

POSLODAVCI: „MI POSLUJEMO PO (RUPAMA U) ZAKONU“

Objavljeno: 23.11.2020



Svaki radnik ima pravo na "zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji dostojan život" - tako kaže Ustav RH. No, upravo je to pravo jedno od prvih koja se krše u sektoru trgovine, jer [prosječna plaća](#) trgovca u maloprodaji 4257 kn, a blagajnika 4266 kn, što nikako nije dovoljno za dostojan život. Samo [osnovni životni troškovi](#) "pojeđu" skoro cijelu plaću: prosječni iznos režija u Zagrebu je 1200 kn, dok je za jednosobni stan potrebno izdvojiti 2400 kn mjesečno.

Uz niske plaće, rad u maloprodaji karakterizira mali milijun stresnih situacija na svakodnevnoj razini. "E da mi radimo tako kao što ti radiš ništa ne bi napravili", oteresito je rekla šefica studentica koja je slagala police. Pola sata poslije studentica je čula šeficu kako se istresa nad radnicom koja je naslagala previše povrća na kolica, pod pritiskom da u jednoj turi sve preveze. Kolica su se, naravno, prevrnula, a povrće rasulo po dućanu.

Prodavačice šute i trpe, potiskuju negativne događaje i na taj način akumuliraju stres. U njihovu slučaju šutnja nije zlato, šutnja su grč i nervoza prije odlaska na posao, tablete protiv bolova i problemi s leđima i nogama. "U strahu od reakcije, otkaza, mobinga ili uvjereni da ih nitko neće slušati, mnoge od njih prešutile su svoje probleme i time (nesvjesno) dodatno produbile problem, zaboravivši da njihova radnička prava nisu stvar dobre volje poslodavca, već zakona", piše [Lidija Čulo](#) u tekstu [Blagajnica hoće ići na wc \(dio I\)](#).

Poslodavci otkazali kolektivni ugovor još 2013.

S obzirom na ogroman broj kršenja radničkih prava o kojima smo pisali u tekstovima [Pljesak herojima ne poboljšava uvjete rada](#); [101 lice eksploatacije u Studencu](#); [Lidlovih super pet: Stres, šikaniranje, pritisci, otkazi, odmazde](#) i [Igre s radničkim pravima u Hrvatskoj Lutriji](#) zapitali smo se štite li postojeći zakoni radnike i kakva je situacija s kolektivnim ugovorima.

Granski kolektivni ugovor za sektor trgovine ne važi od 2013. godine. Kolektivni ugovor [sklopljen 1997.](#) i njegove [Izmjene i dopune](#) iz ožujka 2005. otkazala je **Hrvatska udruga poslodavaca-Udruga trgovine**, smatrajući da dokument star 15 godina "ne podržava niti prati trendove i funkcioniranje moderne trgovine" te da je "neusklađen s postojećim zakonodavstvom i praksom". U [obavijesti HUP-a](#) iz siječnja 2013. možemo pročitati da su godinu i pol prije datuma otkazivanja započeti pregovori za novi kolektivni, no dogovor između dvije strane nije mogao biti postignut.

Također navode da zbog stupanja na snagu Zakona o reprezentativnosti nemaju sugovornika na sindikalnoj strani. Zbog toga zaključuju: "Realan život u trgovini ne može stati i čekati pa smo bili prisiljeni ući u proces otkaza ovog neadekvatnog

lošeg kolektivnog ugovora". Ključan problem što je ovaj kolektivni ugovor neodrživ i štetan i za zaposlene i za poslodavce u trgovini i mi ga moramo mijenjati."

U **Sindikatu trgovine Hrvatske** [tada su konstatirali](#) da će radnici "otkazom kolektivnog ugovora biti oštećeni za svoja minimalna prava – minuli rad, trošak prijevoza, duži godišnji odmor, plaćeni/neplaćeni dopust, povećanu satnicu za rad nedjeljom, blagdanima, u smjenama, noćni rad, prekovremeni rad, otpremnine za odlazak u mirovinu, solidarne pomoći, uvjete za rad sindikata, a jedina obveza poslodavca ostat će minimalna plaća i godišnji odmor." Osim toga, tada su neto plaće 179.000 radnika u sektoru trgovine od 2.900 kuna bile za 27 posto niže od prosjeka gospodarstva, a ono bez čega su ostali su materijalni dodaci – dio plaće koji poslodavac nije obavezan isplatiti, budući da Zakon o radu (ZOR) propisuje jedino redovnu isplatu minimalne plaće.

