



HRVATSKI SABOR

**Klub zastupnika
Hrvatskih laburista – Stranke rada**

U Zagrebu, 09. srpnja 2014.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Amandmani na Konačni prijedlog zakona o radu, P.Z.E. br. 606

Temeljem članka 196. st. 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora podnosimo amandmane na **Konačni prijedlog zakona o radu, P.Z.E. 606:**

A M A N D M A N I

Na članak 10.

U članku 10., stavci 3., 4., 5., 6. i 7. brišu se.

Obrazloženje:

Odredbama čl. 10. st. 3.-7. uvodi se mogućnost da poslodavac može radnika ustupiti s njim povezanom društvu, ukoliko nema potrebe za radom određenih radnika. Obzirom da predložena rješenja nisu dovoljno određena (npr. kada je zadovoljen uvjet da poslodavac nema potrebe za određenim radnikom), a uzimajući u obzir da se u praksi često događa da se zloupotrebljavaju povezana društva pri čemu prekršitelji nisu sankcionirani (premještanje radnika u društvo-kćer u kojem nema imovine), smatramo da prije nego budu zadovoljeni uvjeti efektivne kontrole i sankcioniranja poduzetnika koji koriste institut povezanih društava na štetu radnika, nisu ostvareni uvjeti za uvođenje ove mogućnosti u hrvatsko radno zakonodavstvo.

A M A N D M A N II

Na članak 12.

Članak 12. mijenja se i glasi:

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

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

(3) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti drugi i svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrđi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka ukupno trajanje prvog i svih sljedećih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Obrazloženje:

Obzirom na činjenicu da je u prvoj fazi izmjena ZOR-a ovaj institut izmijenjen na način da se omogućilo zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme i na razdoblje dulje od 3 godine, a da su ograničenja u smislu objektivnih razloga i vremenskog trajanja uvedena za uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavljao, oko čega je postignuto suglasje, to predloženu izmjenju ovog instituta smatramo nepreciznom i lošijom u odnosu na važeću, zbog čega predlažemo novu stipulaciju ovoga članka.

Naime, iz odredbi stavaka 3. i 4. nije dovoljno jasno odnose li se ograničenja u smislu objektivnih razloga i vremenskog trajanja na uzastopne ugovore kojima se radni odnos na određeno vrijeme obnavlja ili i na prvi ugovor, kojim je radni odnos na određeno vrijeme zasnovan. Također, iz odredbe stavka 5. nije jasno odnosi li se navedena presumpcija na svaki ugovor o radu ili samo onaj kojim je radni odnos na određeno vrijeme zasnovan, a što proizlazi iz važećeg uređenja, a sve kako bi se spriječile zlouporabe koje su prisutne u praksi, a zbog kojih radni odnos na određeno vrijeme i njegovi učinci ne bi došli u doseg odredaba koje govore o ograničenjima.

A M A N D M A N III

Na članak 14.

U članku 14., stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od proteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“

Obrazloženje:

Rok od 15 dana neprimjereno je dug uzimajući u obzir promjenu posebnih propisa u smislu skraćivanja rokova za elektroničku prijavu na dvadeset četiri sata za poslodavce. Zbog navedenog predlažemo skraćenje ovog roka na osam dana jer ne postoji razlog da se rokovi ostave toliko dugima.

A M A N D M A N I V

Na članak 15.

U članku 15, stavku 1., podstavku 8. iza riječi „osnovnoj plaći,“ dodaju se riječi „pravu na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,“.

U stavku 2., riječi „odgovarajući zakon, drugi propis,“, brišu se.

Obrazloženje:

Obzirom da su „osnovna plaća“ i „povećana plaća“ posebne kategorije, pri čemu se „povećana plaća“ ne ubraja u dodatke na plaću, radi pravne sigurnosti, zaštite interesa radnika te veće transparentnosti, potrebno je jasno navesti da je obvezni sadržaj ugovora o radu i pravo na povećanu plaću koje se ostvaruje pod određenim uvjetima.

U članku 15. stavku 2. predlaže se da se umjesto navođenja trajanja godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, plaći i ostalim materijalnim pravima te trajanju redovitog radnog dana ili tjedna može uputiti samo na kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, dok se mogućnost upućivanja na određeni zakon ili drugi propis briše zbog neodređenosti rješenja i olakšavanja radnicima da ostvaruju svoje tražbine iz ugovora o radu.

A M A N D M A N V

Na članak 18.

U članku 18, stavci 4. i 5. brišu se.

Obrazloženje:

Kao kod amandmana broj 1.

A M A N D M A N VI

Na članak 26.

U članku 26. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„(3) Ministar će, uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnih udruga poslodavaca i sindikata više razine, propisati i druga pitanja koja poslodavac mora urediti pravilnikom o radu.“

Obrazloženje:

Zadržavanje stavka 3. u ovom članku potrebno je zbog osiguravanja ujednačavanja sadržaja pravilnika o radu.

