.

Važno!

Nema zakonske obveze poslodavca da taj rad plaća uvećano, ali uobičajeno je da se kolektivnim ugovorima ugovori uvećana plaća za smjenski rad ili rad u drugoj smjeni.

2.3. Odmori i dopusti

Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i tih se prava ne može odreći.

Vrste odmora:

- stanka
- dnevni odmor
- tjedni odmor
- godišnji odmor.

Zakon o radu određuje minimalne standarde, odnosno najmanje trajanje odmora. Pri tome je različito određeno pravo na najkraće trajanje odmora jer isti zakon razlikuje najmanje trajanje odmora za radnika u odnosu na dulje trajanje odmora za maloljetnika koji radi ili kod radnika koji radi na poslovima na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Stanka

Zakonom o radu određeno je pravo na stanku i ona se ubraja u radno vrijeme. Ovo pravo u praksi se najčešće krši, osobito kod malih poslodavaca.

Dnevni odmor

Prema Zakonu o radu u Hrvatskoj radnik ima pravo na dnevni odmor u razdoblju od dvadeset četiri sata na najmanje dvanaest sati neprekidno. Za sezonske radnike zakon određuje najnižu granicu trajanja dnevnog odmora koja iznosi osam sati neprekidno.

Tjedni odmor

Kod prava na tjedni odmor zakon o radu određuje da radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, a uz određene iznimke danom tjednog odmora radnika smatra se nedjelja.

Godišnji odmor

Najkraće trajanje godišnjeg odmora određeno je zakonom o radu u tjednima. Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najmanje četiri tjedna. Poslodavac je obavezan o trajanju i razdoblju njegova korištenja obavijestiti najmanje petnaest dana ranije.

Pravilo!

Oni poslodavci (kod kojih radnici nisu sindikalno organizirani) duljinu trajanja, npr. tjednog ili godišnjeg odmora, određuju isključivo prema minimalnim zakonskim standardima.

Zakonom o radu utvrđene su minimalne vrijednosti odmora i dopusta, te je uređenje tih prava među najvažnijim dijelovima sadržaja kolektivnih ugovora.

Vrste dopusta:

- plaćeni
- neplaćeni dopust.

Plaćeni dopust određuje pravo na oslobođenje od obveze rada za važne osobne potrebe radnika do sedam radnih dana godišnje. Za radnika koji je sindikalno aktivan važno je znati da ima zakonsko pravo na plaćeni dopust za slučaj obrazovanja za potrebe radničkoga vijeća ili sindikalnog rada.

Radnik nema zakonsko pravo na neplaćeni dopust, ali na njegov zahtjev može ga odobriti poslodavac. Zakon o radu određuje da u slučaju odobravanja neplaćenog dopusta radniku sva prava u vezi s radnim odnosom miruju.

Zapamtite!

Zakonom o radu utvrđene su najkraće duljine trajanja odmora i dopusta, te je uređenje tih prava među najvažnijim dijelovima sadržaja kolektivnih ugovora.

Radnik ima pravo na mogućnost određenja povoljnijeg prava na dulje trajanje odmora i dopusta od najkraćeg propisanog zakonom. Ali to zahtijeva da se radnici sindikalno organiziraju.

Samo sindikat može pregovarati i sklopiti s poslodavcem kolektivni ugovor koji bi za radnike povoljnije odredio duljinu trajanja tjednog odmora (npr. slobodne subote i nedjelje), godišnjeg odmora (npr. dulje od četiri tjedna) ili plaćenog dopusta (dulje od sedam radnih dana godišnje).

2.4. Plaća, naknada plaće i ostala materijalna prava radnika

Ne postoji jedinstvena definicija plaće. U Hrvatskoj plaću pojmovno određuje radno, porezno, socijalno, ovršno, kazneno zakonodavstvo...

Plaća se može odrediti:

- zakonom
- vladinom uredbom
- kolektivnim ugovorom
- pravilnikom o radu (obveza kada poslodavac zapošljava najmanje 20 radnika)
- ugovorom o radu.

Radniku pripada pravo na primjerenu plaću. Plaćom se smatra plaća u bruto iznosu. Ako nije drukčije određeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu – plaća se u Hrvatskoj mora isplatiti najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec u bruto iznosu.

Poslodavac je obavezan radniku dostaviti obračun plaće u roku od 15 dana od isplate ili u slučaju neisplate plaće do kraja mjeseca u kojem je dospjela plaća.

Uputa:

Radnik svoj primjerak obračuna plaće mora imati kod sebe i mora ga čuvati.

Čuvajte obračun plaće sve dok god imate bilo kakva potraživanja iz toga radnog odnosa. Dodatne isplate „na ruke“ koje radnici usmeno dogovore s poslodavcem gotovo je nemoguće dokazati, utužiti i ovršiti.

Obračun plaće je ovršna isprava kojom u slučaju neisplate radnik može protiv poslodavca pokrenuti prisilnu naplatu plaće. U Hrvatskoj se za prisilnu naplatu neisplaćene plaće ne moraju voditi sudski postupci, nego se ovršni postupak može provesti izravno s pomoću zahtjeva pri nadležnoj državnoj financijskoj agenciji, i to već prvog dana nakon dospelje plaće.

Oprez!

Kako bi radnik proveo postupak ovrhe nad poslodavcem, obračun plaće mora biti pravilno izrađen, ovjeren žigom poslodavca i potpisom ovlaštene osobe poslodavca s naznakom na obračunu da je riječ o obračunu neisplaćene plaće. Ako radnik bude prevaren, odnosno poslodavac mu uruči manjkav primjerak obračuna plaće, može se obratiti za pomoć sindikatu ili izravno nadležnoj inspekciji rada sa zahtjevom da poslodavcu naredi izdavanje pravilnog obračuna plaće.

Što kad poslodavac želi promijeniti iznos plaće?

Radnik mora inzistirati da mu iznos plaće bude jasno naveden u ugovoru o radu.

Pri izmjeni iznosa ili visine plaće:

- poslodavac ne smije jednostrano smanjiti plaću radnika
- radnik ne snosi rizik poslovanja i ima pravo na ugovorenu plaću
- izmjena plaća dopuštena je samo ako je radnik pristao.

Jednostrana izmjena plaća dopuštena je ako u ugovoru nije ugovoren iznos (visina) plaće, nego se ugovor poziva na odredbe pravilnika o radu.

Važno!

Iznos bruto plaće utvrdite ugovorom o radu. Nije uputno potpisati ugovor o radu u kojem se određuje pravo poslodavca da može jednostrano izmijeniti plaću pravilnikom o radu.

Kolektivnim ugovorom do veće plaće i drugih materijalnih prava

Povećanje plaće i drugih materijalnih prava predmet je kolektivnog pregovaranja.

Što su to druga materijalna prava?

Riječ je o materijalnim pravima koja su

redovno predmet kolektivnog pregovaranja jer zakon o radu ne uređuje obvezu isplate tih materijalnih prava.

To su najčešće:

- prijevoz na posao i s posla
- nagrada radniku za vjernost poslodavcu
- jubilara nagrada
- prigodna nagrada radniku pri odlasku na godišnji odmor – regres
- nagrada za blagdane
- dar u naravi (npr. poklon-bon)
- dar za djecu i dr.

U nas sam Zakon o radu ne osigurava radnicima navedena prava, nego ih umanjuje, osobito radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu (razmjerno ugovorenom radnom vremenu), osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne bi bilo povoljnije određeno.

Primjer: Kako bi radnik koji radi u nepunom radnom vremenu od poslodavca ostvario prigodnu nagradu (npr. regres) u punom iznosu, kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu, to njegovo pravo moralo bi biti određeno kolektivnim ugovorom. Manje je vjerojatno da će to pravo na isplatu u punom iznosu poslodavac odrediti svojim aktom – pravilnikom o radu.

Radnim zakonodavstvom određuje se za radnika najniža razina prava. O svim materijalnim pravima s poslodavcem za svoje članstvo pregovara sindikat.

Pravilo:

Poslodavac nije obavezan radnicima isplatiti ništa više od onoga na što ga obvezuje propis. Pravo na veću plaću i isplatu drugih materijalnih prava radnik ne može ostvariti bez sindikata koji izravno i organizirano zahtijevaju kolektivnim pregovaranjem od poslodavca isplatu većih materijalnih prava od zakonskih.

