



RSR GLASNIK

Elektronsko glasilo
Republičkog sindikata
radnika

Godina 2 Broj 23
Zagreb 05/05/2020

VLADA RH KREĆE U PREGOVORE OKO KOLEKTIVNIH UGOVORA

Vlada RH je 4. svibnja 2020. godine na svojoj sjednici usvojila Odluku o pokretanju postupka pregovora o sklapanju dodatka Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike i imenovanju pregovaračkoga odbora Vlade Republike Hrvatske

Donesena je i Odluka o pokretanju postupka pregovora o sklapanju dodatka Temeljnog kolektivnog ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama i imenovanju pregovaračkoga odbora Vlade Republike Hrvatske.

Izglasana je i Odluka o pokretanju postupka pregovora o sklapanju dodatka Sporazumu o dodatku na plaću zaposlenima u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama te ustanovama u znanosti i visokom obrazovanju i imenovanju pregovaračkoga odbora Vlade.

Također, donesena je Odluka o pokretanju postupka pregovora o sklapanju dodatka Sporazumu o visini dodatka i dinamici isplate dodatka u osnovnoj plaći za policijske službenike i imenovanju pregovaračkoga odbora Vlade.

Jasno je vidljiva sprega između poslodavaca i vladajućih u namjeri da što je moguće u većoj mjeri smanje prava radnika. Medijska hajka na sindikate i sindikalne čelnike, te pokušaj dijeljenja radnika na one privatnom i na one u javnom sektoru, samo su jedan u nizu pokušaja da se smanji pregovarački potencijal sindikata. No, jednostavno je neshvatljivo da Vlada koja se koliko imamo informacije sprema na raspisivanje izbora u srpnju, kreće u pregovore sa sindikatima praktički u vrijeme kada će biti samo tehnička Vlada.

No bilo kako bilo, na nama je da svi zajedno podržimo sindikate i da niti pod koju cijenu ne dopustimo smanjenje naših stečenih prava koja nam pripadaju temeljem kolektivnih ugovora. Umjesto „vruće jeseni“ nas izgleda ove godine čeka vruće proljeće i ljeto. Zato pripremite se već danas, da svojim aktivnim sudjelovanjem u provedbi svih prosvjeda i štrajkova do kojih će najvjerojatnije doći, damo potporu sindikatima i da se svi zajedno izborimo za zadržavanje svojih materijalnih prava.

O tijeku pregovora i provedbi aktivnosti redovito ćemo vas izvještavati u direktnim kontaktima ili putem našeg Glasnika.

COVID 19 – ČESTO POSTAVLJENA PITANJA

RADNA I SOCIJALNA PRAVA

Kada govorimo o radnim odnosima i socijalnoj sigurnosti za vrijeme trajanja pandemije uzrokovane korona virusom, ističemo kako su radna i socijalna prava i dalje na snazi. Poslodavci i radnici moraju nastaviti poštovati sve odredbe radnog i socijalnog zakonodavstva i drugih propisa iz navedenog područja, uključujući i kolektivne ugovore. To znači kako do izmjena kolektivnog ugovora odnosno ugovora o radu ne smije doći jednostrano od strane poslodavca jer su to dvostrani akti koje potpisuju sindikat ili radnik, a i pri izmjeni pravilnika o radu mora se poštovati postupak savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom. To se naročito odnosi na mjere zaštite na radu, organizacije radnog vremena i prava na plaću ili naknadu plaće.

Radnik je dužan doći raditi na svoje uobičajeno odnosno drugo radno mjesto koje odredi poslodavac, osim ako ga poslodavac prethodno ne obavijesti (usmeno ili pisano) da ne dolazi. Ako je poslodavac odredio da radnik preventivno ostane kod kuće, radnik ima pravo na plaću (100 %) koju isplaćuje poslodavac.

Ako radnik radi za poslodavca, neovisno gdje i pod kojim uvjetima

Ako radnik nastavlja raditi za poslodavca u prostoru poslodavca ili drugom mjestu koje odredi poslodavac, radnik ima pravo na plaću (100 %) koju isplaćuje poslodavac. Međutim, radnik ima pravo odbiti rad odnosno napustiti mjesto rada ako je, zbog nedostatne ili neodgovarajuće zaštitne opreme, u riziku za život i zdravlje – sve dok poslodavac to ne riješi odnosno ne nabavi propisanu zaštitnu opremu. U takvu slučaju radnik ima pravo na plaću (100 %) koju isplaćuje poslodavac.

