

P.Z.E. br. 242/13

HRVATSKI SABOR

Zastupnica Katarina Peović

U Zagrebu, 31. ožujka 2022.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOG SABORA

Predmet: Amandmani na KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O ZAŠTITI PRIJAVITELJA NEPRAVILNOSTI, drugo čitanje, P.Z.E. br. 242 - predlagateljica: Vlada Republike Hrvatske

Temeljem članka 196. stavka 2. Poslovnika Hrvatskog Sabora (NN 81/13, 113/16) ponosim amandmani na KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O ZAŠTITI PRIJAVITELJA NEPRAVILNOSTI, drugo čitanje, P.Z.E. br. 242 - predlagateljica: Vlada Republike Hrvatske

AMANDMAN 1

U članku 8. iza stavka 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

“4) Zabranjeno je poslodavcu da radniku uputi raskid ugovora o radu kao oblik osvete zbog prijavljivanja nepravilnosti.

Obrazloženje: Često poslodavci koji su prijavljeni od radnika zbog nepravilnosti pokreću nezakoniti raskid ugovora o radu kao oblik osvete zbog aktivnosti radnika. Naravno, poslodavci u tom slučaju u obrazloženju otkaza navode druge razloge, a radnik je doveden u poziciju da se mora braniti. Stoga je potrebno zaštititi slabiju stranu u ugovornom odnosu radnik-poslodavac, a to je - radnik.

AMANDMAN 2

U članku 9. stavku 2. dodaje se točka p) koja glasi:

“p) davanje opomene pred otkaz, odnosno upozorenja na obveze iz radnog odnosa.”

Obrazloženje: Osvetom poslodavca trebalo bi se smatrati i postupak davanja opomene pred otkaz, odnosno upozorenja na obveze iz radnog odnosa, jer često poslodavci daju opomene pred otkaz ugovora o radu kako bi uplašili radnika te izvršili pritisak na njega, te radnik uslijed toga odustaje od daljnjih prijava nepravilnosti. Poznato je da su poslodavci upoznati i s financijskim stanjem radnika pa se opomena pred otkaz može iskoristiti kao prijetnja ili ucjena.

Također, mora se predvidjeti i zabrana davanja poslovno uvjetovanog otkaza (tzv. tehnološki višak) jer poslodavci često koriste taj institut kako bi se prikriilo da zapravo daju otkaz radniku koji je prijavljivao nepravilnosti. Uz to opomena, prema sadašnjem Zakonu o radu, nema rok zastarijevanja, pa je radnik čitav svoj radni vijek kod određenog poslodavca ucijenjen opomenom koja ga može smjestiti na popis za kolektivni višak radnika ukoliko do izrade takvog popisa kod tog poslodavca dođe.

AMANDMAN 3

U članku 20. stavku 1. točki 2., podtočki b) riječi “20 %” mijenjaju se riječima “40%”

U članku 20. stavku 1. u točki 2. dodaje se pdtočka c) koja glasi:

“c) postupak izbora mora biti povjerljiv”

U članku 20. stavak 3. briše se.

Obrazloženje: Potrebno je povećati broj udjela radnika koji biraju povjerljivu osobu s 20% na 40% radnika jer je 20% premali postotak radnika, te poslodavac u nekim radnim sredinama može pokušati utjecati na te radnike. Također, potrebno je naglasiti u postupku da postupak izbora mora biti povjerljiv, kako radnici ne bi birali povjerljivu osobu koju im nametne poslodavac.

Potrebno je brisati stavak 3. Naime, ionako se često događa da poslodavac imenuje povjerljivu osobu iz kruga bliskih osoba. Nasuprot tomu, to mora biti nepristrana i objektivna osoba te stoga nije preporučljivo da poslodavac sam imenuje povjerljivu osobu bez radnika.

Katarina Peović


