

# Novine u Zakonu o radu i Zakonu o europskim radničkim vijećima

Božo Prelević, dipl. iur.

Krajem 2017. na snagu su stupile izmjenjene odredbe Zakona o radu i Zakona o europskim radničkim vijećima. Glavni razlog za izmjenu oba zakona leži u potrebi njihovog usklađivanja sa odredbama europskih direktiva o radu pomoraca, s time da se izmjene Zakona o radu protežu i na zakonska pravila o suodlučivanju radničkog vijeća. Autor u članku daje analizu novih zakonskih odredbi s primjerima obrazaca koji se koriste u postupku suodlučivanja radničkog vijeća.

## 1. Uvod

Od 28. prosinca 2018. na snagu su stupile izmjenjene odredbe Zakona o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: ZR) i Zakona o europskim radničkim vijećima<sup>2</sup> (u nastavku teksta: ZERV). Glavni razlog za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu<sup>3</sup> (u nastavku teksta: ZID ZR) nalazi se u potrebi usklađivanja zakonskih odredbi sa odredbama Direktive (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP)<sup>4</sup> (u nastavku teksta: Direktiva 2015/1974), kojom se uređuje postupak obavješćivanja te savjetovanja, iskazivanje kolektivnog viška, kao i prenošenje ugovora o radu pomoraca na novog poslodavca. Osim toga, izmijenjene su zakonske odredbe koje se odnose na institut suodlučivanja radničkog vijeća odnosno nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća/sindikata, na način da se umjesto obveznog postupka arbitraže radi nadomještanja takve suglasnosti, u Zakon ponovno uvodi rješenje kojim se propisuje prvenstveno sudska nadležnost radi nadomještanja te suglasnosti.

Iz istih razloga kao i kod donošenja ZID ZR, glavni razlog donošenja Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o europskim radničkim vijećima<sup>5</sup> (u nastavku teksta: ZID ZERV) leži u potrebi usklađivanja odredi ZERV-a sa odredbama Direktive 2015/1794, radi osiguranja zaštite radnih prava pomoraca u materiji koja uređuje postupke obavješćivanja te savjetovanja radnika zaposlenih kod poslodavaca

na transnacionalnoj razini. Također, odredbama ZID ZERV-a dopunjuju se i nomotehnički uređuju odredbe ZERV-a o uvjetima za rad pregovaračkog odbora, kao i odredbe o uvjetima za rad europskog radničkog vijeća, kako bi se osigurali uvjeti za lakše sudjelovanje na sastancima svim članovima pregovaračkog odbora i europskog radničkog vijeća upotrebom informacijskih i komunikacijskih tehnologija. U nastavku dajemo prikaz najvažnijih novina u ZR-u i ZERV-u.

## 2. Novine u odredbama ZR-a

Kako smo naveli, glavni razlog izmjena ZR-a leži u potrebi njegovog usklađivanja sa odredbama Direktive 2015/1794 u vezi radnih odnosa pomoraca.



### ističemo...

Radni odnos pomoraca odnosno članova posade broda u Republici Hrvatskoj uređuje se Pomorskim zakonikom<sup>6</sup> (u nastavku teksta: PZ), a ZR-om i podzakonskim propisima se uređuje ugovor o radu pomoraca te postupak njegove registracije toga ugovora.

Sukladno čl. 125. st. 6. PZ-a, njegove odredbe kao i odredbe međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni sukladno Ustavu RH<sup>7</sup> te objavljeni, kao i kolektivnih ugovora koje uređuju radno-pravne odnose za pomorce u međunarodnoj plovidbi, imaju prednost pred odredbama ZR-a.

1 Nar. nov., br. 93/14 i 127/17.

2 Nar. nov., br. 93/14 i 127/17.

3 Nar. nov., br. 127/17 od 20. prosinca 2017.

4 SL L 263, 8.10.2015.

5 Nar. nov., br. 127/17 od 20. prosinca 2017.

6 Nar. nov., br. 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13 i 26/15.

7 Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/00, 124/00-pročišćeni tekst, 28/01, 41/01-pročišćeni tekst, 55/01-ispravak, 76/10 i 85/10-pročišćeni tekst.



Ipak, pravo sudjelovanja radnika u odlučivanju, prava kod iskazivanja kolektivnog viška radnika te prava radnika čiji se ugovor o radu prenosi na novog poslodavca, nisu za pomorce uređena posebnim propisima, odnosno na način kako to uređuje PZ nego se na pomorce, kao i na ostale radnike, u navedenoj materiji primjenjuju odredbe ZR-a. Osim navedene izmjene, izmijenjene su i odredbe ZR-a koje se odnose na pravo suodlučivanja radničkog vijeća te se ponovno uvodi sudska nadležnost u postupku nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikata, na način na koji je to bilo uređeno starim Zakonom o radu<sup>8</sup> (u nastavku teksta: stari ZR) te se, nastavno na navedenu izmjenu, propisuje prestanak važenja podzakonskog propisa.