HUP smo pitali kako je otkazivanje kolektivnog, odnosno oduzimanje i one minimalne razine prava koja je njime ugovorena, pomoglo radnicima, no do trenutka objave teksta na naš upit **nismo dobili odgovor**.

Mario Iveković, predsjednik Novog sindikata i bivši povjerenik nekadašnjeg Unikonzuma, kaže da je otkazivanje kolektivnog ugovora posljedica Zakona o reprezentativnosti. "Jedna od svrha tog zakona bila je da se svi kolektivni ugovori stave van snage. U njemu je postojala odredba da se mogu otkazati i oni ugovori sklopljeni na neodređeno." Radi se o članku 31. 1. koji kaže da se kolektivni ugovor čiji su potpisnici sindikati kojima nije utvrđena reprezentativnost može otkazati bez postupka za otkazivanje, ako sindikati ne pokrenu postupak utvrđivanja u roku od 15 dana od poziva poslodavca za pokretanje novih pregovora

Mario Iveković pirotehničari u štrajku za kolektivni ugovor 2016. Foto: Radnički portal



Iveković smatra da granski kolektivni ugovor radnicima nije mnogo značio, no kao pozitivnu stvar navodi klasifikaciju radnih mjesta od najniže plaćenih prema većim plaćama. "Barem se za neka radna mjesta onda moglo tražiti veću plaću. Osim toga, radnici su imali nešto više dana godišnjeg, ne 20 dana kao danas. Ali to je premalo da bi kolektivni imao smisla."

Otkazivanje kolektivnog ugovora za trgovinu rezultiralo je izostankom i te minimalne zaštićenosti radnika već sedam godina. Krajem lipnja ove godine [STH nam je rekao](#) da su pregovori u ožujku, prije izbijanja krize uzrokovane pandemijom koronavirusa, dovedeni gotovo do kraja, a nakon prestanka karantene STH je bio u procesu iniciranja nastavka. Za komentar samih izmjena morat ćemo pričekati završetak pregovora, a do tada pogledajmo kakvu zaštitu radnicima nude postojeći zakoni.

Zakon omogućuje izrabljivanje

"Zakon o trgovini o radnim uvjetima nažalost ne govori ništa. Ima jedan dio koji se odnosi na manje tvrtke, gdje se određuje potrebna struka, to otvara prostor školovanim trgovcima da nađu posao", objašnjava Iveković.

Osim toga, samo načelno i to djelomično govori o radnom vremenu poslovnica. Prema čl. 57. 1. poslodavac određuje radno vrijeme, a pritom bi trebao uzeti u obzir "potrebe kupaca, broj radnika zaposlenih u prodavaonici i poštivanje njihovih prava uređenih pravnim aktima, između ostalih i ugovorom o radu".

No, kao radno vrijeme poslodavci računaju većinom poslovno radno vrijeme, od otvaranja do zatvaranja trgovine, a vrijeme od kad radnik dođe na posao i vrijeme u koje kreće kući se ne bilježi. Ima slučajeva u kojima poslodavac radnicima uopće ne priznaje to radno vrijeme, nego ih pita: "Zašto dolazite kao lude pola sata ranije?", kao da ne zna da treba posložiti kruh i novine, ispeći peciva, provjeriti blagajnu itd. da sve bude spremno prije otvaranja.

"Upravo zato što nemaju predviđeno radno vrijeme poslodavci si dozvoljavaju pravo da preko poslovođa traže ostanak prema potrebi. Dućan se zatvara u 9 sati, ali je došlo puno robe, pa kažu radnicima: **morate ostati još sat vremena**", kaže Iveković.

U slučajevima kad se ne priznaju, ti sati se i ne plaćaju. U nekim trgovinama radnici se karticom bilježe na odlasku i dolasku, i tu se prekovremeni sati plaćaju. No upitno je koliko. Članak 94. Zakona o radu kaže da "za otežane uvjete

rada, radnik ima pravo na povećanu plaću.” Pritom ne definira koliko to povećanje treba biti, pa poslodavac radniku može isplatiti i samo jednu lipu više i ispunio je zakonsku obavezu!

