PRIJEDLOG AMANDMANA SINDIKALNIH SREDIŠNJICA NA KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O RADU

Amandman 1.

Na članak 3.

U članku 3. stavak 5. riječ "dvadeset" zamjenjuje se riječju "dvadesetčetiri", a riječ "sedam" zamjenjuje se riječju "tri", te se riječi "četiri tjedna" zamjenjuju riječima "tjedan dana".

Obrazloženje:

Navedenom odredbom utvrđuju se minimalna trajanja dnevnog i tjednog odmora u slučaju da se kolektivnim ugovorima urede iznimke u pogledu odredbi o dnevnom i tjednom odmoru.
Člankom 17. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena ostavljena je mogućnost uređivanja iznimaka u pogledu uređivanja radnog vremena u određenim djelatnostima, uz uvjet da se radnicima osigura odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita. U članku 2. stavak 1. točka 9. definira se pojam "odgovarajućeg odmora", međutim, Direktivom nije definirano niti trajanje, niti razdoblje u kojem je poslodavac obvezan omogućiti ostvarenje toga prava korištenja dnevnog ili tjednog odmora, na način kako ga predlaže Vlada RH. Zakonom je potrebno, u slučaju uređenja iznimke u pogledu reguliranja radnog vremena, utvrditi minimum trajanja dnevnog ili tjednog radnog vremena, međutim nismo suglasni, niti s predloženim razdobljem u kojem je poslodavac obvezan omogućiti ostvarenje korištenja dnevnog ili tjednog odmora, niti s najkraćim trajanjem tjednog odmora. Razdoblja koja se predlažu, tj. da se zamjenski dnevni odmor mora osigurati u razdoblju od sedam dana, odnosno tjedni odmor od 4 tjedna, jest štetno po zdravlje radnika, te smo mišljenja da se predložena razdoblja moraju skratiti. Ako je u članku 3. Direktive utvrđeno razdoblje od 24 sata u kojem se koristi dnevni odmor, a člankom 3. Zakona o radu omogućava se odstupanje od tog pravila, tada je razdoblje od 7 dana, predloženo Zakonom o radu, prenisko utvrđeni minimum, koji će štetno utjecati na zdravlje radnika. Jednako tako je neprihvatljivo da se donja granica za osiguravanje korištenja tjednog odmora utvrđuje razdoblje od 4 tjedna, što za posljedicu može imati da će radnici moći raditi i po 7 dana, bez pripadajućega zamjenskoga dnevnog odmora, odnosno 4 tjedna bez pripadajućega tjednog odmora.
Nadalje, kada je riječ o tjednom odmoru, mišljenja smo da bi donja granica za tjedni odmor morala biti 24 sata, upravo iz razloga što se prijedlogom Zakona povećava trajanje tjednog odmora s 24 na 36 sati, te se za radnike u smjenama već predviđa iznimka od pravila, a predloženim stavkom 5. se uvodi mogućnost iznimaka po osnovi djelatnosti za koje je dopušteno odstupanje od pravila o 36-satnom trajanju tjednog odmora.

Amandman 2.

Na članak 4.

U članku 4. stavak 2. ispred riječi "radnom" dodaje se riječ "odrađenom".

Obrazloženje:

Intencija je da se u stavku 2. definira da je poslodavac dužan voditi evidenciju stvarno odrađenog radnog vremena. Time je navedena odredba jasnija, pa time i lakše primjenjiva, tj. jasno se upućuje koje radno vrijeme je poslodavac dužan evidentirati, pa se na taj način olakšava i rad inspekcije, odnosno zaštita prava i zdravlja radnika.

Amandman 3:

Na članak 10.

U članku 10. stavak 2. mijenja se i glasi:

"(2) Poslodavac ne smije sklopiti više od četiri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje duže od dvije godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno."

