



RSR GLASNIK

Elektroničko glasilo
Republičkog sindikata
radnika

Godina 2 Broj 28
Zagreb 10/09/2020

ZAVRŠEN PROCES IMPLEMENTACIJE UGOVORA O RADU SUKLADNOJ NOVOJ SISTEMATIZACIJI U HAPIH

Hrvatska agencija za poljoprivredu i hranu (HAPIH) je svim radnicima ponudila nove ugovore o radu s 1. kolovoza 2020. godine, a sukladno novom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta. Gotovo svi radnici potpisali su ponuđene ugovore o radu, te možemo reći da nije bilo nekih većih nezadovoljstava radnika ponuđenim ugovorima, dok sedam radnika ponuđene ugovore o radu nije potpisalo.

Slijedom navedenog, poslodavac HAPIH je uputio Radničkom vijeću HAPIH na suodlučivanje i savjetovanje prijedlog odluka o otkazu s ponudom izmijenjenih ugovora za navedene radnike.

RADNIČKO VIJEĆE HAPIH PROVELO SAVJETOVAJE I SUODLUČIVANJE S POSLODAVCEM

Dana 8. rujna 2020. godine Radničko vijeće HAPIH je održalo svoju sjednicu na kojoj je raspravljano o namjeri poslodavca o otkazivanju ugovora o radu s ponudom izmijenjenih ugovora, radnicima koji nisu potpisali ponuđene ugovore.

Članak 115, stavak 1, podstavak 1 Zakona o radu kaže da poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, odnosno u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz).

Isto tako, članak 150, stavak 1 kaže da se prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci, te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Slijedom navedenog, poslodavac je donio prijedlog odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora za četvero radnika koji nisu potpisali ponuđene ugovore o radu i sukladno zakonskoj proceduri zatražio suglasnost Radničkog vijeća za svoju namjeru.

Radničko vijeće je nakon uvida u dostavljenu dokumentaciju i očitovanja samih radnika provelo raspravu i za dvoje radnika je poslodavcu dalo suglasnost, budući da je to bila i želja samih radnika.

Za dvoje radnika značajno su narušena materijalna prava te je Radničko vijeće jednoglasno donijelo zaključak koji će uputiti poslodavcu, da poslodavac još jednom razmotri svoju odluku za dvoje radnika na način da im se ponude novi ugovori o radu na trenutno nepopunjena radna mjesta a u skladu s njihovim kompetencijama.

Nadalje, troje radnika nisu potpisali ponuđene ugovore o radu a poslodavac im iste otkazuje sukladno članku 151 stavak 1, podstavak 4 Zakona o radu koji kaže da poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina. Za te radnike poslodavac je zatražio suglasnost Radničkog vijeća a budući da je to bila želja sva tri radnika, Radničko vijeće je dalo poslodavcu suglasnost.

POTPISAN NOVI KOLEKTIVNI UGOVOR U ERICSSON NIKOLA TESLA SERVISI



KOLEKTIVNI UGOVORI

Predstavnici poslodavca, Ericsson Nikola Tesla Servisi d.o.o. (ENTS), te Republičkog sindikata radnika (RSR) i Hrvatskog sindikata telekomunikacija (HST) potpisali su novi Kolektivni ugovor za razdoblje do 31.12.2023. godine. Novim Kolektivnim ugovorom zadržana su sva dosadašnja materijalna prava, međutim ona imaju bitno veću težinu obzirom na trenutnu situaciju na tržištu rada uzrokovanu epidemijom korona virusa.

Ovaj Kolektivni ugovor jamac je stabilnosti i sigurnosti za zaposlenike ENTS-a, baš kao i produženje ugovora o poslovnoj suradnji između ENTS i Hrvatskog Telekoma d.d. kojim je do 31.12.2023. godine dogovoreno pružanje usluga na području izgradnje i održavanja fiksne i mobilne telekomunikacijske infrastrukture, nadzora telekomunikacijske mreže, te terenskog održavanja aktivne pristupne i pasivne mreže. Osiguran je posao i dogovoren okvir materijalnih prava radnika, međutim socijalni dijalog se nastavlja. Sredinom listopada Sporazumom između poslodavca i sindikata utvrdit će se masa za povećanje plaća, visina bonusa, regresa i dara u naravi.

Ivan Majdak, predsjednik RSR, izrazio je zadovoljstvo postignutim dogovorima, zadržavanjem svih materijalnih prava radnika, te spremnošću poslodavca da sasluša i uvaži mišljenje sindikata kao predstavnika radnika.

MOBBING, ŠTO JE TO?

Prema definiciji, mobbing je oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, pa sve do eliminacije s radnog mjesta. Isto je vidljivo kroz niz uvreda na profesionalnoj ili osobnoj razini od strane nadređene osobe, ali često i od strane kolega s kojima je radnik u okruženju pri obavljanju svog posla.

