

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



NOVA ODLUKA O OTPREMNINAMA

Poslodavac je u formi Aktualne informacije za radnike (br. 127), od 24. rujna, obavijestio radnike o tomu kako Hrvatska pošta ima namjeru u slijedećem razdoblju ponovno utvrđivati „*postoje li u sustavu radnici koji zbog svojih trajnih osobina ili sposobnosti više nisu u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, a radnicima bi se visina otpremnine mogla uvećati i iznad iznosa propisanog Zakonom o radu...*“. Poslodavac u uvodu (naslovu) svoje informacije naglašava kako su u tijeku dogovori sa socijalnim partnerima i Glavnim radničkim vijećem. Naravno da je nakon navedene objave sindikat zasut pitanjima, komentarima, negodovanjem, izrazima razočarenja i ljutnje, a u nekim slučajevima sasvim pogrešnim razumijevanjem objavljenog teksta. Radi pojašnjenja navodimo slijedeće:

U više smo navrata sa predstavnicima poslodavca razgovarali o navedenoj temi, uglavnom bez osobitog napretka i rezultata. Između ostalog, u našem smo glasilu krajem svibnja objavili dopis Upravi Društva, na temu otpremnina, u kojem je izraženo naše neslaganje sa selektivnim pristupom poslodavca, pogotovo kad je u pitanju dovođenje u neravnopravan položaj radnika koji su imali nesreću razboljeti se i biti na dugotrajnom bolovanju. Rečeno je tada da će u propisanoj proceduri, poslodavac početkom jeseni donijeti novu Odluku o visini otpremnine, uz najavu da će otpremnina biti „nešto manja“, ne navodeći što bi to moglo biti. Naravno da se nismo složili, ni tada i sada.

I evo, u procesu donošenja Odluke, poslodavac je Glavnom radničkom vijeću poslao na savjetovanje svoju planiranu Odluku o otpremnini u iznosu od maksimalnih 50.000,00 kuna, pa ono što je najavljeno kao „nešto manje“ u odnosu na 80 tisuća kuna iz prethodne Odluke, nije tek nešto manje nego je značajno manje, za cijelih 30 tisuća ili 37,5%!

Kako se radi o savjetovanju, ničem više niti manje, Glavno radničko vijeće je u svom očitovanju izrazilo svoje neslaganje s predloženom Odlukom i savjetovalo poslodavca da još jednom preispita svoju namjeru i donese pravičniju odluku koja bi bila bitno poboljšana u odnosu na trenutni prijedlog. Ostaje za vidjeti kako će se sve odvijati i koliko će savjet GRV-a utjecati na odluku poslodavca pa ćemo sa svoje strane, kako to i poslodavac tvrdi u svojoj *Aktualnoj informaciji*, o daljnjem tijeku razgovora te svim zaključcima, radnike direktno informirati.

ISPLATA OTPREMNINE – NAŽALOST NE MOŽE NA ZAŠTIĆENI RAČUN

Ponukani upitima radnika kojima se primanja uplaćuju na zaštićeni račun, a iskazali su svoju želju za odlazak iz sustava Hrvatske pošte iz osobno uvjetovanih razloga (uz pripadajuću otpremninu), prema poslodavcu smo pokrenuli inicijativu da iznađe mogućnost da toj kategoriji radnika otpremnina bude uplaćena na zaštićeni račun. Nažalost, iz ureda za upravljanje ljudskim resursima smo dobili odgovor da prema Zakonu, isplata otpremnine, bez obzira što se radi o neoporezivom primanju, ne spada u kategoriju primanja koje je izuzeto od ovrhe i nema zakonske mogućnosti otpremninu isplatiti na zaštićeni račun.

REZOLUTNO

Dugi niz godina odgovorne u Hrvatskoj pošti upozoravamo na poražavajuće stanje komunikacije u sustavu. Možda je pomalo čudno, ali istog problema su bili svjesni i pojedini članovi Uprave HP. Uz upozorenja o stanju komunikacije, uobičajeno smo iznosili i naše pretpostavke do čega će zbog loše komunikacije na koncu i doći. I kao i u nizu drugih stvari, nažalost bili smo u pravu, iako bi nam bilo milije da smo se prevarili.

