

Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava

Na temelju članka 37. Poslovnika, a u vezi članka 28. Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela, Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava na 61. sjednici održanoj 10. srpnja 2017. godine raspravljalo je o Prijedlogu pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Na osnovi rasprave i izjašnjavanja pojedinih članova Povjerenstva usvojeno je sljedeće

MIŠLJENJE

1. Vlada Republike Hrvatske i Hrvatska udruga poslodavaca podržavaju donošenje Prijedloga pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.
2. Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisni hrvatski sindikati i Matica hrvatskih sindikata ne podržavaju donošenje Prijedloga pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.
3. Ovom mišljenju prilaže se izdvojeno mišljenje Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i Nezavisnih hrvatskih sindikata.

IZDVOJENO MIŠLJENJE SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE I NEZAVISNIH HRVATSKIH SINDIKATA

Članak 9.

S obzirom na raspravu na posljednjoj sjednici Povjerenstva za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava GSV-a iz koje je proizašlo kako poslodavac s poslovnim nastanom u drugoj državi koji u RH upućuje radnike na privremeni rad ima obvezu vođenja kako evidencije o radnom vremenu, tako i evidencije o radnicima, to nije jasno **zbog čega se u odredbi stavka 1. članka 9. prijedloga Pravilnika propisuje obveza vođenja isključivo evidencije o radnom vremenu?** Podsjećamo kako je u raspravi zaključeno da se odredbom prijedloga Pravilnika treba jasno uputiti na obvezu vođenja obiju evidencija, međutim, to je, iz nekog razloga, propušteno učiniti.

Predloženo uređenje članka 9. navodi na zaključak kako u odnosu na upućenog radnika za poslodavca postoji isključivo obveza vođenja evidencije o radnom vremenu radnika, što nije zaključak s rasprave na Povjerenstvu za zakonodavstvo. Ako se pretpostavlja kako **obveza vođenja** evidencije o radnicima i za stranog poslodavca proizlazi iz kogentne norme članka 5. Zakona o radu, mišljenja smo kako navedeno neće biti potpuno jasno poslodavcima koji upućuju radnike. Nadalje, obveza **čuvanja i dostave na zahtjev nadležnih tijela evidencije** ne može biti ograničena samo na evidenciju o radnom vremenu, nego zbog prirode instituta upućivanja ta obveza mora postojati i u odnosu na evidenciju o radnicima. Navedena mogućnost proizlazi i iz direktive 2014/67 za provedbu direktive 96/71. Naime, odredba članka 9. spomenute direktive izrijeком dopušta propisivanje obveze čuvanja dokumente koji ukazuju na početak, trajanje i završetak radnog vremena, ali ostavljaju mogućnost da to budu i drugi dokumenti, stoga je tu mogućnost trebalo iskoristiti i prošiti obvezu čuvanja i dostave

evidencije i na evidenciju o radnicima, jer ista treba biti na mjestu gdje se poslovi obavljaju i nju treba čuvati i dostavljati nadležnim tijelima od poslodavca ovlaštena osoba.

U stavku 3. ovog članka formulaciju **za razdoblje od 5 godina nakon upućivanja** smatramo nespretnom, iako je ona očito prepisana iz odredbe članka 32. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima, koji je tek nedavno donesen u Saboru. Umjesto takve formulacije predlažemo da se koristi formulacija u razdoblju 5 godina nakon upućivanja, jer smo mišljenja kako se njom jasnije propisuje što je obveza poslodavca, odnosno da je obveza predmetnu evidenciju čuvati 5 godina nakon prestanka upućivanja

U stavku 2. ovog članka vrši se pozivanje na stavak 8. ovog članka, a budući da tog stavka nema, nego je ostala formulacija iz ranije verzije Prijedloga pravilnika kada su odredbe stavaka 1., 2. i 3. ovog članka bile dio članka 8., zbog čega je potrebno brisati brojku „8“ i umjesto nje napisati brojku „1“.