To se pravilo odnosi i na ostvarenje nematerijalnih prava, to jest na sve oblike uređenja povoljnijih uvjeta rada.

2.5. Otkaz ugovora o radu

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, i to:

- redovito
- izvanredno.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Može biti:

- 1) poslovno ili osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu
- 2) otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika
- 3) otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Kako prepoznati namjeru poslodavca o otkazivanju:

- usmeno upozorenje ili pozivanje na razgovore uz pružanje prilike da se radnik popravi
- pisano upozorenje radniku
- poziv na iznošenje obrane
- stvaranje neprijateljskog okruženja na radnome mjestu.

Uputa radniku kada poslodavac daje otkaz:

- odluka o otkazu mora biti u pisanom obliku
- treba preuzeti odluku o otkazu jer izbjegavanje može imati kobne posljedice
- na odluku o otkazu radnik obvezno upisuje datum kada je preuzima
- javlja se odmah sindikatu jer rokovi teku.

Kada radnik daje otkaz:

- ne mora obrazložiti razlog odluke, osim kada ne želi odrađivati otkazni rok koji ga obvezuje
- treba dokazati kako za to ima osobito važan razlog te mu otkazni rok u tom slučaju ne može biti dulji od mjesec dana.

Otkazni rok kod redovitog otkaza

Kod redovitog otkaza radnik ostvaruje pravo na otkazni rok. Rok se skraćuje kod otkaza skrivljenim ponašanjem radnika. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Kod redovitog otkaza razlikujemo:

a.) Poslovno uvjetovani otkaz:

gubitak tržišta, uvođenje nove tehnologije, ukidanje pojedinih poslova, smanjenje broja izvršitelja. Poslodavac mora dokazati kako ne može radnika zaposliti na drugim poslovima, da ga ne može osposobiti za druge poslove, voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, obvezama uzdržavanja.

b.) Osobno uvjetovani otkaz:

ako radnik ne može izvršavati svoje radne obveze zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti (trajna nesposobnost za uredno izvršavanje **obveza** i zbog te činjenice nemogućnost urednog izvršavanja obveza, npr. invalidnost). I ovdje poslodavac mora dokazati sve navedeno kao kod poslovno uvjetovanog otkaza.

c.) Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem:

ako radnik ne izvršava radne obveze, neuredno ih izvršava ili se ne pridržava radne discipline (npr. višekratno kašnjenje na posao, rad u alkoholiziranom stanju i dr.), poslodavac mu može otkazati ugovor o radu. Poslodavac dokazuje da je riječ o povredi obveze iz radnog odnosa i da je do nje došlo krivnjom radnika.

d.) Nova kategorija: nezadovoljavanje radnika na probnom radu:

pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati dulje od 6 mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu posebno je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Poslodavac ovakav otkaz ne mora posebno obrazložiti, dovoljno je da navede kako radnik na probnom radu

nije zadovoljio pa se smatra da je takav otkaz zakonit.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Pravo na izvanredni otkaz pripada radniku i poslodavcu.

Općenito:

Otkaz se daje zbog skrivljenog ponašanja; kada mora biti riječ o osobito teškoj povredi (npr. razlog poslodavca: potkradanje imovine poslodavca; razlog radnika: neisplata plaće); povreda je povezana s izvršavanjem obveza iz ugovora o radu (npr. razlog poslodavca: dužnost radnika da čuva imovinu poslodavca; razlog radnika: obveza isplate plaće radniku najkasnije do 15. u mjesecu); povreda je takva da nastavak radnog odnosa zbog toga nije moguć (npr. nepovjerenje u oba slučaja).

Otkazni rok kod izvanrednog otkaza

Riječ je o otkazu bez obveze pridržavanja otkaznog roka.

Ugovor o radu mora se otkazati u obvezujućem roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Otkazni rokovi – zapamtite (primjer Hrvatske):

Otkazni rok teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), godišnjeg odmora, plaćenog dopusta ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije uređeno povoljnije pravo za radnika – da ne teče!

Kod redovitog otkaza ugovora o radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok čija je duljina propisana Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorena ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice propisanih/ugovorenih otkaznih rokova.

Kod izvanrednog otkaza nema otkaznog roka – riječ je o momentalnom otkazu.

Usmeni otkaz

Otkaz koji ne poznaje zakon o radu, ali ga priznaje sudska praksa.

Ako vam poslodavac usmeno otkáže, odmah se javite sindikatu.

Važno!

Otkaz vrijedi ako prestanete dolaziti na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Kada radnik na sudu podigne tužbu protiv nezakonite odluke poslodavca, sud tijekom postupka utvrđuje je li takva odluka poslodavca bila dopuštena. Ako sud utvrdi da je otkaz nedopušten, a radnik više ne želi nastaviti raditi kod poslodavca, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa (koji je obično dan donošenja presude) i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od 3 do 8 mjesečnih plaća.

Pravo radnika na otpremninu

Pretpostavke:

- ako ugovor o radu otkazuje poslodavac
- ako je ugovor o radu trajao neprekidno najmanje dvije godine

Važno! Istek ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom i radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu.

Radnik u Hrvatskoj ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza.

Nema pravo na otpremninu onaj radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog krivnje radnika i radnik koji radi na određeno vrijeme, izuzev ako mu to pravo nije ugovorom o radu nije utvrđeno.

Zakonom o radu određena je otpremnina od 1/3 prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca prije

prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Otpremnina iznosi maksimalnih 6 prosječnih bruto plaća.

Rok za isplatu: vrijeme isplate otpremnine zakon izričito ne utvrđuje, međutim prema sudskoj praksi otpremnina je dospjela istekom otkaznog roka. Otpremnine se radnik ne može odreći prije nego je dospjela.

Važno! Sve preko toga ugovara se sindikalnim pregovorima i kolektivnim ugovorom.

Upozorenje!

Poslodavci često nude povoljnije otpremnine radniku uz uvjet sklapanja sporazuma s radnikom, ali u tom slučaju radnik ne može ostvariti prava za vrijeme nezaposlenosti, a na cjelokupni iznos otpremnine obračunavaju se porezi i doprinosi (jer se cijeli otkaz smatra sporazumnim raskidom ugovora o radu).

2.6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Riječ je o situaciji kada poslodavac radniku otkazuje ugovor i istodobno predlaže sklapanje novog ugovora pod izmijenjenim uvjetima – novo radno mjesto, novi opis poslova, različita plaća i dr.

Kad radnik primi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu:

- može ili ne mora pristati
- o ponudi se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, no koji ne smije biti kraći od 8 dana.

Radnik ne prihvaća ponudu poslodavca: ako ne potpiše novi ugovor u roku od osam dana, ponuda novog ugovora više ne vrijedi, a otkaz stupa na snagu.

Radnik prihvaća ponudu poslodavca:

- potpisuje novi ugovor o radu i pristaje na ponuđene uvjete
- potpisuje novi ugovor o radu kako bi zadržao radno mjesto i pokreće radni spor.

Pravo radnika na pokretanje sudskog postupka

Radnik ima pravo: Kod otkaza s ponudom novog ugovora o radu radnik pridržava pravo pokretanja sudskog postupka. To znači da ako radnik potpiše novi ugovor o radu, i dalje će zadržati pravo na pokretanje sudskog postupka protiv otkazivanja staroga, ako otkaz smatra nedopuštenim. Za vrijeme sudskog spora obavlja poslove novoga radnog mjesta.

Rokovi

Obvezno zatražiti stručnu pomoć sindikalnog pravnika radi složenosti pravne procedure.

Važno! Ako poslodavac nudi novi ugovor o radu nepovoljniji za radnika bez otkaza starog ugovora o radu, postupak radnika je jednak kao i kod ponude dodatka ugovora o radu ili aneksa. Obrazloženje pogledati kod dodatak (aneks) ugovora o radu.

2.7. Prijenos ugovora o radu (prijelaz k novom poslodavcu)

Prijenos ugovora o radu na novog poslodavca događa se kada poslodavac osniva novu tvrtku ili prenosi dio tvrtke ili djelatnosti tvrtke na drugog poslodavca.