## 2.1. Direktive koje se prenose u ZR

Izmijenjena je i dopunjena odredba čl. 2. ZR-a u kojem se navode direktive koje se prenose u ZR. Iz ove izmjene općih odredbi ZR-a proizlazi kako je su odredbe ZR-a, između ostalog, sukladne Direktivi 2015/1794 u pogledu pomoraca, odnosno da se odredbe ZR-a primjenjuju i na pomorce. U čl. 2. ZR-a sada su sadržani točni nazivi svih direktiva Europske unije koje su odredbama ZR-a prenesene u pravni poredak RH.

## 2.2. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Izmijenjena je odredba čl. 41. st. 5. ZR-a o nadomještanju suglasnosti radničkog vijeća na otkaz radniku kada kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu. Dosađajnom odredbom ZR-a bilo je predviđeno kako u slučaju da radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku u navedenom slučaju, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.



### ističemo...

Novom odredbom je predviđeno kako u slučaju da radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku u navedenim slučajevima, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba čl. 151. ZR-a o slučajevima kada pojedine odluke poslodavac može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

## 2.3. Suodlučivanje radničkog vijeća i poslodavca

Odredba čl. 151. ZR-a, kojom je uređen institut suodlučivanja, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća na odluku poslodavca, odredbe o nadomještanju suglasnosti radničkog vijeća su izmijenjene na način da se arbitražni postupak propisuje kao alternativna mogućnost koju poslodavac može izabrati umjesto zahtjeva da suglasnost nadomjesti sudska odluka u sudskom postupku. Osim toga, na jasniji način se uređuje zaštita od otkaza radnika u odnosu na životnu dob. Temeljem izmijenjene odredbe čl. 151. ZR-a, poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća;
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;

- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu, ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom;
- otkazu radniku s navršениh šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina;
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca;
- uvrštavanju osoba iz čl. 34. st. 1. Zakona (osobe kojima je temeljem ZR-a zabranjeno dati otkaz) u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom<sup>9</sup> pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije;
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku;
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ZR-a.

Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti navedenu odluku iz t. 1.-6., ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz čl. 188. ZR-a. U slučaju da se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju, ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.



### ističemo...

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska, ili arbitražna odluka.

O tužbi poslodavca u navedenom slučaju uskrate suglasnost od strane radničkog vijeća, sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe. Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

### Primjer – prijedlog poslodavca radničkom vijeću za davanje suglasnosti na otkaz

ABEBE d.o.o. za trgovinu  
Direktor društva  
Zagrebačka 81a  
21000 Split

ABEBE d.o.o. za trgovinu  
Radničko vijeće  
n/r Predsjednik Radničkog vijeća Ana Anić  
Zagrebačka 81a  
21000 Split

Split, 22. siječanj 2018.

### Predmet: prijedlog radničkom vijeću za davanje suglasnosti na otkaz

Temeljem čl. 151. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 121/17) dostavljam Radničkom vijeću trgovačkog društva ABEBE d.o.o. za trgovinu, Split, Zagrebačka 81a, sljedeći

<sup>9</sup> Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00-Odluka Ustavnog suda RH, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12, 68/13 i 110/15).

## PRIJEDLOG

## za davanje suglasnosti za otkaz članu Radničkog vijeća

- I) Poslodavac ABEBE d.o.o. za trgovinu, Split, Zagrebačka 81a (u nastavku teksta: Poslodavac), dostavlja Radničkom vijeću podatke o namjeri izvanrednog otkaza ugovora o radu, koji se dostavlja u prilogu, radniku Milo Miličeku (u nastavku teksta: Radnik), članu Radničkog vijeća, koji temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme dana 12. svibnja 1999. obavlja poslove vozača kamiona.
- II) Radnik je dana 20. siječnja 2018. u alkoholiziranom stanju prouzročio prometnu nesreću u krugu sjedišta Poslodavca, kojom prilikom je teško ozlijeđen jedan radnik te je počinjena materijalna šteta na materijalnim sredstvima poslodavca (vozila i strojevi) u procijenjenoj vrijednosti od 435.000,00 (slovima: četiristotridesetpettisuća) kuna.
- III) Sukladno Pravilniku o zaštiti na radu Poslodavca, nad Radnikom je proveden alkotest pomoću alkometra te je o tome sačinjen zapisnik koji se dostavlja u prilogu.
- IV) O materijalnoj šteti na vozilima zapisnik je sačinjen od strane Policijske uprave Split te osiguravajućeg društva Azursigurnost d.o.o. Split, koji se dostavlja u prilogu.
- V) Radniku je omogućeno iznošenje obrane, ali je odbio dostaviti očitovanje.
- VI) U prilogu se dostavlja prijedlog izvanrednog otkaza ugovora o radu te se Radničko vijeće poziva na davanje suglasnosti na izvanredni otkaz Radniku koji je član Radničkog vijeća u roku od osam dana od dana dostave ovog prijedloga.