Ako radnik nastavlja raditi za poslodavca

- od kuće (u dogovoru s poslodavcem) ili
- u samoizolaciji odnosno karanteni (ako mu je odlukom nadležnih tijela određena samoizolacija ili karantena) ima pravo na plaću (100 %) koju isplaćuje poslodavac.

Pravo na svoju plaću u njoj punoj visini radnik ima temeljem činjenice da i dalje radi za poslodavca odnosno i dalje obavlja poslove svojeg radnog mjesta, neovisno gdje i pod kojim uvjetima. Radnik je dužan izvršavati obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom, te voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštititi zdravlje.

Ako radnik privremeno ne radi za poslodavca

Ako radnik privremeno ne radi za poslodavca koji mu je naložio prekid rada, ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (ako drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno), koju isplaćuje poslodavac.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran (Zakon o radu, članak 95).

Ako radnik ne radi za poslodavca jer je u samoizolaciji/karanteni, koja mu je određena odlukom nadležnih tijela, a radi na takvom radnom mjestu odnosno poslovima koje nije moguće odrađivati s nekog drugog mjesta rada, ima pravo na naknadu plaće (osnovica za izračun naknade je 4.257,28 kuna) koju isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO).

Ako je radnik zaražen virusom COVID-19 (potvrđena zaraza ili je razvio simptome zbog zaraze), ima pravo na bolovanje s naknadom u visini 70% plaće (više ako je tako uređeno u KU), odnosno ima pravo na naknadu 100 % plaće ako je zaražen na poslu, ali će to morati dokazivati.

Ako poslodavac radniku odredi korištenje godišnjeg odmora, dužan mu je platiti naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Prikaz stanja prema važećim propisima i kolektivnim ugovorima:

Stanje	Plaća/Naknada	Obveznik isplate
Zdravi radnik (koji odbije rad i/ili napusti mjesto rada ako je u riziku za život i zdravlje – sve dok poslodavac to ne riješi, ZNR)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (koji po nalogu poslodavca preventivno ostaje kod kuće)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (kojemu poslodavac zbog poslovnih razloga odredi <u>prekid rada</u> – ZOR, članak 95.)	naknada u visini njegove prosječne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca (i prema KU)	poslodavac (ZOR i KU)

Zdravi radnik (kojemu poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti, odredi <u>rad od kuće</u>)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (kojemu je odlukom nadležnih tijela određena samoizolacijai karantena, koji <u>radi od kuće</u>)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (kojemu je odlukom nadležnih tijela određena samoizolacijai karantena, koji <u>ne može raditi od kuće</u>)	osnovica za izračun naknade plaće za dane provedene u samoizolaciji je 4.257,28 kn (proračunska osnovica + 28%)	HZZO
Bolestan ili potvrđeno zaražen radnik	naknada u visini 70% plaće (+ više ako je uređeno KU) ako je zaražen na poslu 100% plaće (kao ozljeda na radu) ali će morati to dokazati – NOVO od 18.03.2020.	do 42 dana poslodavac, kasnije HZZO
Radnik koji zbog djeteta (zatvoreni vrtići i škole) ostaje kod kuće ali ne može raditi od kuće	sada nema plaćenog odsustva jednog ili samohranog roditelja, osim u slučaju bolovanja zbog bolesti djeteta	

ISTEK ILI OTKAZIVANJE UGOVORA O RADU

Posebno skrećemo pozornost na činjenicu da su sve odredbe Zakona o radu vezane uz istek ili otkazivanje ugovora o radu i dalje na snazi i da su ih se poslodavci dužni pridržavati.

Istek ugovora o radu

Prestanak ugovora o radu zbog isteka roka na koji je sklopljen ili zbog prestanka razloga zbog kojeg je sklopljen, nije otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme.

Radnik zaposlen na određeno vrijeme kojemu istekne ugovor o radu, a poslodavac ga zbog trenutne situacije ne produži, ima pravo na naknadu za nezaposlenost ako je u protekla 24 mjeseca radio najmanje 9 mjeseci (kod jednog ili više poslodavaca). Pravo ostvaruje ako se Hrvatskom zavodu za zapošljavanje prijavi u roku 30 dana od isteka ugovora o radu i podnese zahtjev za naknadom. Bez prijave u roku, radnik gubi i pravo na osnovno zdravstveno osiguranje.