Prijenos ugovora na novog poslodavca:

- radi se bez volje i pristanka radnika
- novi ugovori se ne sklapaju

- novi poslodavac je radnicima obavezan osigurati sva prethodno ugovorena prava
- radnicima se samo pošalje obavijest da su im ugovori o radu preneseni na novog poslodavca.

Novi poslodavac: Obavezan je radnicima osigurati sva prethodno ugovorena prava. Novog poslodavca obavezuje kolektivni ugovor do sklapanja novog, a najdulje godinu dana. Radničko vijeće nastavlja s radom i svi sporazumi se prenose na novog poslodavca.

Primjer loše prakse u Hrvatskoj:

poslodavci izbjegavaju prijenos ugovora o radu zato što bi smanjili prava radnika. Naime, poslodavac radniku umjesto prijenosa nudi sporazumni prestanak ugovora o radu – sporazumni raskid. U tom je slučaju uobičajeno da radnik ne zadržava kontinuitet rada iz kojeg može ostvarivati pojedina prava (otpremnina, otkazni rok, jubilarne nagrade, dani godišnjeg odmora...), nego počinje raditi s danom potpisivanja novog ugovora kod tog poslodavca, pa navedena prava mora stjecati ispočetka. Radnik ostaje bez zaštite i prvo što će učiniti novi poslodavac jest smanjiti plaću. To što je kod starog poslodavca postojao kolektivni ugovor, novog poslodavca ne obavezuje.

2.8. Zaštita povrijeđenih prava radnika

Zaštita povrijeđenog prava radnika počinje onog trenutka kada radnik zaprimi bilo koji dokument od poslodavca (pisano upozorenje s mogućnošću otkaza, zahtjev za očitovanjem radnika, opomenu na radne obveze, otkaz ugovora o radu, otkaz s ponudom izmjena ugovora o radu, obavijest o prijenosu ugovora o radu, odluku o korištenju godišnjeg odmora i sl.), a smatra

da je time povrijeđeno neko njegovo pravo iz rada ili u vezi s radnim odnosom.

Važnost primitka pisanog dokumenta pri ostvarivanju radničkih prava

Radnik ne treba izbjegavati osobni primitak u prostorijama poslodavca, kao ni primitak poštom.

Poslodavac ima mehanizme kojima se može koristiti u tom slučaju (npr. stavljanje dokumenta na oglasnu ploču) i tada se smatra da ste dokument primili.

Rokovi teku, teku i proteku a da niste ni svjesni.

Savjet

Pri svakom primitku dokumenta na dnu upišite datum kada ste ga primili ili preuzeli, npr.
PRIMIO DANA: 1. 1. 2016.
POTPIS RADNIKA: Petar Petrić
Poslodavcu možete potpisati potvrdu i datum primitka, ali ništa drugo ne pišite, ne potpisujte i ne dopisujte.

Važno!

Od datuma primitka počinju teći rokovi. Ako vam je pismo poslano poštom, rokovi počinju teći od dana preuzimanja pošiljke, odnosno prvoga sljedećeg dana.

Što nakon primitka

Na svaki primljeni pisani dokument od poslodavca (zahtjev, opomenu, upozorenje) treba reagirati pismeno, odnosno napisati odgovor koji uobičajeno nosi naziv „Zahtjev za zaštitu prava”. Vlastoručno ga potpišite i obvezno dostavite poslodavcu u roku od 15 dana.

Važno!

Ako ne znate što napisati, javite se sindikatu, ondje će znati kako na njega reagirati.

Što kada poslodavac usmeno povrijedi radnikovo pravo?

Na takvu povredu također valja reagirati od dana saznanja u propisanom roku od 15 dana – pismeno.

Dostava zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu

Potpisani zahtjev za zaštitu prava predajte u urudžbeni ured poslodavca ili pošaljite poštom preporučenom pošiljkom.

Upute

A. Predajte osobno u tvrtki, u dva primjerka: jedan poslodavcu, a drugi (ovlaštena osoba stavlja datum i žig poslodavca) zadržavate za sebe kao dokaz da je poslodavac primio vaše očitovanje.

B. Predajte poštom preporučenom pošiljkom: potvrdu o primitku preporučene pošiljke koju uzimate u poštanskom uredu obvezno čuvajte jer je u ovom slučaju dokaz u slučaju spora.

Što nakon uloženog zahtjeva za zaštitu prava?

Od dana predaje zahtjeva za zaštitu prava teče rok od 15 dana u kojem radnik čeka očitovanje poslodavca.

Što nakon odgovora ili šutnje poslodavca?

Ako poslodavac odgovori na zahtjev prije isteka roka od 15 dana, ali negativno odgovori, tada od dana primitka njegova odgovora teče rok od 15 dana u kojem možete podignuti tužbu u radnom sporu.

Ako poslodavac uopće ne reagira na zahtjev za zaštitu prava u ostavljenom roku od 15 dana, tada možete podignuti tužbu u daljnjem roku od 15 dana.

Tužba protiv nezakonite odluke poslodavca

Ako ste odlučili podignuti tužbu protiv poslodavca, to će za vas odrediti pravna služba kao jedna od stručnih službi u sindikatu kojeg ste član. S pomoću punomoći dajete ovlast sindikatu da vas zastupa. Kao stranka u postupku ovlaštenu ste sudjelovati na svim ročištima na sudu. Ako ne želite, ne morate biti na ročištima jer vas zastupa ovlaštena osoba zaposlena u sindikatu kojem ste dali punomoć, osim onih ročišta na koja će vas pozvati sam sud kako biste dali iskaz pred sudom.

Kada radnik može bez prethodnog ulaganja zahtjeva za zaštitu prava izravno tužiti poslodavca?

Iznimka! U Hrvatskoj za novčana potraživanja radnika i naknadu štete radnik ne mora ulagati zahtjev za zaštitu prava, nego od neispunjenja obveze isplate radniku u sljedećih 5 godina teče rok za podizanje tužbe protiv poslodavca.

TABLICA VAŽNIH ROKOVA:

| KATEGORIJA | TKO | ROK |
|--|------------|--|
| Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad | Radnik | 3 dana |
| Promjena rasporeda radnog vremena | Poslodavac | tjedan dana unaprijed |
| Zahtjev za zaštitu prava na povredu prava iz radnog odnosa (npr. na odluku poslodavca) | Radnik | 15 dana od povrede/ dostave odluke poslodavca |
| Odgovor poslodavca – udovoljenje zahtjevu | Poslodavac | u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika |
| Tužba – zaštita povrijeđenog prava pred sudom | Radnik | Daljnji rok od 15 dana |

2.9. Važnost roka za ostvarivanje radničkih prava

Što je rok?

Zakonski ili odlukom nekog tijela ili osobe vrijeme određeno za izvršenje neke radnje ili ponašanja.

Rok može biti ugovoren suglasnošću dviju strana.

Rok je važan čimbenik za stjecanje ili gubitak prava u slučaju njegovog prekoračenja.

Posljedica proteka roka

Tužba ili odgovori na pismena poslodavca – predani su u roku ako su predani ili poslani poslodavcu, odnosno sudu prije nego rok protekne. Ako je pismeno upućeno preko pošte preporučenom pošiljkom, dan predaje pošti smatra se danom kada je pismeno predano poslodavcu ili sudu kojem je upućen.

Kad proteknu rokovi, nemate pravo na sudsku zaštitu.

Propust dostave u roku ima za posljedicu gubitak prava na pristup sudu, to jest radnik koji nije uložio zahtjev za zaštitu prava prema poslodavcu neće moći ta prava ostvariti sudski.

Što kada poslodavac sam izmisli svoj rok

Rokovi su propisani zakonima (ili su ugovoreni, što znači potpisale su ih obje strane) i ne mogu se samoinicijativno određivati ili mijenjati.

Svaki dokument poslodavca bez obzira na to kako je naslovljen, a u kojem poslodavac sam navodi neki „svoj“ rok, ne obvezuje radnika ako je suprotan zakonu (ili potpisanom ugovoru u kojem se taj rok izričito naveo). Radnik zadržava pravo držati se rokova propisanih zakonima.

