



Sindikat željezničara Hrvatske

Zagreb, 10. lipanj 2014.



Sindikat hrvatskih željezničara

Uprava HŽ Carga nastavlja sa pritiscima na radnike

Poštovani,

dana 9. lipnja 2014. godine Uprava HŽ Carga donijela je „konačnu listu kolektivnog viška radnika“. Prema mišljenju naših pravnih stručnjaka kriteriji za izlučivanje viška iz Kolektivnog ugovora HŽ Carga su nezakoniti, a lista viška ništetna kao što je utvrdio inspektorski nalaz od 18. travnja 2014.

Člankom 107. stavkom 3. Zakona o radu propisano je kako poslodavac pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu mora voditi računa o trajanju radnog odnosa radnika, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koji ga terete.

Dakle, prilikom utvrđivanja viška radnika poslodavac je dužan pridržavati se gore naznačenih zakonskih kriterija.

Podredno, poslodavac može uz zakonske kriterije uvesti još druge kriterije, na kojima će se temeljiti lista viška radnika ukoliko dva ili više radnika ispunjavaju iste zakonske kriterije.

Ti dodatni kriteriji mogu biti primjerice kvaliteta rada radnika, socijalni kriterij i dr.

Mišljenja samo kako se na kriteriju sadržanom u članku 73. predmetnog Kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca, na točki 1. i 2. ne može temeljiti lista viška radnika, na način da se prednost ostanka na radu daje radnicima koji nisu ispunili uvjete za mirovinu (prijevremenu ili starosnu).

Naime, odlazak u mirovinu onog radnika koji je ostvario uvjete za mirovinu je njegovo pravo, pa je na Ustavu i Zakonu o suzbijanju diskriminacije neutemeljeno da radnikovo prava bude na njegovu štetu, kao što je to u predmetnom slučaju slučaj.

Naime, iz liste viška radnika proizlazi kako radnici koji ostvaruju pravo na starosnu i prijevremenu starosnu mirovinu bivaju proglašeni tehnološkim viškom u odnosu na one radnike koji takve uvjete nisu ostvarili, a što je izravno u suprotnosti sa gore citiranim člankom 107. stavkom 3. Zakona o radu temeljem kojega su upravo godine života i trajanje radnog odnosa oni kriteriji kojim se ostvaruje prednost ostanka na radu.

Uz navedeno, predmetna lista viška radnika je potpuno netransparentna obzirom da iz iste nije razvidan način valoriziranja pojedinih uvjeta iz članka 73. Kolektivnog ugovora, niti je razvidan odnos između pojedinih kriterija sadržanih u tom članku. Tako primjerice nije vidljiv odnos između statusa hrvatskog branitelja i primjerice godina života radnika ili njegovog radnog staža.

Ako smatrate da je odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu koju je donio poslodavac nezakonita, odnosno da poslodavac u Vašem slučaju nije poštivao gore opisanu zakonsku proceduru ili

da za otkaz nema opravdan razlog, protiv takve odluke možete poslodavcu podnijeti ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA u kojem ćete tražiti od poslodavca da preispita svoju odluku.

VAŽNO: Zahtjev za zaštitu prava možete podnijeti na dokazani način samo u roku od 15 dana od dana kada vam je odluka o poslovno uvjetovanom otkazu uručena.

Po primitku zahtjeva za zaštitu prava poslodavac u roku od 15 dana na isti mora odgovoriti.

Ukoliko poslodavac ne uvaži Vaš zahtjev ili na njega uopće ne odgovori u predviđenom roku, preostaje Vam daljnji rok od 15 dana unutar kojeg možete podnijeti TUŽBU NADLEŽNOM OPĆINSKOM SUDU.

Ako sud u postupku utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će poslodavcu da Vas vrati na posao.

Kada osporavate dopuštenost otkaza u postupku pred sudom možete tražiti od suda da privremeno, do okončanja spora, naredi Vaše vraćanje na posao.

Pošto je poslovno uvjetovani otkaz jednostrani čin poslodavca te se za njegovu valjanost ne traži da ga Vi potpišete, vaš potpis je važan jedino kod dostave odluke o otkazu kako bi se moglo utvrditi da ste Vi zaista zaprimili tu odluku kao i točan datum kada ste je zaprimili zbog računanja otkaznih rokova, utvrđivanja datuma prestanka radnog odnosa te **podnošenja zahtjeva za zaštitu prava.**

Odluka o otkazu može Vam biti uručena osobno od strane poslodavca ili putem pošte.

Podsjećamo Vas kako je od velike važnosti za ostvarivanje Vaših prava da ne potpisujete nikakve odluke o otkazu donesene od strane poslodavca prije no što ih pročitate i prije no što se savjetujete s pravnim savjetnikom Vašeg sindikata.

Što se tiče sporazumnog prestanka ugovora o radu, isti može biti iniciran od strane poslodavca ili od strane radnika.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi i mora biti potpisan od obje strane. Upozoravamo Vas da ne potpisujete sporazume koje Vam nudi poslodavac prije što ih osobno pročitate i savjetujete se sa pravnim savjetnikom Vašeg sindikata. Molimo Vas da pažljivo pročitate sadržaj sporazuma i obratite pažnju na svaku pojedinost jer se u suprotnom možete odreći važnih prava koja bi vam inače pripadala.

U slučaju prestanka radnog odnosa na ovaj način u samom sporazumu se određuje datum prestanka radnog odnosa, te se stoga ne primjenjuju otkazni rokovi.

U oba slučaja pravo na otpremninu je regulirano Kolektivnim ugovorom društva HŽ Cargo.

Želimir Halić
dopredsjednik SŽH



Marijan Jelenski
dopredsjednik SHŽ