Obrazloženje:

U skladu s tumačenjem Europskog suda pravde, predlaže se ograničiti broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na ukupno 4 ugovora te skraćivanje razdoblja s 3 na 2 godine unutar kojeg se mogu sklopiti ti ugovori. Mišljenja smo kako se ovime postiže veća razina zaštite radnika te sprječavaju zlouporabe instituta ugovora o radu na određeno vrijeme kojima smo svjedoci, s time da se uz postojeća dva moguća „sigurnosna mehanizma" (objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme te najduže ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu) uvodi i treći, ograničavanje broja ugovora, a sve u skladu s temeljnim smislom Direktive 1999/70/EZ, koja državama omogućuje da od ta tri mehanizma odaberu one čija će primjena spriječiti zlouporabu rada na određeno vrijeme. U RH se primjenom samo dva mehanizma (objektivni razlozi za sklapanje ugovora i najduže ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme) nije uspjelo spriječiti zlouporabe što je vrlo jasno vidljivo iz udjela ugovora o radu na određeno vrijeme među novosklopljenim ugovorima, a nakon izmjena Zakona o radu 2003. godine, koji iznosi oko 85 posto. Tako iako EK može ocijeniti da je RH i u tom dijelu usklađena s pravnom stečevinom EU, jer je primijenila dva od tri moguća mehanizma, to će učiniti samo pod dojmom „prvog pogleda", jer temeljni smisao direktive, a to je sprječavanje zlouporabe rada na određeno vrijeme nije postignut te tako RH zapravo taj dio Zakona o radu nije uskladila s navedenom Direktivom.

Amandman 4.

Na članak 47.

U članku 47. brišu se stavci 5., 6. i 7.

Stavci 8. do 12., postaju stavci 5. do 9.

Obrazloženje:

Naime, od početka pregovora oko Zakona o radu, tj. od srpnja 2008. godine, do danas izmijenile su se okolnosti u EU, vezano uz uređenje instituta *opt-out*-a (*izuzeće*), tj. rada duljeg od 48 sati tjedno (s prekovremenim radom). Naime, nakon neuspješnog procesa mirenja između Europskog Parlamenta i Europskog Vijeća postalo je jasno da na razini EU-a ne postoji konsenzus u vezi zadržavanja navedenog instituta (odnosno zadržavanja mogućnosti izuzeća . Stoga, se protivimo činjenici, da će, u slučaju da Vlada RH bude inzistirala na navedenoj odredbi, RH biti jedna od rijetkih zemalja koja će imati institut izuzeća (*opt-out*-a). Naravno da je legitimno od strane Vlada RH predlagati takva rješenja, međutim u tom slučaju Vlada RH mora jasno naglasiti da je ustrajanjem na reguliranju rada duljeg od 48 sati tjedno, izravno pogodovala poslodavcima. Jednako tako upozoravamo da se

navedenom odredbom krši članak 23. Direktive 2003/88/EZ, s obzirom da će radnici, koji su prema važećem ZOR-u, radili do 52 sata tjedno, sada raditi 60 sati tjedno.

Amandman 5.

Na članak 49.

U članku 49. stavak 1. mijenja se i glasi: "Zabranjen je noćni rad trudnice i žene koja doji dijete".

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi: "Poslodavac smije odrediti noći rad trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, samo ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje.".

Dosadašnji stavci 2. do 4. postaju stavci 3. do 5.

Obrazloženje:

Protivimo se brisanju apsolutne zabrane noćnog rada trudnica, kao i ispuštanju žena koje doje dijete kao zaštitne kategorije radnica u odnosu na noćni rad. Stoga predlažemo zadržati zabranu noćnog rada trudnice i žene koja doji dijete, uz omogućavanje rada tih kategorija radnika samo u slučaju ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje.

Amandman 6.

Na članak 50.

U članku 50. stavak 1. mijenja se i glasi: "(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca na način da radnik rad obavlja naizmjenično u više od jedne smjene tijekom mjeseca, u skladu s rasporedom radnog vremena, neovisno o tome koliko se često i na koji način smjene izmjenjuju.".