Direktor  
Mani Manić

## Prilog:

- 1) Prijedlog izvanrednog otkaza Radniku.
- 2) Preslik zapisnika o alkotestu Radnika.
- 3) Preslik policijskog zapisnika.
- 4) Preslik zapisnika osiguravajućeg društva Azursigurnost d.o.o. Split.

## Primjer – Očitovanje radničkog vijeća na odluku o otkazu

ABEBE d.o.o. za trgovinu  
Radničko vijeće  
Predsjednik Radničkog vijeća  
Zagrebačka 81a  
21000 Split

ABEBE d.o.o. za trgovinu  
n/r direktora gđe Mani Manić  
OIB:34587656565  
Zagrebačka 81a  
21000 Split

Split, 29. siječanj 2018.

**Predmet: izjava o suglasnosti na odluku o izvanrednom otkazu članu Radničkog vijeća**

Poštovana gospođo Direktorice,

Dana 22. siječnja 2018. dopisom ste nas obavijestili o namjeri donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu za radni-

ka Milo Miliček, člana Radničkog vijeća, zaposlenom na neodređeno vrijeme na radnom mjestu vozača. U istom dopisu zatražili ste suglasnost Radničkog vijeća na navedenu odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu radniku Milo Miliček, sukladno odredbama Zakona o radu. Na sjednici Radničkog vijeća Poslodavca održanoj 27. siječnja 2018., odlučeno je da Radničko vijeće daje suglasnost na odluku Poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu za radnika Milo Miliček, člana Radničkog vijeća.

Za Radničko vijeće

Predsjednik  
Ana Anić

## 2.4. Zaštita sindikalnih povjerenika

Odredbama ZID ZR-a izmijenjene su i zakonske odredbe koje se odnose na zaštitu sindikalnih povjerenika. U okviru uređenja instituta suodlučivanja, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti sindikata na otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku, odredbe o nadomještanju suglasnosti sindikata su izmijenjene na način da u slučaju uskrate suglasnosti, poslodavac može zatražiti da istu nadomjesti sudska odluka. Slijedom navedenog, izmijenjenom odredbom čl. 188. ZR-a je određeno kako sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu, ili;
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

U slučaju da se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju, ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca<sup>10</sup>.



## ističemo...

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Navedenu zaštitu uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ZR-a o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

## 2.5. Izmjene u prijelaznim i završnim odredbama ZR-a

Iz čl. 232. prijelaznih i završnih odredbi ZR-a, brisana je odredba dosadašnjeg st. 3., kojom je do stvaranja zakonskih pretpostavki za provedbu arbitražnog postupka, bila propisana primjena odredaba starog ZR-a o sudskoj nadležnosti o nadomještanju suglasnosti na otkaz u određenim slučajevima.

<sup>10</sup> Čl. 188. st. 2. ZR-a.



## 2.6. Prestanak važenja podzakonskog propisa o arbitraži

Stupanjem odredbi ZID ZR na snagu, prestaje važiti Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti<sup>11</sup>.

## 2.7. Postupak nadomještanja suglasnosti radničkog vijeća o otkazu

Sukladno čl. 7. ZID ZR-a, postupci nadomještanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća o otkazu ugovora o radu radniku, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti sindikata o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, koji su sukladno odredbama čl. 41. st. 5., čl. 151. i čl. 188. ZR-a<sup>12</sup> (u nastavku teksta: ZR/14), započeti prije stupanja ZID ZR-a na snagu, dovršit će se po odredbama ZR-a/14. Isto tako, postupci nadomještanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća na otkaz ugovora o radu povjereniku zaštite na radu odnosno za korištenje nadzornih uređaja kao sredstava zaštite na radu, koji su prema odredbama posebnih propisa započeti sukladno odredbama ZR-a/14 prije stupanja ZID ZR-a na snagu, dovršit će se po odredbama ZR-a/14.