Također predlažemo da se članak 9. dopuni novim stavkom 4. koji glasi:

„Ako je fizička ili pravna osoba iz stavka 1. agencija za privremeno zapošljavanje, evidenciju iz članka 8. stavka 1. za njene upućene radnike može voditi korisnik, sukladno članku 8. stavku 7. ovoga Pravilnika.“

Članak 10.

U okviru **Akcijskog plana za administrativno rasterećenje gospodarstva**, kojeg je Vlada RH usvojila u siječnju 2017. godine jedna od predloženih mjera je i pojednostavljenje evidentiranja radnog vremena, koja se postiže izmjenom **Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (dalje: Pravilnik)**.

U svrhu izmjene navedenog Pravilnika formirana je tripartitna radna skupina. Za sindikate najvažnija izmjena u Pravilniku odnosi se na pojednostavljenje obveze poslodavca na vođenje podataka o radnom vremenu radnika u smislu produljenja roka u kojem je poslodavac u obvezi podatke o radnom vremenu radnika evidentirati u evidenciji o radnom vremenu. Naime, važeći Pravilnik propisuje obvezu vođenja podataka **na završetku radnog dana radnika, pritom omogućavajući poslodavcu i unosenje podataka odmah po saznanju, ako mu isti nije poznat do kraja radnog dana**. Smatrajući ovakvo uređenje prevelikim administrativnim opterećenjem za poslodavce i opasnošću od prekršajnog kažnjavanja, MINGO/MRMS predlažu produljenje na način da je poslodavac evidenciju o radnom vremenu radnika u obvezi popuniti **najkasnije sedmog dana od dana za koji se podatak popunjava**.

Ovdje valja istaknuti kako važeće rješenje ostavlja prostor poslodavcu da neki podatak, ukoliko mu nije poznat u navedenom roku (do kraja radnog dana) unese u evidenciju **odmah po saznanju istog**, što ukazuje da važeće uređenje nije rigidno, već dapače, fleksibilno te **ne predstavlja opasnost za kažnjavanje poslodavca**, budući da prigodom provođenja inspekcijskog nadzora inspektor mora imati u vidu ovu mogućnost koju Pravilnik propisuje.

Predloženo rješenje, međutim, otvara mogućnost velikih manipulacija. Naime, uzimajući u obzir zakonsku mogućnost prema kojoj radnici kod istog poslodavca mogu raditi u brojnim posebnim režimima rada kao što su nejednaki raspored radnog vremena, preraspodijeljeno radno vrijeme, dvokratni rad i slično (primjerice, administracija na jedan način, proizvodnja na drugi, zaštitari/čuvari na treći i dr.), potpuno je izvjesno kako će u ovako dugom roku biti puno više posla za tog poslodavca odjednom, uz puno veću mogućnost za netočnost i nepreciznost, ali i lažiranje podataka. **Za radnike koji, prema Zakonu o radu ili kolektivnom ugovoru, mogu raditi u režimu radnog vremena s kraćim dnevnim i/ili tjednim odmorom (članak 74. stavak 2. i članak 89. ZOR-a), inzistiramo da ostane obveza**

vođenja dnevne evidencije radnog vremena, uz već spomenutu fleksibilnost prema inspekciji rada (ukoliko poslodavcu podatak nije poznat u navedenom roku odnosno do kraja radnog dana, podatak unesi u evidenciju odmah po saznanju istog).

Stoga smatramo nužnim zadržati važeće uređenje prema kojem je poslodavac u obvezi podatke o radnom vremenu unositi na kraju radnog dana, a iznimno po saznanju nekog podatka, jer se time osigurava točnost i vjerodostojnost evidencije.

Mogućnost upisivanja podataka u evidenciju radnog vremena najkasnije sedmog dana od dana za koji se podatak popunjava, kako je predloženo, prihvatljivo nam je samo u odnosu na radnike koji rade u jednakom trajanju i jednakom rasporedu radnog vremena.



Koordinatorica Povjerenstva

Karolina Ivanković