Obrazloženje:

Smatramo kako definicija smjenskog rada predložena u konačnom prijedlogu ZOR-a ne pokriva sve moguće slučajeve smjenskog rada. Naime, definicija uključuje samo one radnike koji rade u smjenama na način da nakon njihove odrađene smjene neki drugi radnik dolazi odrađivati sljedeću smjenu na istome radnome mjestu. Međutim, što je s onim situacijama kada radnici izmjenjuju smjene, ali na način da nakon njihove odrađene smjene nitko drugi ne odrađuje sljedeću smjenu, kao što su radnici u nekim bankama, obrazovanju, zdravstvu i drugim sustavima? Takvi radnici rade jedan dan u jutarnjoj, a drugi dan u popodnevnoj smjeni i pri tome niti jedan radnik ne radi tim danima na istome radnome mjestu u suprotnoj smjeni. Jednako tako radnici jedan tjedan rade u jutarnjoj smjeni, a u sljedećem tjednu u popodnevnoj smjeni, odnosno u tom slučaju ne dolazi do izmjene radnika na istome radnome mjestu.

Osim toga, što je sa situacijom kada, primjerice, pet radnika radi u jutarnjoj smjeni, a tri radnika u popodnevnoj? Doslovnim tumačenjem to bi značilo da se za dva radnika ne radi o smjenskom radu, te bi ti radnici bili diskriminirani u pravima i zaštiti njihovih prava u odnosu na radnike kojima bi se za isti način rada priznavao smjenski rad.

Predložena definicija uređuje pitanje smjenskog rada isključivo s aspekta organizacije radnog vremena poslodavca, a ne s aspekta radnika koji radi u takvim uvjetima rada.

Nesporno i ti radnici imaju iste one potrebe zaštite na radu te ostala prava koja proizlaze iz organizacije radnog vremena kao i radnici koje uključuje predložena definicija. Prepoznavši uvjete rada, neki kolektivni ugovori su u svoje odredbe uključili i te radnike.

Budući da se rad u smjenama prvi put uređuje ZOR-om, smatramo kako je nužno izmijeniti odredbu stavka 1. ovog članka, vodeći računa o činjeničnom pitanju organizacije radnog vremena, te smo stoga predložili drukčiju definiciju rada u smjenama.

Pojam smjenskog rada valja proširiti na stvarne smjene, dakle i na one situacije kada radnici rade u smjenama ne izmjenjujući se na istome radnome mjestu s drugim radnicima. Ovo neovisno o definiciji smjenskog rada iz Direktive 2003/88/EZ, jer takva definicija, koja je šira, dakle obuhvaća veći broj radnika, zasigurno ne bi bila protivna Direktivi.
Pri tome napominjemo da definiranje smjenskog rada kako smo predložiti odgovara stvarnoj situaciji u Hrvatskoj, i upravo svim onim definicijama smjenskog rada koje već godinama postoje u brojnim kolektivnim ugovorima.

Amandman 7.

Na članak 53.
U članku 53. briše se stavak 2.

Obrazloženje:
U kontekstu odredbe članka 3. odredba stavka 2. ovog članka je nepotrebna, te ju predlažemo brisati.

Amandman 8.

Na članak 55.
U članku iza stavka 2. dodaje se stavak 3. koji glasi: "(3) Broj radnih dana koji se uračunavanju u godišnji odmor iz stavka 1. i 2. ovoga članka, utvrđuje se ovisno o tjednom rasporedu radnog vremena radnika.".

Obrazloženje:
Stavak 4. je rezultat dogovora socijalnih partnera, te je u potpunosti sukladan Direktivi, stoga ne vidimo razloga zbog kojih je Ministarstvo samoinicijativno, bez prethodnog savjetovanja sa socijalnim partnerima, izmijenilo navedenu odredbu. Sukladno navedenoj odredbi bi se ovisno o rasporedu svakog radnika (radi li on 5 ili 6 dana u tjednu) određivalo trajanje tjedna iz stavka 1. i 2. Ukoliko se ne utvrdi trajanje tjedna, u tom slučaju će radnici koji rade 6 dana u tjednu biti oštećeni za dva dana godišnjeg odmora.

Amandman 9.

Na članak 84.
U članku 84. dodaje se novi stavak 3. koji glasi: "(3) Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.".
Dosadašnji stavci 3. i 4. postaju stavci 4. i 5.

