



Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

RADNO VRIJEME IZ ZAKONA O RADU I ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI

Marina Kasunić Peris, univ.spec.

RADNO VRIJEME

Cilj:

- fleksibilizirati organizaciju radnoga vremena
- Nomotehnički izričaje pojednostaviti

Izmjene:

- Pojam radnoga vremena ostao isti
- Nomotehnički izdvojeni instituti nepunog i punog radnog vremena
- Utvrđeni uvjeti rada radnika u nepunom radnom vremenu
- Omogućen fleksibilniji prekovremeni rad
- Omogućen nejednaki raspored radnoga vremena
- Rad zaštićenih kategorija _ noćni rad trudnice izbrisan jer je već reguliran Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama
- Izdvojene posebnosti u uređenju radnoga vremena

PUNO I NEPUNO RADNO VRIJEME

- Nomotehnički izdvojene odredbe
- Za rad u nepunom radnom vremenu posebno utvrđeni uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu = načelo jednakog postupanja
- Za rad u nepunom radnom vremenu utvrđeno načelo pro rata temporis

62/6 „Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.”

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

- ~~(3) Ako poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnoga vremena na takvim poslovima nisu utvrđeni posebnim propisom, ministar će na prijedlog osobe koja prema ovom Zakonu može biti stranka kolektivnog ugovora, uz suglasnost ministra nadležnog za poslove zdravstva pravilnikom urediti ta pitanja.~~

PREKOVREMENI RAD

- Rad na pisani zahtjev poslodavca = 7 dana potvrda usmenog zahtjeva
- Brisana granica od 8 sati tjedno = 50 sati tjedno
- Povećana granica kroz KU = 250 sati godišnje

~~(3) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.~~

- ~~• (4) Ako inspektor rada posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tome mora pribaviti nalaz i mišljenje liječnika ovlaštenog posebnim propisom~~
- ~~• Ukinuta mogućnost da inspektor rada zabrani rad~~

RASPORED RADNOGA VREMENA (I)

- Nejednaki raspored radnoga po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu = ako nije pisana odluka poslodavca

RASPORED RADNOGA VREMENA (II)

- Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 50 sati, odnosno šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- Banka sati = kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

RASPORED RADNOGA VREMENA (III)

- Ugovoriti razdoblje kolektivnim ugovorom od šest mjeseci.
- Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika se može promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

RASPORED RADNOGA VREMENA (IV)

- Ako je radnik kojem radni odnos prestaje **zbog isteka ugovora o radu** sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci
- Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegovog rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

NOĆNI RAD

- 48 (5) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ~~odnosno ili~~ koji tijekom kalendarske godine **uzastopnih dvanaest mjeseci** radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- **6) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.**
- ~~(6) Poslodavac je pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 5. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati dnevno.~~
- ~~(7) Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka, rad radnika iz stavka 5. ovoga članka može trajati duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati dnevno, pod uvjetom da je isto ugovoreno kolektivnim ugovorom.~~
- **(7) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.**



IZUZEĆA

- Za pojedine osobe i po kolektivnim ugovorima
- Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.
- Pod rukovodećim osobljem, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.
- Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima.

KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

- ŠTRAJK
- STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA
- VAŽENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA
- PRISTUPANJE KOLEKTIVNOM UGOVORU
- PROŠIRENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA
- PRODUŽENA PRIMJENA

ZAŠTO NOVI ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI?

PROBLEMI U PRIMJENI:

- Stranke kolektivnog ugovora (reprezentivni sindikati – pristupnici – pravo na štrajk)
- Pravo poslodavca da pokrene postupak utvrđivanja reprezentativnosti
- Gubitak statusa reprezentativnog sindikata u slučaju da je odbio kolektivno pregovarati
- Preskup i dugotrajan postupak (objava u NN)
- Pravne praznine kod postupanja Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti
- Povjerenstvo je utvrđivalo i sastav pregovaračkog odbora ako se reprezentivni sindikati nisu složili oko sastava pregovaračkog odbora

ZAŠTO NOVI ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI?

PROBLEMI U PRIMJENI:

- Posebni kriteriji za strukovne sindikate – neki sindikati koji su strukovni ulazili su po općim kriterijima/pitanje što je struka? Kriteriji se nisu primjenjivali na sve strukovne sindikate
- Neujednačeno postupanje kod državnih i javnih službi (utvrđivanje reprezentativnosti/utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora/neujednačen broj članova pregovaračkog odbora)
- NKD izazivao problem u primjeni (područje, razina kolektivnog pregovaranja/više poslodavaca/udruga poslodavaca/na kojoj razini se utvrđuje reprezentativnost)
- Važenje KU ako ga ne potpišu svi reprezentativni sindikati – što je s izmjenama i dopunama KU
- Trajanje reprezentativnosti



RJEŠENJA – REPREZENTATIVNOST

- 1 sindikat = presumpcija reprezentativnosti
- Sporazum (ne zahtjeva se da svi sindikati koji potpišu sporazum budu reprezentativni, već se sporazumom mogu utvrditi koji će sindikati biti reprezentativni)
- Reprezentativnost se utvrđuje na razini za koju se pregovara (poslodavac/udruga poslodavaca – skupina poslodavaca?)

RJEŠENJA – PREGOVARAČKI ODBOR

- Ukinuta je mogućnost Povjerenstva da utvrđuje broj i sastav pregovaračkog odbora sindikata ako se sindikati ne sporazumiju
- ROK za dogovor = 30 dana
- Ako nema dogovora = Zakon propisuje kriterije = svaki reprezentativni sindikat = 1 predstavnik, a preostali članovi razmjerno broju radnika članova u odnosu na sindikalno organizirane radnike na toj razini
- Ako se ne dogovore poslodavac pregovara sa svim reprezentativnim sindikatima

RJEŠENJA – STRANKE KU

- Samo reprezentativni sindikati
- Horizontalno usklađenje sa ZOR-om (pitanje štrajka; pristupanje KU)
- Izmjene i dopune = samo sindikati koji su potpisali KU koji se mijenja ili dopunjuje
- Važenje KU = ako ga potpišu reprezentativni sindikati koji u svom članstvu imaju više od 50% radnika članova u odnosu na ukupan broj članova svih reprezentativnih sindikata
- Kod TKU = najmanje 1 sindikat iz najmanje tri različita područja prema NKD-u i koji imaju više od 50% članova u odnosu na broj članova sindikata u pregovaračkom odboru
- Pravo na štrajk = samo reprezentativni sindikati koji su pregovarali



TRAJANJE REPREZENTATIVNOSTI

- Nije više utvrđeno za vremensko razdoblje od 3 godine već za važenje KU
- O izmjenama i dopunama pregovaraju samo reprezentativni sindikati/potpisnici
- Ako je KU istekao/došlo je do promjena u članstvu na sindikalnoj strani/nastao novi sindikat = nova reprezentativnost= ako je došlo do promjene reprezentativnosti sindikata = samo novi KU

Hvala na pažnji!