A M A N D M A N VII

Na članak 28.

Iza članka 28. dodaje se novi članak 28.a i nadnaslov koji glase:

„Zabrana zlostavljanja na radu (mobbinga)

Članak 28.a

- (1) Poslodavac je dužan radnicima osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku zlostavljanja na radu.
- (2) Zlostavljanje na radu podrazumijeva psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad ili nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili ugroziti žrtvinu profesionalnu budućnost.
- (3) Zabrana zlostavljanja na radu odnosi se na poslodavca, radnike zaposlene kod pravnih i fizičkih osoba, u javnom i privatnom sektoru, javne i državne službenike i namještenike te djelatne vojne osobe, osobe koje traže zaposlenje, osobe koje su na stručnom osposobljavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, učenike i studente koji su kod poslodavca na praktičnoj obuci, te osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju dodijeljene im poslove.
- (4) Postupak i mjere zaštite od zlostavljanja na radu uredit će se posebnim zakonom.“

Obrazloženje:

Važeći Zakon o radu, kao ni ovaj prijedlog zakona, ne prepoznaju pojavu „zlostavljanja na radu“ ili mobbinga. Ova prijedlog poznaje samo zaštitu dostojanstva radnika koje podrazumijeva zabranu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, dok je predlagatelj propustio u novi Zakon o radu ugraditi odredbu o zabrani zlostavljanja na radu. Radnici su od zlostavljanja na radu djelomično zaštićeni Zakonom o suzbijanju diskriminacije, koji propisuje da je zabranjena diskriminacija posebice na području rada i radnih uvjeta, no sadržaj zlostavljanja na radu često se ne temelji na pretpostavci postojanja diskriminacije koju navedeni zakon propisuje, već se zlostavljanje dešava i iz drugih motiva i usmjereno je

nanošenju osobne i profesionalne štete radniku – žrtvi. Niti Kazneni zakon, koji u članku 133. zabranjuje zlostavljanje na radu ne uređuje na cjelovit način ovo pitanje, budući da se kod opisa kaznenog djela propisuje da zlostavljanje treba ići na štetu radnikova zdravlja, dok je propušteno propisati da pojava mobbinga ide i na štetu profesionalnog položaja radnika, kao što je u praksi često slučaj.

Stoga se ovim amandmanom predlaže načelno odrediti zabranu zlostavljanja na radu (mobbinga), dok se u stavku 4. upućuje na izradu posebnog zakona kojim bi se detaljnije uredilo ovo područje i propisala nadležnost i mehanizmi zaštite radnika od zlostavljanja na radu.

A M A N D M A N VIII

Na članak 32.

Članak 32. mijenja se i glasi:

“Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanja radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetanjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.”

Obrazloženje:

Radnik radi u skraćenom radnom vremenu kada ga na poslovima na kojim radi niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. U svim ostalim slučajevima govorimo o radu u polovici punog radnog vremena (ili radu u nepunom radnom vremenu). Zbog toga, a i zbog usklađivanja s terminologijom Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13), kojima su uređena navedena prava, potrebno je izvršiti predloženu izmjenu.

A M A N D M A N IX

Na članak 34.

U članku 34, stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetanjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.”

Stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovog članka prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, brisanjem trgovca pojedinca iz registra ili danom završetka postupka likvidacija u skladu s posebnim propisom.”

Stavak 4. briše se.

Obrazloženje:

Radnik radi u skraćenom radnom vremenu kada ga na poslovima na kojim radi niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. U svim ostalim slučajevima govorimo o radu u polovici punog radnog vremena (ili radu u nepunom radnom vremenu). Zbog toga, a i zbog usklađivanja s terminologijom Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13), kojima su uređena navedena prava, potrebno je izvršiti predloženu izmjenu.

Kako postupak likvidacije ne mora nužno značiti i prestanak postojanja poslodavca, to znači da takav poslodavac neće imati potrebe za otkazivanjem ugovora o radu i zato predlažemo napuštanje predloženog rješenja te utvrđenje kako ugovor o radu zaštićenih kategorija radnika prestaje danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom.

A M A N D M A N X

Na članak 35.

U članku 35. stavku 1. riječi „u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetanjama u razvoju” zamjenjuju se riječima „u polovici punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetanjama u razvoju”.

Obrazloženje:

Radnik radi u skraćenom radnom vremenu kada ga na poslovima na kojima radi, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. U svim ostalim slučajevima govorimo o radu u polovici punog radnog vremena (ili radu u nepunom radnom vremenu). Zbog toga, a i zbog usklađivanja s terminologijom Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13), kojima su uređena navedena prava, potrebno je izvršiti predloženu izmjenu.