Strahujući za budućnost i opstojnost Hrvatske pošte i budućnost svih njenih radnika, upozoravali smo na neprimjerenu komunikaciju i izostanak komunikacije pojedinih rukovoditelja sa radnicima. Nekim radnicima je dozlogrdilo, pa su se oni snalažljiviji snašli i, nakon dugog niza godina rada u HP, napustili naš sustav. Tko je time dobio, a tko izgubio? Sigurni smo da HP nije dobitnik.

I tako opet, nakon niza godina loše komunikacije i našeg upozoravanja, nakon brojnih edukacija rukovodećih radnika, pomaka nabolje kod pojedinaca nema, niti će ga biti. Možda je jedan od aktualnih „dobrih primjera loše komunikacije“ i obraćanje radnicima na temu korištenja godišnjih odmora, time i poštivanja važećeg (!?) Plana godišnjih odmora za 2021. godinu, gdje u rečenom obraćanju rezolutno stoji: „**Znači nakon 15.11.2021. godine nema korištenja GO.**“

I to je to!?! Tko šiša Zakon o radu i sve ostale važeće akte, kad u sustavu upravljanja u HP ima dobar broj onih koji se stavljaju iznad zakona i propisa, a sve po principu - bit će kako ja kažem ili biti neće! Rezolutno, nema što! No takvima, i ovom prigodom možemo jednako rezolutno poručiti da se svakako probaju sjetiti one narodne po kojoj „mogu raditi što hoće, ali ničija nije do zore gorjela“.

STATUS NECIJEPLJENIH RADNIKA?

Dok cijepljenje nije obavezno, radnik ne smije snositi posljedice necijepjenja

U Domu Sindikata grafičara i medija 8. rujna 2021. godine sastali su se pravnici iz sindikata udruženih u Nezavisne hrvatske sindikate kako bi raspravili i zauzeli stav o problemima s kojima se u praksi susreću radnici i poslodavci koji se odnose na radnopravni status radnika, a koji su uzrokovani činjenicom da se određeni broj radnika ne želi cijepiti, dok su istovremeno poslodavci uvjetovani određenim postotkom cijepljenih radnika da bi ostvarili određene potpore od strane države. Tako su se u praksi pojavila pitanja tko mora snositi trošak testiranja radnika koji se ne žele cijepiti ako je covid-potvrda potrebna za obavljanje poslova radnog mjesta i na koji način poslodavac smije postupiti prema tom radniku odnosno smije li mu zbog navedene činjenice otkazati ugovor o radu.

Tijekom rasprave pravnika o problemima koje po radnopravni status radnika uzrokuje činjenica da se radnik ne želi cijepiti, moglo se zaključiti da navedena pitanja nisu jasno regulirana važećim zakonodavstvom te da je nužno žurno dati jasan odgovor na sva otvorena pitanja koja se u praksi javljaju povodom postupanja prema necijepljenim radnicima od poslodavaca.

Poslodavac je obavezan osigurati zdrave i sigurne uvjete rada

No, pravnici su jasno poručili da sve dok cijepljenje protiv covida nije uvedeno kao obveza od države, radnik ne smije snositi nikakve posljedice uslijed činjenice što se ne želi cijepiti. Prema danas važećim propisima jasno se može zaključiti da je poslodavac obavezan radniku osigurati zdrave i sigurne uvjete rada, te je po tome načelu obavezan snositi i sve troškove koji su potrebni kako bi se necijepljenom radniku osigurala zdrava i sigurna radna sredina, pa je tako obavezan snositi i troškove kako bi se necijepljeni radnici testirali ako je to nužno za obavljanje njihovog posla.

Ujedno se zaključilo da se o navedenim otvorenim pitanjima koja se pojavljuju u praksi moraju na tripartitnoj razini donijeti odgovorajuće odluke i upute kako se ne bi dogodilo da se na temelju jednostrane interpretacije zakonskih propisa uspostavi praksa poslodavaca koja će možda biti i štetna za radnike.

Pravnici iz udruženih sindikata u NHS će i dalje nastaviti pratiti stanje po svim pitanjima koja se u praksi pojavljuju u odnosu na postupanja poslodavaca prema radnicima uslijed posljedica pandemije covida te će prema potrebi reagirati prema nadležnim institucijama. (Izvor: Grafičar & mediji)