Obrazloženje:
Predloženom izmjenom vratilo bi se rješenje iz važećeg Zakona o radu, koje na jasan način utvrđuje kako razdoblja za isplatu plaće ne smiju biti duža od mjesec dana. Budući da u Konačnom prijedlogu Zakona o radu nema stavka 3. (koji mi predlažemo), to proizlazi kako će kroz ugovore o radu biti moguće ugovarati razdoblja isplate plaće i duža od mjesec dana, što je mogućnost koju svakako valja spriječiti. Budući da ova izmjena navedenog članka Zakona nije bila predmetom usklađenja s pravnom stečevinom EU, to smo mišljenja ista treba ostati identična onoj u važećem Zakonu.

Amandman 10.

Na članke 125. i 126.
Brišu se članci 125. i 126. te naslov "XV. PRAVILNICI O RADU"

Obrazloženje:

S obzirom da Pravilnici o radu, kao izvor prava radnika nisu u duhu pravne stečevine Europske unije, predlažemo ukinuti navedeni institut. Naime, iz odredbe članka 18. Direktive o radnom vremenu vidljivo je da je duh pravne stečevine Europske unije radna prava radnika uređivati kroz sporazume i kolektivne ugovore radnika i poslodavca, te da se niti jednom riječju ne ostavlja mogućnost jednostranog uređivanja prava radnika kroz Pravilnik o radu od strane poslodavca. Tim više, kada je riječ o uređivanu pitanja radnog vremena, iznimke od osnovnog pravila uređenog ZOR-om mogu se urediti samo kroz sporazume i kolektivne ugovore, dok je prema važećim odredbama Zakona o radu navedene iznimke moguće uređivati i kroz Pravilnike o radu, što je protivno pravnoj stečevini EZ-a. Podsjećamo da se i radne knjižice ukidaju zato jer je riječ o institutu nepoznatom EU pa bi bilo uputno poticati dvostrano uređenje radnih odnosa (poslodavac-sindikat) jer je riječ o usklađivanju s pravnom stečevinom EU, o modernizaciji sustava radnih odnosa te daljnjem razvoju industrijskih odnosa.

Amandman 11.

Na članak 129.

Briše se članak 129.

Obrazloženje:

Predlažemo brisati navedenu odredbu, s obzirom da se istom radnicima ograničava pravo na sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa. Naime, institut zahtjeva za zaštitu prava i prema važećem zakonu procesnopravna je pretpostavka za ostvarenje sudske zaštite, osim u slučaju materijalnih potraživanja prema poslodavcu, a propuštanje roka dovodi do prekluzije prava na sudsku zaštitu. Odredbe i rokovi koji su određeni u predmetnoj odredbi izrazito su kratki i prekluzivni, a u potpunosti su neprimjereni dugotrajnim sudskim postupcima koji se vode i u radnim sporovima. Institut obveznog podnošenja Zahtjeva za zaštitu prava u praksi ne ostvaruje gotovo nikakve učinke, s obzirom da ih poslodavci gotovo uvijek odbijaju, ali zbog njih su radnici kao stranke u budućem parničnom postupku stavljeni u nejednak položaj u odnosu na poslodavce, sve bez ikakve osnove. Radnik, koji je najčešće pravni laik, je doveden u situaciju da u roku 15 odnosno 45 dana mora odraditi sve početne radnje za sudski spor, što bi možda i imalo smisla da taj spor traje mjesec dana, ali on traje po nekoliko godina. Rokove za završetak radnih sporova sudovi su proglasili "instruktivnim" odnosno neobvezujućima, dok su rokovi koji ovdje obvezuju radnika prekluzivni. Obraćanje zahtjevom prema poslodavcu trebalo bi pridonijeti mogućem razrješenju nastalog spora mirnim putem, bez suda, no praksa pokazuje kako poslodavci u 99 posto slučajeva odbijaju uložene zahtjeve, zbog čega su radnici prisiljeni i dalje obraćati se sudu. Na taj se način zahtjev u ulozi "miritelja" pokazao neučinkovitim institutom.