A M A N D M A N XI

Na članak 41.

U članku 41. stavku 5., iza riječi „nadomjestiti“ dodaju se riječi „sudska ili“.

Dodaje se stavak 6. koji glasi:

„(6) Radnik iz stavka 3. ovog članka, kojem poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove te mu zato otkaže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.“

Obrazloženje:

Ukidanjem mogućnosti da suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća nadomjesti sudska odluka ograničava se pravo na pristup sudu, ukida se pravo na izbor hoće li će tu odluku nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka, nameće se postupak arbitraže koji je skup i kojeg će provoditi arbitri, čija neovisnost se ne može usporediti sa neovisnošću pravosudne vlasti.

Ponuđeno rješenje u stavku 6. izjednačuje radnike sa smanjenom radnom sposobnošću i osobe u neposrednoj opasnosti od gubitka radne sposobnosti s ostalim radnicima, pa smatramo da je pravično rješenje toj kategoriji radnika, ukoliko poslodavac nije u mogućnosti prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove te mu zato otkáže ugovor o radu, dati pravo na isplatu otpremnine u dvostrukom iznosu.

A M A N D M A N XII

Na članak 42.

U članku 42., stavku 1. riječ „dvostrukom“ zamjenjuje se riječju „trostrukom“.

U stavku 2., riječ „dvostrukom“ zamjenjuje se riječju „trostrukom“.

Obrazloženje:

Sukladno rješenju ponuđenom u prethodnom amandmanu, za radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac nije u mogućnosti osigurati odgovarajuće poslove, predlaže se isplata otpremnine u trostrukom iznosu.

A M A N D M A N XIII

Na članak 45.

U članku 45. stavku 2. podstavku 4., iza zareza dodaju se riječi „te znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje.”

U stavku 4. iza podstavka 5. dodaje se podstavak 6. koji glasi:

„6) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje korisnika.”

Obrazloženje:

Budući je člankom 49. stavkom 2. ovog Prijedloga zakona utvrđena obveza agencije upoznati ustupljenog radnika prije upućivanja korisniku s posebnim profesionalnim znanjima i vještinama za obavljanje poslova kod korisnika, to je u ovom podstavku potrebno jasno utvrditi kako isti predstavljaju sastojak ugovora o ustupanju, jer u protivnom provedba obveze agencije iz članka 49. stavka 2. neće biti moguća.

Kako bi pravo sindikata kolektivnim ugovorom urediti slučajeve u kojima se ne može koristiti rad ustupljenih radnika bilo jasno i nedvojbeno, to je potrebno dodati novi podstavak broj 6.

A M A N D M A N XIV

Na članak 46.

U članku 46., stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđenu na način iz članka 95. stavka 5. ovoga Zakona.”

U stavku 4., podstavku 7., iza riječi „plaću,” dodaju se riječi „pravu na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,“.

U stavku 5., iza riječi „istim“ dodaju se riječi „ili sličnim“.

Stavci 6. i 7. brišu se.

Obrazloženje:

Ograničavanje prava na naknadu plaće u skladu s odredbom članka 95. stavka 5. ovog Zakona samo na one ustupljene radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme smatramo diskriminatornim u odnosu na one radnike koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, zbog čega tražimo zadržavanje važećeg uređenja, prema kojem naknadu plaće u navedenoj visini ostvaruju svi ustupljeni radnici, neovisno o tome imaju li sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

U obvezan sadržaj ugovora o radu predlaže se dodati i pravo na povećanu plaću, što je različita kategorija od „plaće“ te „dodataka na plaću“.

Pored toga, smatramo neophodnim u stavak 5. ugraditi i kvalifikaciju da radnik koji je korisniku ustupljen putem agencije za privremeno zapošljavanje, ne smije imati manja prava iz radnog odnosa od radnika koji su kod istog poslodavca zaposleni na istim, ali i sličnim poslovima. Na ovaj se način smanjuje prostor za zlouporabu ove norme jer se sprječava da korisnik istog radnika zaposli na poslovima koji se minimalno razlikuju od onih koje je radnik obavljao tri godine (pa poslovi nisu „isti“), što bi moglo dovesti do situacije u praksi da se agencijski rad za istog radnika primjenjuje duže od predložene tri godine.

Stavkom 6. ovog članka *drugi uvjeti rada* definiraju se znatno uže od važećeg uređenja, čime rad ustupljenih radnika postaje jeftiniji i time konkurentniji radu radnika izravno zaposlenih kod korisnika. Naime, iz važećeg uređenja proizlazi kako plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne mogu biti određeni nepovoljnije u odnosu na plaću i uvjete rada radnika izravno zaposlenog kod korisnika, što je u skladu s određenjem Direktive 2008/104/EC o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje prema kojoj bi „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik.“ U tom su smislu i sudovi u RH pravomoćnim presudama utvrdili pravo ustupljenih radnika na jednaku plaću i sva ostala materijalna prava koja temeljem kolektivnih ugovora ostvaruju i radnici izravno zaposleni kod

korisnika. Predloženo rješenje međutim, bitno ograničava navedena prava ustupljenih radnika, što je neprihvatljivo i tražimo zadržavanje važećeg uređenja.