Rokovi su podložni zakonskim izmjenama

Iako se već desetljećima nisu mijenjali te su postali uobičajeni, uvijek treba uzeti u obzir da zakonodavac može zakonskim intervencijama mijenjati trajanje roka za poduzimanje određenih radnji.



3. Osnovni sindikalni pojmovi

3.1. Sindikat

Sindikat je dobrovoljna, borbena, solidarna organizacija radnika koja promiče i bori se za socijalna i materijalna prava radnika. Pravno izvoriste utemeljenja organizacije sindikata su konvencije Međunarodne organizacije rada i zakona o radu.

Po svojoj definiciji sindikat je socijalna, solidarna i borbena radnička organizacija s osnovnom svrhom promicanja borbe za veća radnička prava i interese. Socijalna jer pomaže svojem članu u nevolji, a solidarna jer članovi učlanjeni u sindikat solidarno pomažu jedni drugima, i to tako da oni kojima je trenutačno dobro pomažu kolegama koji su u lošoj situaciji. Borbena jer se za radnike organizirano i smišljeno bori protiv nepovoljnih ugovora o radu, pravilnika o radu, zakona iz područja rada...

Što je to sloboda sindikalnog organiziranja?

Na temelju međunarodnih konvencija koje je ratificirala Hrvatska radnici imaju pravo na slobodno promicanje i borbu za ostvarenje svojih interesa.

Radnici imaju pravo osnivati i udruživati se u organizacije kojima je to osnovna svrha i zadaća – sindikate te svaki radnik prema vlastitu odabiru, i to na temelju vlastite volje, može se udružiti u sindikat. Radnik sam odabire u koji će se sindikat udružiti, a jedini uvjet je da dobrovoljno pristaje na prihvaćanje pravila iz statuta odabranog sindikata.

Ova sloboda udruživanja nailazi na različite prepreke, vrlo često postavljene i od samih sindikata, i to tako da sam sindikat donese pravila (statut) koja ograničavaju.

Primjerice, strukovni sindikati svoje članstvo ograničavaju na jednu struku zaboravljajući da ta ista struka djeluje kod različitih poslodavaca i pod različitim okolnostima.

Često se sindikati ograniče i na jednu ili dvije djelatnosti i ne udružuju ostale. Postoji i teritorijalno ograničavanje (npr. radnik koji radi na području Slavonije ne može biti član sindikata sjeverne Hrvatske), ali najgore je ograničenje ono koje si zbog neznanja postavi sam radnik.

To se izražava u načinu razmišljanja koji dovodi do pogrešnog zaključka „**ja sam pekar i radim u pekari, znači spadam u sindikat pekara**“.

3.2. Pristupnica

Izjava kojom pojedinac potvrđuje da dobrovoljno pristupa sindikalnoj organizaciji. Potpisivanjem pristupnice postaje se član određenog sindikata.

3.3. Članarina

Članarina je redoviti mjesečni novčani doprinos svakog člana određen u postotku od plaće koju član prima. Visinu postotka određuje **nadležno** sindikalno tijelo (**uobičajeno** to je po Statutu sindikata najviše sindikalno tijelo: Skupština, Sabor ili Kongres).

Čemu služi članarina?

Članarina služi za financiranje rada sindikata, odnosno za pokrivanje troškova rada sindikata.

Razlikujemo:

- a) materijalne troškove rada sindikata:
 - kupnju osnovnih materijalno-tehničkih sredstava za rad
 - osnovne režijske troškove (trošak prostora, energije, telefona i sl.)
- b) troškove zaposlenika sindikata (aktivisti, stručne službe)
- c) programske troškove:
 - kolektivno pregovaranje
 - pokrivanje troškova sindikalnih akcija, prosvjeda, štrajkova, sindikalnih susreta
 - troškove sindikalne solidarnosti
 - troškove informiranja (web-stranice, bilteni, portali i sl.)
 - trošak obilaska članova na terenu.

Sindikalna članarina ne služi za kupnju pilića, purica i svinjskih polovica, kao ni za kreditiranje i dodatno zaduživanje članova sindikata!

3.4. Tko može biti sindikalni povjerenik?

Sindikalni povjerenik je izabrani ili imenovani član sindikata koji uživa povjerenje članstva i sindikata organiziranog u pojedinom pravnom subjektu.

Što radi sindikalni povjerenik?

- zastupa sindikat u organizaciji u kojoj radi
- u ime članstva i sindikata kontaktira s poslodavcem
- on je poveznica kontakata između članstva i sindikata, i obrnuto, između sindikata i članstva
- prenosi članstvu sve potrebne informacije
- o potrebama, interesima i željama članstva informira sindikat

- vodi računa o financijsko-materijalnom poslovanju u podružnici (ako je ima)
- organizira članstvo u zajedničkim sindikalnim akcijama
- aktivno sudjeluje u radu sindikata.

Tko može biti sindikalni povjerenik?

Svaki član sindikata koji je na temelju jasno izražene volje i povjerenja članstva izabran ili imenovan za sindikalnog povjerenika.

Koliko sindikalnih povjerenika može biti kod jednog poslodavca i jesu li zaštićeni od otkaza?

Sindikalni odgovor: Koliko god to sindikat smatra potrebnim.

Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 87 – o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje; „... sloboda udruživanja radnika sadrži pravo na izradu statuta i pravila sindikata te slobodan izbor svojih predstavnika.“

Odgovor po Zakonu o radu: Sindikat u Hrvatskoj ima pravo na jednoga zaštićenog sindikalnog povjerenika uz uvjet da kod poslodavca organizira najmanje pet članova. Najveći broj zakonom zaštićenih sindikalnih povjerenika određuje se pravilima predviđenim za izbor radničkog vijeća (npr. ako organizira najmanje 75 članova ima pravo na 3 zaštićena sindikalna povjerenika, ako organizira najmanje 250 članova ima pravo na 5 zaštićenih sindikalnih povjerenika itd.).

Što je to sindikalno povjereništvo?

Kada je kod poslodavca izabrano ili imenovano više od jednoga sindikalnog povjerenika, oni čine sindikalno povjereništvo.

Tko je glavni sindikalni povjerenik?

Kada je kod poslodavca izabrano ili imenovano više od jednoga sindikalnog

povjerenika, jedan od njih može se izabrati ili imenovati za glavnoga sindikalnog povjerenika. Glavni povjerenik rukovodi radom sindikalnog povjereništva.

Tko je povjerenik zaštite na radu?

Povjerenik zaštite na radu je radnik kojeg su izabrali radnici da zastupa interese radnika na području zaštite na radu, a kod poslodavca koji zapošljava više od 50 radnika djeluje i odbor zaštite na radu. Izbor povjerenika zaštite na radu radi se prema propisima koji vrijede u izboru radničkog vijeća.

3.5. Radničko vijeće

Savjetodavno tijelo koje na temelju odredbi zakona o radu mogu izborima osnovati radnici kod poslodavca s dvadeset ili više zaposlenih.

Tko inicira izbore za radničko vijeće?

Pravo pokretanja postupka za utemeljenje radničkog vijeća ima svaki sindikat koji djeluje kod poslodavca ili skupina od 20 % radnika tog poslodavca.

Zašto radničko vijeće?

Radničko vijeće, povijesno gledano, izmišljotina je poslodavca. Svrha je bila onemogućiti rad ili barem umanjiti ulogu sindikata, a izgovor je bio „sindikati se brinu samo za svoje članove, a radničko vijeće se brine za sve zaposlenike“. Ali sindikati su uspjeli preuzeti radnička vijeća tako da su uspješno kandidirali svoje članove koji su bili birani u radnička vijeća. To su prepoznali i zakonodavci, pa se tako i sindikatima u Hrvatskoj daje ovlast radničkog vijeća ako kod poslodavca to nije izabrano.

Sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća

Ako kod poslodavca nije izabrano radničko vijeće, sindikalni povjerenik u Hrvatskoj može preuzeti zakonske ovlasti radničkog vijeća.

Kako se preuzimaju ovlasti radničkog vijeća?