Neosnovanost predmetne odredbe ukazuje i nova iznimka koju je Vlada predložila u posljednjem tekstu nacrta, a koja bi dovela do daljnjih nejednakosti i podređenog položaja radnika kao procesne stranke.

Zbog navedenog boljim rješenjem bi se pokazao prijedlog ukidanja navedenog instituta, jer i predloženo rješenje ide u daljnjem pravcu napuštanja njegove obveznosti. Jednako tako, činjenica jest da sukladno *Direktivi Vijeća 91/533/EEZ o obvezi poslodavca da obavijesti zaposlenike o uvjetima koji se mogu primijeniti na ugovorni ili radni odnos* ne postoji obveza, već samo kao mogućnost, države članice da pristup radnika sredstvima pravne zaštite uvjetuje prethodnim obraćanjem poslodavcu.

Stoga predlažemo brisati institut Zahtjeva za zaštitu prava kao prekluzivnog uvjeta odnosno roka, bez kojeg radnik ne može povesti sudski spor. Uređenje prethodnog mirnog rješenja individualnih sporova uvijek je moguće odrediti sporazumom (predstavnika) radnika i poslodavca, u tu svrhu je donesen i Zakon o mirenju u individualnim sporovima, ali to se ne bi više smjelo činiti na ovaj način.

Amandman 12.

Na članak 174.

U članku 174. stavak 1. mijenja se i glasi: "(1) Predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovarački odbor imenuje radničko vijeće poslodavca, podružnice poslodavca ili povezanog poslodavca, odnosno sindikalni povjerenik koji ima prava i obveze radničkog vijeća, propisane ovim Zakonom.".

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi: "(2) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, odnosno nema sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, predstavnika radnika u odbor iz stavka 1. ovoga članka biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem.".

Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Obrazloženje:

S obzirom da je o navedenoj odredbi već postignuta suglasnost socijalnih partnera, u dijelu kojim se omogućava pravo radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku pravo imenovanja predstavnika radnika iz Republike Hrvatske u pregovaračkom odboru, protivimo se predloženoj formulaciji navedene odredbe, posebice stoga što ista nije sukladna pravnoj stečevini EU-a.

Naime, osnovna intencija jest pojednostavljenje postupka imenovanja predstavnika u pregovarački odbor iz RH, kao i cijele procedure izbora, te omogućavanje sudjelovanja u pregovorima za osnivanje Europskih radničkih vijeća i sindikalnim predstavnicima. Dodatno ističemo kako će predstavnici sindikata po prirodi svog poziva biti više zainteresirani za navedenu problematiku, čime će se postupak ubrzati i pojednostaviti. Riječ je o primjeni stručnih znanja kod pregovora o sadržaju sporazuma o osnivanju ERV, stoga nema potrebe inzistirati da izabrana može biti samo osoba koja je zaposlena kod poslodavca. Ako osoba koja nije zaposlena kod poslodavca, a predstavlja sindikat, može pružiti više stručnih znanja pri sastavljanju ugovora, ne vidimo razloga onemogućiti izbor takve osobe u pregovarački tim za sklapanje sporazuma o osnivanu ERV. Na taj se način mogu izbjeći dodatni troškovi za poslodavca u smislu obveze snošenja troškova stručnih osoba koje pomažu pregovaračkom odboru, a istodobno se omogućava sindikatima sudjelovanje u pregovorima. Ovakav prijedlog je u potpunosti sukladan Direktivi o ERV.

Ne prihvaćamo obrazloženje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, sukladno kojem Ministarstvo nije prihvatilo prijedlog sindikata da se predstavnicima sindikata omogući pravo na izbor i imenovanje za člana pregovaračkog odbora.