Otvaranje mogućnosti kolektivnim ugovorom na razini agencije ugovaranja nepovoljnije razine prava za ustupljene radnike, od radnika zaposlenih kod korisnika, karikira se svrha kolektivnog pregovaranja, kao načina ugovaranja više (povoljnije) razine prava od one zajamčene zakonom. Osim toga, ovakvo određenje djeluje poticajno na poslodavce u smislu angažiranja isključivo ustupljenih radnika, kao isplativije radne snage.

A M A N D M A N XV

Na članak 48.

U članku 48., stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Korisnik ne smije koristiti istog ustupljenog radnika za obavljanje istih ili sličnih poslova za neprekinuto razdoblje duže od godinu dana, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika.“

Obrazloženje:

Stavak 1. ovog članka mijenja se na način da se korisniku dopušta rad agencijskog radnika koristiti maksimalno godinu dana umjesto predložene tri godine, te da istog radnika osim na istim, ne smije koristiti niti na sličnim poslovima, sukladno objašnjenju uz prethodni amandman. Ukoliko kod korisnika postoji potreba za radnikom na istim ili sličnim poslovima duže od godinu dana, trebalo bi koristiti mogućnost sklapanja ugovora o radu.

A M A N D M A N XVI

Na članak 61.

U članku 61. stavku 2., riječi „sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca” brišu se.

Stavak 3. briše se.

Obrazloženje:

Budući je člankom 160. stavkom 3. nedvojbeno utvrđeno kako se sporazumima između poslodavca i radničkog vijeća ne može uređivati pitanje trajanja radnog vremena, to je stavak 2. ovog članka potrebno uskladiti s predmetnim utvrđenjem i to na način da se riječi „sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca“ brišu.

Omogućavanjem dopunskog rada predlagatelj ponovno oživljava prijedlog za uređenjem povremenih poslova, sada doduše u potpuno drugoj pravnoj formi. Ovakva rješenja zadovoljavaju potrebu radnika za dodatnom zaradom, otklanjajući pri tome obvezu države za osiguravanjem pristojne plaće za redovan rad, zbog čega ne bi postojala potreba radnika za dopunskim radom. U situaciji visoke nezaposlenosti svaki dopunski rad radnika onemogućava moguće novo zapošljavanje, što je posljedica koju svakako treba izbjegavati. Osim toga, držimo potpuno netočnim stav predlagatelja kako će dopunski rad omogućiti izlazak dijela ljudi iz zone rada na crno. Dopunski je rad omogućen samo onima koji imaju

status radnika, dakle rade temeljem ugovora o radu u punom ili nepunom radnom vremenu, dok se radom na crno najvećim dijelom bave nezaposlene, socijalno isključene i u svakom pogledu marginalizirane osobe. Zbog navedenog, protivimo se uvođenju ovog instituta.

A M A N D M A N XVII

Na članak 62.

U članku 62. stavak 3. briše se.

Obrazloženje:

Omogućavanjem dopunskog rada predlagatelj ponovno oživljava prijedlog za uređenjem povremenih poslova, sada doduše u potpuno drugoj pravnoj formi. Ovakva rješenja zadovoljavaju potrebu radnika za dodatnom zaradom, otklanjajući pri tome obvezu države za osiguravanjem pristojne plaće za redovan rad, zbog čega ne bi postojala potreba radnika za dopunskim radom. U situaciji visoke nezaposlenosti svaki dopunski rad radnika onemogućava moguće novo zapošljavanje, što je posljedica koju svakako treba izbjegavati. Osim toga, držimo potpuno netočnim stav predlagatelja kako će dopunski rad omogućiti izlazak dijela ljudi iz zone rada na crno. Dopunski je rad omogućen samo onima koji imaju status radnika, dakle rade temeljem ugovora o radu u punom ili nepunom radnom vremenu, dok se radom na crno najvećim dijelom bave nezaposlene, socijalno isključene i u svakom pogledu marginalizirane osobe. Zbog navedenog, protivimo se uvođenju ovog instituta.

A M A N D M A N XVIII

Na članak 65.

U članku 65 stavku 2., riječi „sedam dana od dana” zamjenjuju se riječima „četrdeset osam sati od”.

Stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od osam sati tjedno.”

U stavku 4. iza riječi „godišnje” briše se zarez, dodaje se točka, te se brišu riječi „osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne može trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje”.