Otkazivanje ugovora o radu

U slučaju otkazivanja ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanog razloga (ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga) ili zbog osobno uvjetovanog razloga, radnik ima pravo na otpremninu (ako je kod tog poslodavca radio najmanje dvije godine), kao i na otkazni rok čije trajanje ovisi o dužini radnog odnosa. Radnik kojemu je otkazan govor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga ima pravo na naknadu za nezaposlenost, koju ostvaruje prijavom na HZZ u roku 30 dana od otkazivanja ugovora o radu, pod uvjetom da je u protekla 24 mjeseca radio najmanje devet mjeseci. Prilikom prijave Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, radnik mora podnijeti i zahtjev za novčanu naknadu za vrijeme privremene nezaposlenosti – ako ga ne podnese, to pravo neće niti ostvariti.

Izvanredne okolnosti zbog virusa COVID-19, nisu opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu, uključujući i izvanredni otkaz ugovora o radu. Također, napominjemo kako radnik nije dužan općenito, pa ni zbog ove krizne situacije, pristajati na sporazumni raskid ugovora o radu.

Radnik koji sam otkaže ugovor o radu, prihvati i potpiše sporazumni raskid, koji nije zadovoljio na probnom radu ili svojim ponašanjem skrivi otkaz ugovora o radu, nema pravo na naknadu za nezaposlenost na HZZ-u čak niti ako je ostvario uvjet za naknadu (najmanje devet mjeseci rada unutar 24 mjeseca).

Poslodavac koji je radniku otkazao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog razloga, ne smije šest mjeseci od dana dostave radniku odluke o otkazu ugovora o radu, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

SIGURNOST I ZAŠTITA ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Temeljna je obveza poslodavca iz radnog odnosa, osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.

Obveza radnika je raditi na siguran način, voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika te koristiti svu propisanu i osiguranu zaštitnu opremu.

Poslodavac je dužan provoditi zaštitu na radu vodeći računa o prevenciji rizika te je obavezan zaštitu na radu prilagoditi promijenjenim okolnostima.

Upućujemo na *Upute za poslodavce i radnike vezano uz nCoV bolesti (COVID-19)* koje objavljuje Hrvatski zavod za javno zdravstvo – Služba za medicine rada.

Poslodavci koji ne mogu prilagoditi zaštitu na radu promijenjenim okolnostima do mjere do koje je to nužno i razumno za zaštitu zdravlja radnika, trebali bi, u suradnji s radničkim predstavnicima, dogovoriti kratkoročni prekid rada uz naknadu plaće ili druga rješenja o kojima se dogovore.

POZIV NA STALNU KOMUNIKACIJU UNUTAR RSR

Pozivamo vas sve: sindikalne povjerenike, povjerenike radnika za zaštitu na radu i članove radničkih vijeća da aktivno i stalno komunicirate s članovima i radnicima, da ih informirate o njihovim pravima i obvezama, te da prikupljate informacije o problemima s kojima se radnici suočavaju kako bi ih komunicirali prema poslodavcima i što brže rješavali.

Pozivamo vas i na stalnu suradnju s poslodavcima, razmjenu informacija i što brže rješavanje problema u obostranom interesu.

Javite se čim uočite problem ali javljajte nam i uspješna rješenja koja ste izborili jer će drugim kolegama i kolegicama zasigurno koristiti.

Članovi sindikata imaju pravo na besplatno pravno savjetovanje i zastupanje. Sve članove koji imaju potrebu za pravnim savjetom upućujemo da nam se obraćaju pozivom na mobitele – što je u ovoj situaciji najbrže i najsigurnije.

Svi kontakt podaci nalaze se na našoj mrežnoj stranici **www.rsr.hr** Preporučujemo koristiti sve komunikacijske kanale: oglasne ploče, pisane informacije, elektroničku komunikaciju (e-mailove, web-stranice...), društvene mreže, telefone, mobitele i dr.

IMPRESUM

Glavni i odgovorni urednik: Ivan Majdak

Urednički odbor: Ante Smolčić, Mihaela Kemenović, Ivana Majdak Topić, Ranka Grubišić

Republički sindikat radnika, Palmotićeva 55, 10 000 Zagreb

Tel: 048 711 001, e-mail: rsr@rsr.hr, www.rsr.hr