Mogućnost A

Ako kod poslodavca djeluje jedan sindikat, sindikalni povjerenik tog sindikata preuzima ovlasti. Uputno je pismeno podsjetiti na tu zakonsku mogućnost, uz precizno navođenje imena sindikalnih povjerenika.

Mogućnost B

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, oni se dogovore i o rezultatu dogovora, odnosno o imenima i prezimenima sindikalnih povjerenika koji preuzimaju prava, obveze i ovlasti radničkog vijeća pismeno obavijeste poslodavca. Ako sindikati ne obavijeste poslodavca, posljedično poslodavac nema obvezu savjetovanja.

Koje su ovlasti sindikalnog povjerenika kada preuzme ovlasti radničkog vijeća?

Sindikalni povjerenik preuzima sve ovlasti predviđene zakonom o radu koje bi imalo izabrano radničko vijeće – osim jedne: ne može imenovati predstavnika radnika u organu poslodavca koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor u trgovačkim društvima, upravno vijeće u ustanovama i sl.).



3.6. Razlike između sindikata i radničkog vijeća

| | SINDIKAT | RADNIČKO VIJEĆE |
|---|---|-------------------------------------|
| Pravo na kolektivno pregovaranje | DA | NE |
| Pokretanje i vođenje industrijske akcije, uključujući i štrajk | DA | NE |
| Pravo organiziranja skupa radnika | NE DA – ako nema izabranoga radničkog vijeća | DA |
| Pravo imenovanja predstavnika radnika u nadzornom/upravnom odboru | NE | DA |
| Pravo na savjetovanje o promjenama koje utječu na socijalno-ekonomski položaj radnika | NE DA – ako nema izabranoga radničkog vijeća | DA |
| Vlastita stručna služba | DA | NE |
| Vlastita financijska sredstva | DA | NE (troškove RV-a snosi poslodavac) |
| Pravna osobnost | DA | NE |

Najčešća pitanja vezana za odnos poslodavca, sindikata i radničkog vijeća

Može li sindikalni povjerenik biti član ili predsjednik radničkog vijeća?

Odgovor: **DA**

Može li član radničkog vijeća sudjelovati u štrajku?

Odgovor: **DA** – kao radnik ili član sindikata, ali ne u svojstvu člana radničkog vijeća.

Može li sindikalni povjerenik ujedno predsjednik radničkog vijeća organizirati štrajk?

Odgovor: **DA** – uz uvjet da jasno naglasi u kojoj ulozi to radi (uloga sindikalnog povjerenika i sl.). Strogo je zabranjeno da se o organizaciji štrajka raspravlja ili odlučuje na sjednicama radničkog vijeća.

Može li sindikalni povjerenik/član radničkog vijeća dobiti otkaz?

Odgovor: **DA** – uz suglasnost sindikata/radničkog vijeća.

Što ako suglasnosti nema?

Odgovor: Poslodavac može pred sudom zatražiti nadomještaj suglasnosti.

Ima li sindikalni povjerenik/član radničkog vijeća zakonsku zaštitu?

Odgovor: **DA** – za trajanja mandata, a sindikalni povjerenik i 6 mjeseci poslije (u kolektivnom ugovoru može se ugovoriti i dulji rok).

Je li je radničko vijeće dužno surađivati sa sindikatom?

Odgovor: **DA**

Je li sindikat dužan surađivati s radničkim vijećem?

Odgovor: **NE** (Ali ako ne surađuje, nije dobro jer je interes za suradnjom na strani sindikata.)

Može li poslodavac sazvati skup radnika?

Odgovor: **DA** – ali time nije ugroženo pravo radničkog vijeća da sazove skup radnika dva puta godišnje.

Što je to skup radnika?

Sastanak svih radnika kod poslodavca, obično dva puta godišnje u podjednakim razmacima, koji saziva radničko vijeće.

Koje su teme skupa radnika?

Informacije o stanju i razvoju poslodavca te mogućim planovima, kao i o radu radničkog vijeća.

3.7. Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovor je pravni akt koji su usuglasili potpisnici (poslodavac i sindikat, koji su sudjelovali u pregovorima) kojim se reguliraju međusobni odnosi, a što je najvažnije, sadržava i pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

Tko su sudionici kolektivnog pregovaranja?

S jedne strane poslodavac, odnosno reprezentativna udruga poslodavaca za područje za koje se pregovara. S druge strane reprezentativni sindikati. I jedni i drugi pregovaraju preko pregovaračkih odbora.

Što je pregovarački odbor?

Svaka strana koja sudjeluje u kolektivnom pregovaranju imenuje svoj pregovarački odbor (pregovarački odbor sindikata / pregovarački odbor poslodavca). Ovlašten je usuglašavati tekst kolektivnog ugovora i donositi druge odluke vezane za tijek kolektivnog pregovaranja. Razina odlučivanja određuje se s pomoću punomoći koje im izdaju pregovaračke strane.

Što je prošireni pregovarački odbor?

Članovi pregovaračkog odbora u pripremi za pregovarački sastanak mogu pozvati

na savjetovanje (konzultacije) sindikalne povjerenike, pa i članstvo, kako bi dobili smjernice za formuliranje pregovaračkih stavova svoje strane. To su ujedno i informativni sastanci s dvosmjernom komunikacijom: pregovarački odbor – članstvo, članstvo – pregovarački odbor.

Što je protokol o kolektivnom pregovaranju?

Protokol o kolektivnom pregovaranju jest usuglašeni tekst koji potpisuju pregovaračke strane, a regulira pravila pregovaranja. Primjerice, predviđenu duljinu trajanja pregovaranja, dinamiku sastanaka, prisustvo trećih osoba, metodu pregovaranja, odnose s javnošću. Odredbe protokola mogu se tijekom pregovora mijenjati uz suglasnost svih potpisnika protokola.

Što je aneks kolektivnog ugovora?

Dodatak ili aneks kolektivnog ugovora je usuglašeni pravni akt kojim se mijenja manji (ograničeni) dio sadržaja postojećega kolektivnog ugovora.

Što je međusindikalni sporazum o kolektivnom pregovaranju?

To je sporazum koji potpisuju sindikati koji djeluju na razini za koju se sklapa kolektivni ugovor i uređuje međusindikalne odnose. Primjerice, broj članova pregovaračkog odbora iz pojedinog sindikata i dr.

Što je reprezentativni sindikat?

To je sindikat koji ispunjava uvjete iz zakona koji regulira sindikalnu reprezentativnost. Reprezentativnost znači imati ovlasti za sudjelovanje u kolektivnim pregovorima. Prema hrvatskom zakonu reprezentativan je onaj sindikat koji organizira 20% svih sindikalno organiziranih radnika na području za koje se kolektivno pregovara. Primjerice, kod poslodavca koji zapošljava 168 radnika od kojih je 100 organizirano u nekoliko sindikata reprezentativan je svaki sindikat

koji okuplja 20 i više članova. Sindikat koji okuplja manje od 20 članova kod tog poslodavca nije reprezentativan.

Važno!

Zakon dopušta da se **svi** sindikati koji djeluju kod poslodavca dogovore sporazumom i u tom slučaju reprezentativni mogu biti svi sindikati bez obzira na broj članova.

Razina kolektivnog pregovaranja

Zakonom o radu utvrđena je najniža razina radničkih prava koju moraju poštovati svi poslodavci.

Svrha kolektivnog pregovaranja jest utvrditi višu razinu prava radnika u skladu s mogućnostima poslodavca.

Kod svakog poslodavca može se sklopiti zaseban kolektivni ugovor koji vrijedi za tog poslodavca. Moguće je pregovarati i sa skupinom poslodavaca, odnosno udrugom poslodavaca, te u tom slučaju sklopljeni kolektivni ugovor vrijedi za sve poslodavce koji su potpisnici kolektivnog ugovora ili članovi udruge poslodavaca koja je potpisnik kolektivnog ugovora. U tom slučaju najčešće govorimo o nacionalnom kolektivnom ugovoru (općem ili granskom). Posljednjih se godina pojavljuju pokušaji sklapanja kolektivnih ugovora koji se moraju primjenjivati u cijelom svijetu kod poslodavaca koji su u vlasništvu ili rade za robnu marku, odnosno korporaciju. Tako je 2015. sklopljen kolektivni ugovor međunarodnog sindikata IndustriAll i modne marke H&M.