Obrazloženje:

Skraćuje se rok u kojem je poslodavac usmeno izrečeni zahtjev za prekovremenim radom dužan pismeno potvrditi sa predloženih sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen na četrdeset osam sati od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Određuje se da tjedno ograničenje trajanja prekovremenog rada iznosi najviše osam sati, kao što je uređeno važećim Zakonom o radu.

Briše se mogućnost godišnjeg ograničenja broja prekovremenih sati kroz kolektivne ugovore u trajanju od dvjesto pedeset sati.

A M A N D M A N XIX

Na članak 66.

Članak 66. mijenja se i glasi:

- „(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Nejednako raspoređeno radno vrijeme tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (4) Nejednako raspoređeno radno vrijeme ne može biti utvrđeno u razdoblju kraćem od mjesec dana niti dužem od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika”

Iza članka 66. dodaje se naslov članka i novi članak 66.a) koji glasi:

„Najduže trajanje radnog vremena u nejednakom rasporedu radnog vremena

Članak 66. a)

- (1) Nejednako raspoređeno radno vrijeme radnika može trajati najviše do pedeset sati, odnosno šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.
- (2) Radnik u razdoblju od svaka četiri uzastopna mjeseca, odnosno svakih šest uzastopnih mjeseci ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, ne smije raditi duže od prosječnih četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Raspored radnog vremena radnika tijekom trajanja nejednakog rada može se promjeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (4) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (5) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje radio duže od prosječno ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog punog, odnosno nepunog radnog vremena, smatrat će se prekovremenim radom.
- (6) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 2. ovog članka.”

Obrazloženje:

Radi pojednostavljenja uređenja instituta radnog vremena, ovim člancima uređuje se raspored radnog vremena i najduže trajanje nejednako raspoređenog radnog vremena.

A M A N D M A N XX

Na članak 67.

U članku 67, dodaje se novi stavak 10. koji glasi:

„(10) Ako radni odnos prestane, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.“

Obrazloženje:

Ovim člankom potrebno je predvidjeti i situaciju kada radni odnos prestane prije nego je radnik iskoristio mogućnost da u određenom periodu, zbog preraspodjele radnog vremena, radi manji broj sati od ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena (npr. prestanak pravne osobe, smrt obrtnika ili radnika i sl.). U tom slučaju, broj sati veći od prosječnog ugovorenog radnog vremena, treba se smatrati prekovremenim radom, kako radnik ne bi bio zakinut za odrađenu satnicu veću od ugovorene.

A M A N D M A N XXI

Na članak 78.

Članak 78. mijenja se i glasi:

“Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedna dvanaestine godinjšeg odmora iz članka 77. stavka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 77. stavka 3. ovoga Zakona, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 77. stavka 3. ovoga Zakona,
- 3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.”

Obrazloženje:

Odredbom stavka 2. članka 78. Konačnog prijedloga zakona o radu utvrđuje se iznimka od prava radnika na cijeli godišnji odmor i to u svim slučajevima prestanka radnog odnosa. Mišljenja smo kako će takvo uređenje dovesti do prakse u kojoj će svaki poslodavac neovisno o tome zna li ili ne za namjeru radnika za okončanjem radnog odnosa omogućavati pravo na korištenje tek razmjernog dijela koji mu u tom trenutku pripada, a time se anulira dugogodišnji rad i vjernost poslodavcu kao pretpostavka za ostvarenje prava na cijeli godišnji odmor. Osim toga, iz ovakvog rješenja proizlazi kako pravo na cijeli godišnji odmor radnik može steći tek po isteku godine za koju godišnji odmor ostvaruje, što je neprihvatljivo. U tom smislu smatramo boljim i pravednijim važeće rješenje koje radniku omogućava pravo na cijeli godišnji odmor ako radni odnos prestaje iza 1. srpnja i to „na teret“ poslodavca kod kojeg mu radni odnos prestaje, neovisno o tome nastavlja li radni odnos kod drugog poslodavca ili ne.

A M A N D M A N XXII

Na članak 94.

U članku 94., dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„(2) Iznosi povećane plaće iz stavka 1. ovog članka određuju se ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.“

Obrazloženje:

Zbog dosadašnje prakse po kojoj je u nekim slučajevima bilo teško radniku utvrditi koliki mu iznos povećane plaće pripada zbog noćnog rada, rada nedjeljom i sl., predlaže se propisati obvezu po kojoj bi se iznos povećane plaće određivao isključivo ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, čime se povećava transparentnost i pravna sigurnost.

A M A N D M A N XXIII

Na članak 112.