Naime, u točki 19. Preambule Direktive 2001/86/EZ jasno je naglašeno da država članica može utvrditi da se za članove pregovaračkog tima mogu izabrati i predstavnici sindikata neovisno o činjenici jesu li zaposleni ili ne u poduzeću. Kako je u pogledu reguliranja radnog vremena Vlada RH ugradila pojedine odredbe Direktive, koje nije bila dužna ugraditi, jednako tako ne vidimo razloga zašto, kada je riječ o navedenoj odredbi, Vlada RH ne bi postupila na jednak način. Time više nam je nerazumljiv stav Vlade s obzirom da se navedenim prijedlogom sindikata ne zadire u interese poslodavaca, već upravo suprotno. Poslodavcima se smanjuje trošak, jer se ostavlja mogućnost da u pregovarački odbor ne bude imenovan radnik koji radi kod poslodavca, pa bi time poslodavac bio oslobođen troškova naknade plaće za radnika tijekom izbivanja s rada zbog sudjelovanja u radu pregovaračkog tima. Tim više se ne može očekivati da će radnici posjedovati specifična znanja, kada je riječ o pregovorima za uređenje postupka sudjelovanja u odlučivanju u SE, pa se time još dodatno povećava trošak poslodavca (kao npr. za osiguranje prevoditelja tom članu pregovaračkog tima koji možda ne poznaje jezik). Stoga držimo neprihvatljivim obrazloženje Vlade RH, s obzirom da Direktiva, kada je riječ o SE, utvrđuje mogućnost izbora predstavnika sindikata u pregovarački tim, dok kada je riječ o ERV, Direktiva izrijekom niti propisuje niti zabranjuje

takvu mogućnost, već način izbora člana pregovaračkog tima prepušta državama članicama. Kada je riječ o ERV, Direktiva izrijekom propisuje da se član ERV bira između radnika kod poslodavca, ali se navedena odredba ne odnosi na članove pregovaračkog tima za zaključivanje sporazuma o utemeljenju ERV, ili sporazuma o uređenju sudjelovanja u odlučivanju radnika u SE.

Amandman 13:

Na članak 196.

U članku 196. iza stavka 6. dodaje se stavak 7. koji glasi: " (7) Ako se kod poslodavaca izmijeni broj radnika tijekom rada pregovaračkog tijela koje utječe na izmjenu broja i sastava pregovaračkog tijela, prema kriterijima iz članka 190. izmijenit će se sastav pregovaračkog tijela. Uprava poslodavaca će izvijestiti pregovaračko tijelo o tim promjenama, u kojem slučaju će se primijeniti članak 189. ovog Zakona."

Dosadašnji stavak 7. postaje stavak 8.

Obrazloženje:

Predlažemo dodati novi stavak 7. kojim bi se uredio slučaj izmjene okolnosti koje utječu na broj i sastav pregovaračkog odbora, odnosno strukturu sastava pregovaračkog odbora. U protivnom bi se predstavnicima iz pojedinih država članica onemogućilo sudjelovanje u radu pregovaračkog tima, nakon što su se izmijenile okolnosti, odnosno broj radnika kod poslodavaca koji sudjeluju u osnivanju SE.

Amandman 14.

Na članak 205.

U članku 205. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi: "(3) Članovi vijeća radnika imaju pravo na edukaciju, uz naknadu plaće."

U dosadašnjem stavku 3. koji postaje stavak 4. na kraju rečenice umjesto točke stavlja se zarez i dodaju sljedeće riječi: "što uključuje i pravo na nesmetano sudjelovanje na sastancima pregovaračkog tijela ili vijeća radnika europskog društva, ili drugim sastancima koji su utvrđeni sporazumom iz članka 196. ovoga Zakona, uz naknadu plaće."

Obrazloženje:

Prijedlog dopune stavka 3. odnosi se na prijenos odredbe Odjeljka 2. stavka 1. točke g) o primjeni standardnih pravila iz Aneksa Direktivi 2001/86/EZ.

U stavku 4. određuje se zaštita navedenih kategorija osoba u pogledu otkaza i stavljanja u neravnopravni položaj, dok predloženom odredbom nije uključena i zaštita u odnosu na nesmetano sudjelovanje na sastancima pregovaračkog tijela ili vijeća radnika europskog društva uz naknadu plaće, što je IZRIJEKOM predviđeno člankom 10. stavak 2. Direktive 2001/86/EZ.