Mobbing se manifestira kroz ismijavanje, vrijeđanje, ignoriranje, izoliranje, neprijateljsku komunikaciju često povišenim tonom, kroz nezasluženo kažnjavanje, zastrašivanje, stalno mijenjanje uputa za rad, postavljanje rokova koje je nemoguće izvršiti, zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija, zbijanje šala koje su uvredljive, stalno i uporno kritiziranje. Radniku se često dodjeljuju za obavljanje besmisleni radni zadaci, daleko ispod njegovih znanja i sposobnosti. S druge strane mogu mu se dodijeliti i preteški radni zadaci kako bi radnik pogriješio ili ga se u konačnici izuzima iz svega, te mu se ne dodjeljuju nikakvi radni zadaci kako bi se radnik osjećao beskorisno.



Sve to utječe na radnika koji svakodnevno prolazi kroz torture koje otežavaju njegovo funkcioniranje na poslu i izvan njega. Radnik gubi samopouzdanje, osjeća nezadovoljstvo i bespomoćnost. Isto je često popraćeno uz simptome gubitka apetita, glavobolje, napetosti, a svaki dan je prisutna nervoza prilikom odlaska na posao. Navedeno ne donosi benefite niti poslodavcu koji se susreće s povećanim bolovanjima, fluktuacijom radnika, smanjenom motivacijom za rad, te u konačnici i smanjenoj kvaliteti pružanja usluga svojim korisnicima. Mobbing se lako prepoznaje, ali ga je također i teško opisati. Mobbing je teško dokaziv jer i oni koji su vidjeli mobbing nad svojim kolegama ne žele svjedočiti.

Ono što je bitno ako ste žrtva mobbinga, zabilježite svaki napad, datum, vrijeme sa što je moguće više detalja i imenima svjedoka, jer nije bitan samo incident, nego i broj i učestalost. Čuvajte kopije mailova, poruka, ali ne vraćajte istom mjerom. Također ako ste prisutni kao promatrač mobbinga, nemojte dopustiti da vas se uvuče u takvo ponašanje. Budite ljubazni sa zlostavljanom osobom, a zlostavljača upozorite na njegovo ponašanje.

KAZNENA ODGOVORNOST ZA ZLOSTAVLJAČE NA RADNOM MJESTU

U Republici Hrvatskoj je pitanje zaštite dostojanstva radnika riješeno kroz odredbe Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, te Kaznenog zakona.

Tako u članku 7. Zakona o radu stoji da je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Isto tako, poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

U članku 134 istog Zakona navedeno je kako je poslodavac dužan, ukoliko postoji pritužba od strane radnika, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U Zakonu o zaštiti na radu u člancima 51. i 52. jasno je navedeno kako je poslodavac obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje. Također radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom.

U konačnici članak 133 Kaznenog zakona kaže da tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje ili povrijedi njegova prava, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA U HAPIH

Osim prethodno navedenih zakona, zaštita dostojanstva radnika u HAPIH je definirana Pravilnikom o radu i to kroz članke od 11 do 16.

HAPIH zabranjuje svaki oblik uznemiravanja i diskriminacije radnika a u skladu s općim propisima o radu. Također, se obvezuje štititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla na način da radniku osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. HAPIH ima imenovanu osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika, koja je dužna što je moguće prije ispitati navode radnika koji je pritužbu podnio.

Ako radnik pritužbu nije dao u pisanom obliku, HAPIH ili ovlaštena osoba, dužna je po zaprimanju usmene pritužbe, o istoj bez odgode sastaviti zapisnik koji radnik mora potpisati. U postupku rješavanja pritužbi radnika, može se zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Radnik koji je podnio pritužbu kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan predstavnik radničkog vijeća ili njegov odvjetnik. Postupak se mora provesti u roku od 8 dana od dostave pritužbe radnika, te predložiti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

HAPIH se obvezuje u svim slučajevima podnijeti pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice, te će ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će HAPIH zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu HAPIH i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio HAPIH u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

IMA LI MOBINGA U HAPIH?

HAPIH je velika tvrtka, a da li su neki od naših kolegica i kolega izloženi mobbingu, svakako treba s oprezom promatrati. Prethodno smo opisali kako se mobbing prepoznaje, ukoliko i sami prepoznajete u svojem okruženju ponašanje prema vama ili nekom od vaših kolegica i kolega koje je neprimjereno i ima obilježja mobbinga, svakako takvo ponašanje prijavite poslodavcu, a ukoliko imate bilo kakvih problema po tom pitanju, možete se obratiti Sindikatu ili bilo kojem članu Radničkog vijeća koji će tada pokrenuti potrebne radnje, da se takvo ponašanje prema vama ili vašim kolegama zaustavi.

IMPRESUM

Glavni i odgovorni urednik: Ivan Majdak

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

Republički sindikat radnika, Palmotićeve 55, 10 000 Zagreb

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