U članku 112. stavku 1., podstavak 2. mijenja se i glasi:

„2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima ili danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom,“

Obrazloženje:

Sam postupak likvidacije ne znači nužno prestanak postojanja poslodavca. Poslodavac prestaje postojati tek danom uspješnog okončanja postupka, pa je stoga potrebno u tom smislu i dopuniti članak 112., a čime se postiže i usklađenje sa člankom 34. Konačnog prijedloga zakona o radu.

A M A N D M A N XXIV

Na članak 115.

U članku 115, stavak 3. briše se.

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

Obrazloženje:

Predlaže se brisanje odredbe prema kojoj poslodavac koji zapošljava manje od 20 radnika, prilikom odlučivanja o poslovno uvjetovanom otkazu, nije dužan voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti radnika ili obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Smatramo da je brisanje ove odredbe potrebno kako bi i radnici koji rade za malog

poslodavca bili stavljeni u jednakopravan položaj, te kako bi se poticala društvena odgovornost poslodavaca prilikom odlučivanja o otkazu radnicima.

A M A N D M A N XXV

Na članak 121.

U članku 121. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i privremene nesposobnosti za rad.

(4) Otkazni rok teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika, kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.“

Dosadašnji stavci 3., 4. i 5. brišu se.

Obrazloženje:

Ne dovodeći u pitanje činjenicu kako postoje slučajevi zlouporabe bolovanja, čije otvaranje prekida tijekom otkaznog roka te nesumnjivo dovodi poslodavca u neizvjesnost u pogledu mogućeg dana prestanka radnog odnosa, ne podupiremo rješenja koja svoj korijen imaju u sustavu zdravstvenog osiguranja, a rješavaju se u sustavu rada. Pitanje zlouporabe bolovanja treba riješiti učinkovitim kontrolama bolovanja, koje može inicirati i sam poslodavac i zbog nesavjesnih pojedinaca ne treba kažnjavati stvarno bolesne ljude. A odredba stavka 4. ovog članka u Konačnom prijedlogu zakona o radu će činiti upravo to. Jednako postupanje prema svima, savjesnim i nesavjesnim pojedincima predstavlja diskriminaciju.

Godišnji odmor i plaćeni dopust moraju utjecati na tijekom otkaznog roka. Naime, trajanje obaju prava je unaprijed predvidljivo, određeno, pa je faktor neizvjesnosti prestanka radnog odnosa uklonjen. Ovakvim rješenjima poništava se pravo radnika na godišnji odmor i plaćeni dopust te se izravno presumira kako se isti zloupotrebljavaju radi produljenja radnog odnosa, što je protivno Ustavu RH i samom ZOR-u, te njihovom jasnom određenju o pravu radnika, prije svega, na plaćeni godišnji odmor (a tek podredno naknadi za neiskorišteni godišnji odmor), odnosno o pravu na plaćeni dopust u strogo određenom i vremenski ograničenom trajanju. Osim toga, radnika koji svoje pravo na godišnji odmor nije iskoristio prije početka tijeka otkaznog roka stavlja u nepovoljniji položaj od onog radnika koji ga je iskoristio.

A M A N D M A N XXVI

Na članak 125.

U članku 125., stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje šest, a najviše 15 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.“

Obrazloženje:

Uzimajući u obzir odluke sudova u sporovima o naknadi štete i visini koja se najčešće dosuđuje, predlažemo donju granicu odrediti sa šest, a gornju sa petnaest mjesečnih plaća, ostavljajući na taj način dovoljno prostora sudovima da u svakom konkretnom slučaju uzimaju u obzir sve relevantne okolnosti, budući predloženi raspon od 3 do 8 plaća smatramo preuskim te prilično ograničavajućim za sudove. Pored toga, valja razlikovati otpremninu od naknade štete zbog nedopuštenosti otkaza i sudskog raskida ugovora o radu, jer će se usvajanjem predloženog rješenja samo potaknuti poslodavce na daljnje kršenje zakona i nezakonito otkazivanje ugovora o radu.

A M A N D M A N XXVII

Na članak 135.

U članku 135. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

„(5) U slučaju spora oko sklapanja ugovora o radu, izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu ili izdavanja isprave o plaći, naknadi plaće ili otpremnini, teret dokaza oko sklapanja ugovora odnosno izdavanja isprave je na poslodavcu.“

Obrazloženje:

Smatramo da je logično ovakvo rješenje ugraditi u zakon, budući da će u slučaju spora zbog neizdavanja neke isprave, radniku biti otežano dokazivanje te činjenice jer ne raspolaže dokazima tj. predmetnim ispravama. Osim toga, poslodavac će biti u mogućnosti bez poteškoća dokazati postojanje navedenih isprava budući da ima zakonsku obvezu njihovog izdavanja, ukoliko te isprave postoje.

A M A N D M A N XXVIII

Na članak 151.