I kad se prekovremeni plate, problem je što toliki broj sati odrađuje jedan radnik. Sam ZOR dozvoljava veliki broj prekovremenih – ukupno 180 sati godišnje. U prijevodu, radnik po zakonu može na godišnjoj razini odraditi i više od jednog dodatnog mjeseca prekovremenih sati.

Foto: Wikipedia



Iako im na ugovoru o radu većinom piše 40 sati tjedno, trgovci i trgovkinje često odrade minimalno 48 sati. “Zbog štednje na kapacitetima nikada nema dovoljno ljudi. Ako fali radnika zamoli se kolegu koji je bio u prvoj smjeni da ostane u drugoj, pa on odradi smjenu viška. Na taj način gomilaju se slobodni dani. Da se pita ljude u nekoj trgovini koliko imaju slobodnih dana u tom trenutku, vjerojatno bi svi rekli da ih imaju, ali nitko ne zna kad će ih iskoristiti. Ove godine situacija je nešto bolja, jer su slobodne dane koristili za vrijeme lockdowna”, komentira Iveković.

Što se tiče rasporeda radnog vremena Zakon o radu (čl. 74. 1.) definira samo da tijekom radnog dana radnik ima pravo na odmor od 12 sati neprekidno, a tijekom radnog tjedna odmor od najmanje 24 sata. Ovakve definicije ostavljaju prostor za izrabljivanje – zato je šestodnevni radni tjedan po 8 sati plus prekovremeni moguć. Ako su se radnici prije više od 100 godina izborili za 8 sati rada-8 sati odmora-8 sati sna, zašto Zakon ne garantira 16 sati za odmor i san? Jesu li 24 sata tjedno dovoljna da se radnik kvalitetno odmori i bude psihički i fizički spreman za novi radni tjedan?

Zbog manjka radnika, raznih “izvanrednih” situacija poput odlaska na bolovanje jednog ili više radnika, povećanja opsega posla i sl. poslovođe često rade iznimke u izradi rasporeda pa se šestodnevni radni tjedan produži i na 7, 8 ili više dana, dok se radnice ne vrate s bolovanja ili dok ne nađu zamjenu iz drugih poslovnica.

Uz zdravstvene probleme, tu su i drugi problemi koje uzrokuje iscrpljujuć raspored – manje je prilike za odmor, manje vremena i volje za druženje s obitelji i prijateljima, a tako i za razmišljanje o potencijalnoj sindikalnoj aktivnosti.

Ucijenjeni prilikom sklapanja ugovora o radu

Kad se poslodavac želi riješiti radnika, često ga premjesti u udaljeno mjesto rada do kojega nema adekvatan prijevoz.

“To je namjerna rupa u zakonu”, kaže Iveković. “Imali smo nedavno konkretan slučaj, poslodavac je premještio radnicu iz Poreča u Rijeku, bez da je osigurao prijevoz. Po zakonu ispada da je sve u redu. Poslodavac ima u svom Pravilniku definirano da je mjesto rada svako mjesto gdje obavlja svoju djelatnost, bilo gdje u Hrvatskoj. Zakon nigdje ne ograničava udaljenost na koju se radnika može prebaciti.

Manipulacijom nekoliko članaka Zakona o radu **ispada da poslodavac bez problema može prebaciti radnika iz Pule u Osijek i dati mu otkaz ako ne dođe na posao.** To je nažalost i naša sudska praksa, takve stvari toleriraju. Suci su počeli samo tehnički čitati zakone i nije ih briga za realnost. Radnik nikad ne bi potpisao da ga se može premjestiti 500 km, a praktički to potpisuje. Da ne potpiše ne bi dobio posao.”

“Problem je što je ugovor o radu samo na papiru ugovorna obveza, u realnosti nije. U trgovini, maloprodaji pogotovo. Ugovor je ono što ti daje poslodavac, ugovoran je samo u dijelu što ga možeš ili ne moraš prihvatiti”, rekao je Iveković.

“Ugovor na neodređeno, osim ako...”