## 3. Novine u odredbama ZERV-a

Kako smo naveli, odredbama ZID ZERV-a se također vrši usklađivanje s Direktivom 2015/1749 kako bi se osigurala zaštita radnih prava pomoraca i u materiji koja uređuje postupke obavješćivanja te savjetovanja radnika zaposlenih kod poslodavaca na transnacionalnoj razini. U obrazloženju uz Konačni prijedlog ZID ZERV-a se, između ostalog, navodi kako pravo osnivanja europskih radničkih vijeća, ili uspostava jednog, ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini EU te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini EU, nisu za pomorce uređena posebnim propisima s područja pomorstva, odnosno na način kako to uređuje PZ, već se na pomorce, kao i na ostale radnike, u navedenoj materiji primjenjuju odredbe propisa s područja rada. Budući da navedena materija nije predmet uređenja PZ-a, upravo je ZERV propis koji se primjenjuje na i pomorce u dijelu kada uređuje materiju osnivanja europskih radničkih vijeća, ili uspostavu jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini EU te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini EU.

Odredbama ZID ZERV-a se u prvom redu mijenja opća odredba ZERV-a o direktivama s kojima se taj zakon usklađuje. Osim toga, odredbama ZID ZERV-a se dopunjuju se i nomotehnički uređuju odredbe ZERV-a o uvjetima za rad pregovaračkog odbora, kao i odredbe o uvjetima za rad europskog radničkog vijeća, kako bi se osigurali uvjeti za lakše sudjelovanje na sastancima svim članovima pregovaračkog odbora i europskog radničkog vijeća, pa tako i članovima - pomorcima, i to upotrebom informacijskih i komunikacijskih tehnologija, sukladno zahtjevima Direktive 2015/1794.

### 3.1. Direktive koje se prenose u ZERV

Odredbama ZID ZERV-a izmijenjene su opće odredbe čl. 2. ZERV-a, iz kojih je vidljivo kako je ZERV usklađen sa odredbama Direktive 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi oba-

vješćivanja i savjetovanja radnika (preinačeno) (Tekst značajan za EGP)<sup>13</sup> i Direktive 2015/1794. To, između ostalog, znači da se odredbe ZERV-a primjenjuju i na radnike pomorce.

### 3.2. Uvjeti za rad pregovaračkog odbora

Sukladno čl. 2. ZID ZERV-a, u čl. 14. ZERV-a dodatno su uređeni uvjeti za rad pregovaračkog odbora.



#### *ističemo...*

Novom odredbom čl. 14. st. 3. ZERV-a ista razina prava osigurana je za sve radnike, uključujući i pomorce, propisivanjem dužnosti središnje uprave da pri planiranju sastanka, polazeći od prava članova pregovaračkog tijela na sudjelovanje na sastancima pregovaračkog odbora, osigura uvjete za lakše sudjelovanje svim članovima te upotrebu informacijskih i komunikacijskih tehnologija.

### 3.3. Uvjeti za rad europskog radničkog vijeća

Odredbom čl. 3. ZID ZERV-a, u čl. 31. ZERV-a dodan je novi st. 2. Novom odredbom je propisano kako se članovima europskog radničkog vijeća moraju osigurati uvjeti za sudjelovanje na sastanku europskog radničkog vijeća, na način da se sastanci planiraju tako da se olakša njihovo sudjelovanje, uz osiguranje upotrebe informacijskih i komunikacijskih tehnologija, odnosno tehnologija koje omogućuju daljinsku komunikaciju, ako je to s obzirom na okolnosti moguće, u slučaju kada nisu u mogućnosti prisustvovati sastanku.

## 4. Zaključak

Zajednički nazivnik izmjena odredbi ZR-a i ZERV-a je njihovo usklađivanje s odredbama Direktive 2015/1794 u vezi radnih odnosa pomoraca. Promatrajući najnovije zakonske izmjene s aspekta izmjena ZR-a, moramo spomenuti i važnu novinu koja se odnosi na ponovno uspostavljanje sudske nadležnosti u slučaju potrebe nadomještanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća na odluku poslodavca. Sada je arbitražni postupak propisan samo kao alternativna mogućnost koju poslodavac može izabrati umjesto zahtjeva da suglasnost nadomjesti sudska odluka u sudskom postupku.

Ovo rješenje predstavlja zapravo na određeni način povratak na rješenje iz starog ZR-a. Naime, postupak arbitraže načelno pretpostavlja suglasnost strana u sporu da rješenje istog povjere neovisnom arbitru. Apsolutna primjena takvog rješenja u ZR-u nije se pokazala oportunom pa je iz tog razloga praksa nametnula potrebu izmjene dosadašnjeg zakonskog rješenja.

11 Nar. nov., br. 37/16 od 22. travnja 2016.

12 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

13 SL, L 122, 16. 5. 2009.