U članku 151, stavku 1. podstavku 3., iza zarez dodaju se riječi „otkaz radniku osobi s invaliditetom.“

U stavku 4. iza riječi „nadmjesti“ dodaju se riječi „sudska ili“.

Obrazloženje:

Izostavljanjem radnika osoba s invaliditetom negira se zaštita izrazito osjetljivoj i ionako diskriminiranoj kategoriji radnika. Pojašnjenje predlagača kako su takvi radnici obuhvaćeni općim određenjem u novom podstavku 3. smatramo pogrešnim, jer se, kad je riječ o radniku osobi s invaliditetom, ne mora raditi o invalidnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a samo takvima podstavak 3. jamči zaštitu. Zbog navedenog predlažemo dopunu podstavka 3. stavka 1. ovog članka.

U slučaju uskrate suglasnosti potrebno je omogućiti izbor hoće li se postupak za nadomjesnu suglasnost provoditi pred sudom ili pred arbitrom, u suprotnom se radi o uskrati

prava pristupa sudu, a problem preopterećenosti sudova nije dobro rješavati nametanjem obveznih arbitražnih postupaka, jer se na taj način temeljni problem ne rješava, nego samo zaobilazi. Ovime se ponovno pokazuje kako se problemi iz jednog sustava prelijevaju na drugi i tamo rješavaju, što je pogrešno, loše i nedopustivo.

A M A N D M A N XXIX

Na članak 187.

U članku 187. stavku 2. riječi „najmanje pet zaposlenih“ zamjenjuju se riječju „članove“.

Obrazloženje:

Uzimajući u obzir veličinu prosječnog hrvatskog poslodavca, predložena odredba stavka 2. čini se prerestriktivnom te praktički onemogućuje ostvarenje prava na sindikalnog povjerenika kod velikog broja poslodavaca. Važeće rješenje u ZOR-u ni na koji način ne omogućuje imenovanje povjerenika ukoliko sindikat ima samo jednog člana kod poslodavca, nego se traži najmanje dva člana (jer ZOR govori o članovima). Osim toga, stavljajući u međusoban odnos odredbe stavka 2. i 3. ovog članka, iz njih proizlazi kako je za imenovanje predstavnika potrebno imati najmanje 2 člana kod određenog poslodavca (jer zakon govori o članovima), dok je za imenovanje povjerenika potrebno imati najmanje 5 radnika članova kod određenog poslodavca, što znači da je za povjerenika postavljen i više nego dvostruko viši prag. Predloženo rješenje je neprimjereno, uzimajući u obzir značaj i ulogu povjerenika u odnosu na predstavnika, kojim se izravno onemogućuje sindikalni rad kod velike većine hrvatskih poslodavaca.

Ovim člankom predviđeno je kako sindikat može imenovati ili izabrati sindikalnog povjerenika samo ako kod poslodavca ima najmanje 5 članova (u važećem Zakonu odredba je glasila „...sindikat koji ima članove kod poslodavca...“ što je značilo najmanje 2 – ovo izravno sprječava djelovanje sindikata kod malih poslodavaca odnosno onemogućava zaštitu radnika). Kad se uzme u obzir da prema važećem Zakonu radnici mogu izabrati radničko vijeće kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika (u Njemačkoj najmanje 5 radnika), jasno je kako radnici kod malih poslodavaca nemaju pravo na izabrane ili imenovane radničke predstavnike!

A M A N D M A N XXX

Na članak 188.

U članku 188. stavku 3., iza riječi „nadmjesti“ upisuju se riječi „sudska ili“.

Obrazloženje:

Potrebno je omogućiti izbor hoće li se postupak za nadomjesnu suglasnost provoditi pred sudom ili pred arbitrom, u suprotnom se radi o uskrati prava pristupa sudu, a problem preopterećenosti sudova nije dobro rješavati nametanjem obveznih arbitražnih postupaka, jer se na taj način temeljni problem ne rješava, nego samo zaobilazi. Ovime se ponovno pokazuje kako se problemi iz jednog sustava prelijevaju na drugi i tamo rješavaju, što je pogrešno, loše i nedopustivo.

A M A N D M A N XXXI

Na članak 203.

Članak 203. mijenja se i glasi:

- „(1) Ako postoji javni interes, ministar nadležan za rad, može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju.
- (2) Prije donošenja odluke o proširenju primjene kolektivnog ugovora, ministar nadležan za rad mora zatražiti mišljenje sindikata, udruga poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.
- (3) U Odluci iz stavka 2. ovog članka, ministar je dužan naznačiti područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje.
- (4) Odluku iz stavka 2. ministar je dužan donijeti u roku od četrdeset pet dana od dana zaprimanja prijedloga iz stavka 1. ovog članka.
- (5) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora mora se objaviti u "Narodnim novinama".
- (6) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način propisan za njezino donošenje“.