Dakle, u zaključku možemo reći da postoje:

- globalni kolektivni ugovor
- opći kolektivni ugovor
- granski kolektivni ugovor
- kućni kolektivni ugovor.

Općim kolektivnim ugovorom ugovara se najniža razina prava koja vrijedi za sve poslodavce (uspješne i manje uspješne) na teritoriju države (u Hrvatskoj ne postoji).

Granskim kolektivnom ugovorom ugovara se viša razina prava. Potpisani granski ugovor primjenjuje se na poslodavce koji su sudjelovali u kolektivnim pregovorima preko svojih pregovaračkih odbora. Ne vrijedi za poslodavce koji nisu preko svojih predstavnika, udruge poslodavaca ili sindikata sudjelovali u pregovorima.

Kućni kolektivni ugovor – potpisuje se i primjenjuje u jednom poslovno-pravnom subjektu i svrha je ugovoriti najvišu razina prava.

Globalnim kolektivnim ugovorom želi se ponajprije osigurati prava radnicima u državama u kojima bez toga kolektivnog ugovora ne bi bila zajamčena ni minimalna prava, uobičajena u razvijenom dijelu svijeta.

PRAVILO: Što je uže područje primjene, to se ugovara više razina prava ili inače kolektivni ugovor nema smisla. Pravna odredba glasi da se u slučaju primjene više pravnih akata koji se primjenjuju na istom području primjenjuje za radnika povoljnije pravo.

Primjer: Ako je granskim kolektivnim ugovorom visina božićnice određena u iznosu od 1.000,00 kn, u kolektivnom ugovoru tvrtke na koju se primjenjuje granski kolektivni ugovor taj iznos nema smisla ugovarati nižim (jer se u tom slučaju primjenjuje viši iznos iz granskoga kolektivnog ugovora – primjenom povoljnijeg prava) nego višim.

Što je proširena primjena kolektivnog ugovora?

Potpisani granski kolektivni ugovor primjenjuje se samo na poslodavce koji su preko udruge više razine sudjelovali u pregovorima (članovi Hrvatske udruge poslodavaca (HUP) ili neke druge reprezentativne udruge). Resorni ministar na zahtjev poslodavačke i sindikalne strane obrazlaže odluku kojom se primjena proširuje na sve poslodavce čija je djelatnost klasificirana u tu granu.

Otkazivanje kolektivnog ugovora

Svaki važeći kolektivni ugovor može se otkazati u skladu s propisanim procedurom koja je sastavni dio toga kolektivnog ugovora i obično se nalazi u završnim i prijelaznim odredbama.

3.8. Razlike između pravilnika o radu i kolektivnog ugovora

Pravilnik o radu i kolektivni ugovor imaju gotovo identičan ili barem sličan sadržaj, a zajedničko im je da reguliraju pravila ponašanja u radnoj sredini.

Razlike:

- A) pravilnik o radu obavezan je donijeti svojom odlukom poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika
- B) kolektivni ugovor sklapa se u radnim sredinama u kojima djeluje sindikat i nema brojčanog ograničenja o minimalnom broju zaposlenih radnika
- C) pravilnik o radu jednostrani je akt poslodavca i uz uvjet pridržavanja zakonske procedure može ga promijeniti i izmijeniti kad hoće u vrlo kratkom roku
- D) kolektivni ugovor je dvostrani usuglašeni akt dviju strana, rezultat je kolektivnog pregovaranja, radnici nisu objekt nego subjekt u kreiranju pravila u radnoj sredini, uključujući i dogovor o visini materijalnih prava.

3.9. Štrajk

Što je štrajk?

Štrajk je na međunarodnom pravu i zakonu o radu utemeljena industrijska akcija u kojoj se uskratkom rada poslodavcu čini materijalna šteta kako bi ga se privoljelo na određeni oblik ponašanja.

Razlozi za štrajk?

Prema hrvatskom radnom zakonodavstvu postoje samo dva razloga za štrajk:

1. neisplata plaća
2. uskrate vezane za pravo na kolektivno pregovaranje:

- odbijanje kolektivnih pregovora
- neprihvatanje zahtjeva sindikata u kolektivnim pregovorima
- poslodavac ne vodi pregovore u dobroj vjeri (odugovlačenje, ometanje, izbjegavanje dinamike procesa kolektivnog pregovaranja)
- odbijanje potpisivanja kolektivnog ugovora.

Tko može organizirati štrajk?

Prema hrvatskom zakonodavstvu za slučaj neisplate plaće pravo na organiziranje štrajka ima isključivo sindikat, a za sve uskrate vezane za pravo na kolektivno pregovaranje samo reprezentativni sindikat.

Smatramo da navedeno nije uređeno u skladu s međunarodnim standardima s obzirom na to da pravo na organizaciju štrajka pripada sindikatu koji je u stanju izboriti se za zahtjeve svojih članova.

ZAPAMTITE:

Štrajk nije cilj, štrajk je sredstvo!

Procedura koja prethodi pokretanju štrajka

Da bi štrajk bio zakonit, odnosno organiziran u skladu sa zakonom o radu, mora biti ispunjeno nekoliko preduvjeta i učinjeno nekoliko proceduralnih radnji:

- A. mora se utvrditi postojanje razloga za štrajk
- B. mora biti provedena procedura mirenja, osim u slučaju štrajka solidarnosti
- C. štrajk mora biti najavljen.

3.10. Mirenje

Što je mirenje?

Procedura koja je preduvjet da bi do štrajka uopće moglo doći. Mirenje je zakonska obveza koju je zakonodavac odredio kao posljednji pokušaj da se kolektivni radni spor riješi mirno, i to tako da je strankama u sporu dodao tzv. treću stranu u osobnosti ovlaštenog miritelja koji pomaže pri procesu rješavanja spora.

Kako počinje mirenje?

Konstatacijom da postoji kolektivni radni spor zbog kojeg može doći do štrajka. Takvu konstataciju može samostalno donijeti svaki socijalni partner (poslodavac i sindikat) samostalno, a može biti i konsenzusom.

Mirenje pokreće strana koja je konstatirala postojanje kolektivnoga radnog spora ili strana kojoj je rješenje spora interes.

Najčešće sindikat konstatira da poslodavac ne pregovara u dobroj vjeri, oteže pregovore, ne želi početi kolektivne pregovore, ne prihvaća sindikalne prijedloge i sl., pa slijedom tih okolnosti sindikat prekida pregovore, konstatira kolektivni radni spor i počinje proces mirenja.

Poslodavac isto tako može konstatirati da su mu sindikalni zahtjevi neprihvatljivi te prekinuti pregovore.

Zahtjev za mirenje

Strana koja želi pokrenuti mirenje (u 99,99% to je sindikat) ispunjava predviđeni obrazac koji se može naći na stranicama ministarstva nadležnog za rad.

Ako nije osoba ovlaštena za zastupanje sindikata, predstavnik sindikata mora imati punomoć.

Mirenje se obavlja prema odredbama pravilnika o mirenju koji ćete naći na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad.

Mirenje može završiti samo na dva načina:
1. dogovorom – mirenje je uspješno
2. ne postizanjem dogovora – mirenje nije uspješno.

Da mirenje nije uspješno, mora jasno pisati u zapisniku s mirenja.

Poslije neuspjelog mirenja za sindikat postoje samo dvije mogućnosti:
1. pokušati izboriti željeno štrajkom
2. odustati od sindikalne borbe u slučaju nemogućnosti borbene akcije.

Što je štrajkaški odbor?

Izabrana ili imenovana skupina koja operativno-tehnički rukovodi provedbom industrijske akcije. Uobičajeno je sastavljena od neparnog broja, ali to nije nikakva obveza, nego praktičnost. Npr. 3, 5, 7 – ovisno o broju sudionika štrajka, veličini tvrtke, grane ili terena na kojem se provodi akcija. Štrajkaški odbor ovlašten je donositi operativne odluke pa je neparan broj praktičan pri glasovanju o donesenoj odluci.