Članak 11. 1. Zakona o radu kaže da se “ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije

drukčije određeno". Članak 12. ZOR-a kaže da se ugovor IZNIMNO može sklopiti na određeno vrijeme, "za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja".

Zakon ne definira što znači 'iznimno', osim toga, u trgovini je izniman rad vrlo lako opravdati povećanim opsegom posla.

Zakon o radu

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Također omogućava manipulaciju ugovorima na određeno – prema čl. 12.3. "ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora na određeno ne smije biti neprekinuto duže od tri godine." Ključna riječ je – neprekinuto. Ako se radni odnos prekine na više od dva mjeseca poslodavac može ponovno radnika zaposliti na određeno. Zbog toga se događa da mjesec-dva prije isteka roka od tri godine radnicima jednostavno ne produži ugovor te ih nakon dva mjeseca zove da ponovno dođu raditi.

Kućni kolektivni uglavnom ne postoje

Većina kućnih kolektivnih ugovora u sektoru trgovine ne važi: [Kolektivni ugovor za Konzum](#) sklopljen je 2012. između Uprave Konzuma, Sindikata trgovine Hrvatske i HUS-Hrvatske udruge sindikata radnika Belja, na razdoblje od 5 godina, dakle do 2017. Kolektivni ugovor [za Hrvatsku Lutriju](#), sklopljen između Uprave Lutrije, Sindikata trgovine Hrvatske i Republičkog sindikata radnika Hrvatske istekao je 2017., jer je zaključen 2014. na određeno vrijeme od 3 godine.

Ostale trgovine, koliko smo uspjeli istražiti, nemaju kolektivni ugovor, a na snazi je još jedino [kolektivni ugovor za Tisak](#) koji su 2015. sklopili Sindikat grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske i Sindikat Novine, na razdoblje od 5 godina. Kao ni granski kolektivni za trgovinu, ni taj ne nudi radnicima neku veću razinu zaštite – uglavnom je vrlo sličan Zakonu o radu, osim u dijelu koji definira dodatke na plaću.

Jedan od razloga zašto kolektivnih uglavnom nema ili su jako slabi jest to što je "sindikalni pokret u Hrvatskoj otišao u pravcu da se više teži navodnom socijalnom dijalogu, što znači ispijanje kava s poslodavcima i razgovor o svjetskim krizama, globalnoj situaciji u trgovini, poreznim reformama...", kaže Iveković. Zato je skeptičan prema sadržaju novog granskog kolektivnog za trgovinu i pretpostavlja da bi mogao biti po mjeri HUP-a, a "ako je takav, onda radnicima nije ni potreban".

"Kolektivni ugovor trebao bi govoriti o konkretnim problemima koji muče radnike: da se utvrde čvrste odredbe o radnom vremenu, najniža plaća za trgovinu i po radnim mjestima, godišnji po mjeri radnika, korištenje pauze ili adekvatna zamjena, bolja definicija smjenskog rada. No, pregovori u tom smjeru ne postoje", zaključuje.

Rečenicu "mi poslujemo po zakonu", koju često čujemo od poslodavaca kad opovrgavaju kršenja prava u firmama koje posjeduju, treba čitati uz određeni podtekst: zakoni ne pružaju adekvatnu zaštitu radnicima, nego nude prostor poslodavcima za manipulaciju člancima. Zbog toga su kršenja prava po zakonu itekako moguća. Nezaštićenosti treba dodati i činjenicu da Kolektivnih ugovora gotovo da i nema, i da to ostavlja nešto manje od 200.000 radnika, koliko ih je ukupno zaposleno u sektoru trgovine, s gotovo nikakvom razinom zaštite.

Uz borbu za bolje radno zakonodavstvo, nužno je stoga da se radnici počnu boriti za bolje kolektivne ugovore, jer su to pravni dokumenti koje [mogu skrojiti](#) prema svojoj volji – ako su organizirani u sindikat i ujedinjeni.

Objavu ovog teksta podržala je Agencija za elektroničke medije, putem natječaja za potporu novinarskim radovima objavljenog 30. 6. 2020.

Izvor naslovne fotografije: [Pixabay](#).

Autorica teksta:

[Ana Vragolović](#)

Preporučite članak:

Like 195