Obrazloženje:

U cilju pojednostavljenja postupka proširenja kolektivnog ugovora predložena je izmjena članka 203. Kako bi se omogućilo proširenje primjene kolektivnih ugovora sklopljenih za djelatnosti, jasno je utvrđeno kako je ministar u odluci o proširenju dužan naznačiti područje na koje se kolektivni ugovor proširuje. Pri tome je jasno utvrđen rok u kojem je ministar dužan donijeti odluku o proširenju kako bi se otklonile neizvjesnosti.

A M A N D M A N XXXII

Na članak 205.

U članku 205. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„(3) U slučaju da poslodavac odbija pristupiti pregovorima za sklapanje kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.“

Dosadašnji stavci 3., 4., 5. i 6. postaju stavci 4., 5., 6. i 7.

Obrazloženje:

Predloženim stavkom 2. ovog članka predviđa se da pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati koji kumulativno moraju ispunjavati dva uvjeta: prvi je utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje, a drugi da su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora. U slučaju da poslodavac odbija pristupiti pregovorima, drugi uvjet nije moguće ispuniti, pa se stoga predlaže rješenje prema kojem reprezentativni sindikati mogu pozvati i provesti štrajk i pod uvjetom da poslodavac ne želi pristupiti pregovorima oko sklapanja kolektivnog ugovora.

A M A N D M A N XXXIII

Na članak 213.

U članku 213. stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od jedne trećine broja radnika koji su u štrajku.“

Obrazloženje:

Rješenje kojim se dopušta isključenje jedne polovice radnika koji su u štrajku smatramo suviše rigoroznim i na štetu korištenja zakonskog prava na štrajk, te se predlaže izmjena ove odredbe na način da se dopusti isključenje do jedne trećine od broja radnika koji su u štrajku.

A M A N D M A N XXXIV

Na članak 225.

Članak 225. i nadnaslov mijenjaju se i glase:

„Prava kandidata za predsjednika Republike Hrvatske, članove u Europski parlament, zastupnike u Hrvatski sabor, te izvršna i predstavnička tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave

Članak 225.

- (1) Kandidat za predsjednika Republike Hrvatske ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše dvadeset radnih dana.
- (2) Kandidat za člana u Europski parlament iz Republike Hrvatske ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.
- (3) Kandidat za zastupnika u Hrvatski sabor ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše petnaest radnih dana.
- (4) Kandidat za župana ili gradonačelnika Grada Zagreba ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše deset radnih dana.
- (5) Kandidat za člana županijske skupštine ili Gradske skupštine Grada Zagreba ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše deset radnih dana.
- (6) Kandidat za gradonačelnika ili općinskog načelnika ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše pet radnih dana.
- (7) Kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća ima za vrijeme izborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju do najviše pet radnih dana.
- (8) O korištenju dopusta iz stavaka 1.-7. ovog članka, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje dvadeset četiri sata ranije.
- (9) Dopust iz stavaka 1.-7. ovog članka radnik ne može koristiti u razdobljima kraćim od jednog radnog dana.
- (10) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavaka 1. do 7. ovog članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor u trajanju na koje ima pravo, do isteka prvog dana nakon dana izbora.

(11) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenog dopusta iz stavaka 1. do 7. ovog članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.“

Obrazloženje:

U članku 225. kako ga je predložio predlagatelj izostavljeni su kandidati za članove u Europski parlament iz Republike Hrvatske, te kandidati za župane, gradonačelnike i općinske načelnike. Stoga se predlaže dopuna ovog članka u tom smislu.

A M A N D M A N XXXV

Na članak 225.

Iza članka 225. dodaje se nadnaslov i novi članak 225.a koji glase:

„Pravo radnika na sudjelovanje u radu predstavničkih tijela lokalne ili područne (regionalne) samouprave

Članak 225.a

Poslodavac je dužan radniku koji je član predstavničkog tijela jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave omogućiti sudjelovanje u radu predstavničkog tijela i njegovih radnih tijela.“

Obrazloženje:

Obzirom da ne postoji zakonsko rješenje koje bi radniku izabranom u predstavnička tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave jamčilo mogućnost sudjelovanja u radu tih tijela, smatramo da je potrebno propisati obvezu poslodavca da svom radniku to omogući, imajući u vidu odgovornost koju izabrani vijećnici i članovi skupština imaju za funkcioniranje i razvoj lokalne zajednice.

A M A N D M A N XXXVI

Na članak 232.

U članku 232., stavak 6. briše se.

Obrazloženje:

Odluke o proširenju primjene kolektivnih ugovora prestati će vrijediti u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. Ovakvo rješenje je nepotrebno i protivno slobodi kolektivnog pregovaranja, te je sredstvo pritiska na sindikate.

Predsjednik

Dragutin Lesar