Pri donošenju odluke svaki ozbiljan štrajkaški odbor savjetovat će se sa sudionicima štrajka i donositi odluku na temelju njihove iskazane volje.

Sudionicima štrajka štrajkaški je odbor za vrijeme trajanja štrajka nalogodavac.

Kakav štrajk može biti?

1. **Štrajk do ispunjenja štrajkaških zahtjeva**
Štrajk se provodi do ostvarenja unaprijed zadanih ciljeva. Trajanje štrajka nije vremenski ograničeno. Štrajk prestaje:
a) ostvarenjem štrajkaških zahtjeva

- b) ostvarenjem dijela štrajkaških zahtjeva uz uvjet da je to jasno izražena volja sudionika štrajka
- c) kada štrajkaški odbor (uz obveznu suglasnost sudionika štrajka) procjeni da je daljnja borba neproduktivna.

2. Štrajk upozorenja

Štrajk upozorenja je industrijska akcija koja ima tri osnovna elementa:

- a) provodi se prema svim pravilima štrajka
- b) svrha mu je upozoriti poslodavca da ako ne shvati i ne počne rješavati problem, može doći do radikalizacije (zaoštavanja) kolektivnoga radnog spora
- c) vremenski je točno omeđen početkom i krajem (npr. petominutni štrajk upozorenja, jednosatni štrajk ili jednodnevni štrajk upozorenja), u svakom slučaju mora imati definiran početak i kraj prestanka akcije.

Ako štrajk upozorenja ne riješi problem, uobičajeno slijedi štrajk do ispunjenja štrajkaških zahtjeva. Znači, štrajka se do dogovora o štrajkaškim zahtjevima bez vremenskog ograničenja.

3. Štrajk solidarnosti

Industrijska akcija u kojoj podržavamo i osnažujemo industrijsku akciju štrajka koji je već negdje počeo. Za štrajk solidarnosti nije potrebno provoditi postupak mirenja, ali najava štrajka je potrebna.

Oprez!

Kako izračunati kada može početi štrajk solidarnosti?

Štrajk solidarnosti smije početi bez provedbe postupka mirenja, **ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira. Pazi!** To ne znači 48 sati od početka štrajka, nego sljedeće: **Primjer:** Štrajk je počeo 11. 11. X. u 11,00 sati. Dan 11. 11. traje do ponoći, i to je dan kada je počeo štrajk. Dani 12. 11. i 13. 11. čine ona dva potrebna dana koja moraju proteći od dana početka štrajka, s tim da

drugi dan, odnosno 13.11. traje također do ponoći. U ovom slučaju štrajk solidarnosti smije početi u prvoj sekundi 14.11. X.

Štrajk koji nije štrajk

Bijeli štrajk – to je naziv za industrijsku akciju koja se vodi potihom. Za bijeli štrajk nije potrebna nikakva procedura. Provodi se tako da zaposlenici sve svoje radne obveze rješavaju sporo usporavajući tako proces rada, a da pritom ne prekrše nijedan radni protokol i poštuju sve zadane norme. Jednostavno rečeno, radi se striktno prema pravilima službe.

Važno!

Uputno je da svim oblicima štrajka (osim bijelog štrajka) rukovodi štrajkaški odbor.

3.11. Poslovi koji se u štrajku ne smiju prekidati

Što su to poslovi koji se ne smiju prekidati?

Pri organizaciji štrajka potrebno je utvrditi postoje li i ako da, koji su to poslovi koji se za vrijeme industrijske akcije – štrajka ne smiju prekidati. Da bi se to moglo utvrditi, najprije je potrebno znati osnovne karakteristike za određivanje tih poslova. Poslovi koji se ne smiju prekidati su oni poslovi čije bi neobavljanje za posljedicu imalo onemogućavanje nastavka rada odmah nakon završetka štrajka, odnosno njihovim neobavljanjem nastala bi **nepopravljiva** šteta, ili su ugroza za sigurnost života i zdravlja.

Nekoliko primjera:

- povijesno prvi poslovi koji se ne smiju prekidati utvrđeni su u čeličanicama, i to na visokim pećima: naime, jednom ugašena visoka peć ne može se više nikada ponovno upaliti,

- zimi se centralna grijanja ne smiju se isključiti jer bi isključenjem došlo do smrzavanja, a samim time i do pucanja cijevi, koje se nakon štrajka ne bi **odmah** mogle staviti u funkciju, nego bi se pret-hodno morao izvršiti popravak i sanirati nepotrebna šteta
- radnici na farmi koja proizvodi jaja moraju hraniti kokoši jer bi u protivnom uginule, ali jaja ne moraju skupljati i prodavati
- poslovi čuvarske i zaštitarske službe važni su radi čuvanja imovine.

Važno je znati da se poslovi koji se ne smiju prekidati u štrajku obavljaju s najmanjim mogućim intezitetom i brojem izvršitelja.

Poslovi koji se ne smiju prekidati utvrđuju se sporazumom između poslodavca i sindikata.

Inicijativa za sklapanje sporazuma je obaveza poslodavca.

Ako se sporazum ne sklopi, o poslovima koji se ne smiju prekidati odlučuje arbitraž.

Savjetujemo da izbjegavate arbitražu

Rješavanje ovih sporova arbitražom nije prikladno zato što se arbitražnim pravoprijekom trajno rješava spor o poslovima koji se ne smiju prekidati i na taj način konzervira se zapravo stanje koje je životno i svakodnevno promjenljivo.

U Hrvatskoj su poznate arbitražne odluke o poslovima koji se ne smiju prekidati, a koje nisu utemeljene na zdravom razumu, nego na pravnom nasilju. Postoje odluke u kojima su arbitrovom voljom određeni poslovi i utvrđen broj izvršitelja na način da je to fizički nemoguće udovoljiti. Sudska praksa poznaje arbitražne odluke s neutvrđenim rokom važenja – koje su fleksibilizacijom gospodarstva i promjenama kod poslodavca već postale NEPROVEDIVE, ali su NEPROMJENJIVE.

Pazi!

Pri prijedlogu sporazuma na inicijativu poslodavca najčešći je slučaj da poslodavac pri odabiru tih poslova ima svoj vlastiti kriterij, a to je da u slučaju štrajka osigura nesmetano, makar i u nešto smanjenom obliku, normalno obavljanje procesa rada što konkretno znači da štrajk ne ispunjava svoju svrhu.

Poslodavci kad obrazlažu svoj prijedlog poslova koji se ne smiju prekidati uvijek se služe istim argumentima:

- „mi imamo dužnost“
- „mi radimo za opće dobro“
- „neobavljanjem tih poslova doći će do opasnosti za zdravlje“
- „neobavljanjem poslova nastat će šteta“

Pri tome poslodavci zaboravljaju što je osnovna svrha štrajka.

Ako u trenutku najave štrajka nisu utvrđeni poslovi koji se ne smiju prekidati, preporučemo sindikatu koji organizira štrajk da sam odredi koji će se poslovi za vrijeme štrajka obavljati, jer je nesmetani nastavak rada nakon završetka štrajka zajednički interes poslodavca i sindikata.

3.12. Lockout – isključenje s rada

Lockout je industrijska akcija koju provodi poslodavac, a služi kao ekonomska olakšavajuća mjera poslodavcu u slučaju štrajka. Budući da poslodavac već trpi ekonomsku štetu provođenjem štrajka, ostavljena mu je mogućnost da dio ili sve radnike koji ne sudjeluju u štrajku udalji s posla kako im ne bi morao isplaćivati plaću.

Primjer: U tvornici je zaposleno 200 radnika, u štrajku koji provodi sindikat sudjeluje ih 120, a 80 nastavlja s radom. U jednom odjelu radi osam radnika i svih

osam rade kao ekipa i ako jedan nedostaje, cijeli odjel ne može funkcionirati. Od tih osam dvoje sudjeluje u štrajku, a šest ne. Sudionike štrajka poslodavac ne plaća, međutim ovih šest, budući da su prisutni na radu i ne sudjeluju u štrajku, mora platiti. Kao što je već rečeno, odjel funkcionira samo ako su svi radno aktivni te sa šest ljudi radna efikasnost jednaka je nuli pa poslodavac

nema koristi od cijelog odjela. Kako bi izbjegao ekonomski neopravdano plaćanje šestorici jer nisu efikasni, poslodavac ih ima pravo isključiti s rada do prestanka štrajka.

Napomena: Na radnike koji sudjeluju u štrajku ne može se primijeniti lockout – oni ne rade – oni su u štrajku.



4. Pitanja, odgovori, savjeti

Prvo pitanje koje postavlja svaki radnik kada se obraća sindikatu: „Imam problema na poslu, možete li mi pomoći?“

Preduvjet za odgovor na ovo pitanje je utvrditi dvije činjenice. Prva je o čemu se radi i druga je li radnik (član) došao na vrijeme.

Metoda kojom to utvrđujemo je komunikacija. Svaki sindikalni aktivist mora imati ili razviti određene komunikacijske sposobnosti kako bi se moglo pomoći radniku. Pravilo je da se radnika uvijek treba saslušati. Poslodavac ili radno okruženje može radniku stvoriti lažnu ili negativnu sliku koja neće odgovarati objektivnim činjenicama. Kada se utvrde objektivne činjenice, radniku valja dati savjet koji će mu biti koristan, a s njim u dogovoru napraviti procjenu kako mu što kvalitetnije, brže i primjereno pomoći u nevolji. To zahtijeva poznavanje osnova sindikalnoga djelovanja i organiziranja, propisa iz područja radnog i socijalnog prava, te sindikalno stručni tim koji će znati u kratkim rokovima procijeniti o kakvom se problemu radi, utvrditi osnovanost radnikova zahtjeva, naći uporište u propisima.

Odgovor: Nakon komunikacijskog postupka - odgovaramo radniku - možemo li mu i kako pomoći.

Najčešća pitanja koja radnik postavlja sindikatu

Dobio sam opomenu s mogućnošću otkaza ugovora o radu. Što da radim? Svakako treba napisati zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava radnika i predati poslodavcu tako da postoji dokaz o tome (poštom s povratnicom ili urudžbirati).

Što je zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava radnika?

Pismo kojim upozoravamo na povrijeđeno pravo i tražimo ispravak postupka poslodavca koji je doveo do povrede. Ujedno je to i preduvjet za eventualnu tužbu protiv određenoga poslodavčevog postupka. U slučaju opomene imamo kasnije argument da opomena nije bila opravdana i može se na sudu pobijati da je poslodavac opominjao radnika.

Svaki zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava radnika trebao bi završavati zahtjevom da se odluka (opomena) povuče, odnosno stavi izvan snage.

Mogu li dobiti otkaz dok sam na bolovanju?

Da, bolovanje nije prepreka za dobivanje otkaza.

Mogu li ići na godišnji odmor kad ja hoću?

Zapravo NE. Iako Zakon o radu upućuje poslodavca da uvažava interese radnika, ovlašten je u skladu s potrebama organizacije rada donijeti samostalnu odluku o korištenju godišnjeg odmora. Izuzetak

je dan godišnjeg odmora kad se najavi unaprijed. Ovo se može drukčije, odnosno povoljnije urediti kolektivnim ugovorom.

Moram li raditi prekovremeno?

Da, u okviru zakona o radu. Zakon određuje maksimalan broj sati tjedno i propisanu proceduru najave.

Poslodavac radi novu sistematizaciju. Može li je provesti a da nas ništa ne pita?

Ako postoji radničko vijeće ili postoji povjereništvo s ovlastima radničkog vijeća, poslodavac je dužan posavjetovati se, ali savjet nije dužan poslušati. Znači, može napraviti kako smatra potrebnim. Jedini način intervencije je u kolektivni ugovor ugraditi sistematizaciju, onda je ne može mijenjati bez suglasja.

Nisam išao na godišnji odmor u protekloj godini, a poslodavac mi ne omogućuje korištenje do zakonom propisanog roka. Što mogu učiniti?

U ovom je slučaju poslodavac dužan platiti godišnji odmor.

Napravio sam štetu koju mi poslodavac želi naplatiti uskratno plaće?

To je nezakonito. Poslodavac ne može uskratiti plaću osim u slučaju ovrhe ili sudske presude. Postoji i mogućnost dogovora. U svakom slučaju, poslodavac ne može uskratiti plaću ili dio plaće osim u navedenim slučajevima ili uz pisani pristanak radnika.

Nakon prekida radnog odnosa poslodavac mi ne želi uručiti moje dokumente. Koji je način da mi dokumente vrati?

Jedini efikasni način rješavanja ovog problema je pozvati inspekciju rada. Nažalost to nekada traje!

Poslodavac nam nije isplatio plaću, što da radimo?

Ako je poslodavac izdao propisane isplatne liste (s potpisom i pečatom), onda su one vjerodostojan dokument na osnovi kojega se može napraviti ovrha.

Ako isplatne liste nisu izdane, potrebno je obratiti se inspekciji rada koja može prisiliti poslodavca da izda liste. Drugi način je izboriti se štrajkom za neisplaćene plaće. Neisplata plaća je jedan od dva razloga za štrajk i može ga provoditi svaki sindikat koji djeluje u tvrtki. Svakako se ne treba pouzdati u to da je neisplata plaća kazneno djelo (što je) pa će netko doći i natjerati poslodavca da je isplati! To je naivno i ne funkcionira.

Što kada poslodavac nudi dodatak (aneks) ugovora o radu? Hoću li dobiti otkaz ako ga ne potpišem?

Radi se o neobvezujućoj ponudi poslodavca koju radnik ne mora potpisati, stoga savjetujemo da se konzultirate sa sindikatom. Konačno, bitno je znati da pravno gledano odbijanje potpisivanje aneksa, ne može imati nikakve posljedice. Potpisani aneks vas obvezuje.

Što nakon primitka otkaza ili bilo koje obavijesti od poslodavca?

Savjetujemo da se odmah nakon saznanja javite sindikatu kojeg ste član.

Može li se produljiti ugovor na određeno vrijeme?

Može dokle god to dopuštaju odredbe Zakona o radu.

Na koji godišnji odmor kao radnik imam pravo ako je duljina trajanja različito propisana zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu?

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom

o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, na radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo. Dakle, u konkretnom slučaju radnik ima pravo primjene najpovoljnijeg prava za njega.

Riječ je o temeljnom zakonskom načelu primjene povoljnijeg prava za radnika.

Koliko traje radni spor na sudu?

Iako u zakonskim odredbama Republike Hrvatske stoji kako će sud obraćati osobitu pozornost na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova, da se postupak pred prvostupanjskim sudom mora okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe sudu te da je drugostupanjski sud dužan donijeti odluku o žalbi podnesenoj protiv odluke prvostupanjskog suda u roku od trideset dana od dana primitka žalbe, u praksi svjedočimo kako radni spor može trajati puno dulje od propisanih rokova, pa čak i nekoliko godina. Zbog spore sudske administracije, prenatrpanosti sudova predmetima, samoj kompliciranosti predmeta koji se ne mogu vrlo brzo i lako riješiti i mnogim vanjskim okolnostima na koje ne možemo utjecati, radni sporovi, sporijim tempom od propisanoga, ali ipak brže nego sporovi neke druge naravi, pristižu svojem kraju.

Pravo i pravda u radnim sporovima: nekad idu, ali nažalost nekad ne idu zajedno.

POGOVOR:

Ovim smo priručnikom upozorili na iza-zove radi kojih je potreba za sindikalnim organiziranjem jasna, odnosno da je jedini ispravan odgovor u postizanju ravnoteže između rada i kapitala u ovo doba glo-balizma.





NOVI SINDIKAT

Park Stara Trešnjevka 2, Zagreb, Hrvatska

Tel: 01 3024-191 ili 01 3024-244

Fax: 01 3026-531

Facebook/Novi sindikat

www.novisindik.at



„Supported by Rosa Luxemburg Stiftung with Funds of the German Federal Foreign Office.“

Izdavač: Novi sindikat • Za izdavača: Tomislav Kiš • Lektura/korektura: Iva Udiković
Grafičko oblikovanje: AGM, Ivan Savićević Podgajski • Tisak: Uriho, Zagreb 2015.

Ovaj primjerak nije na prodaju!