



Nedostatak sindikalnog iskustva i solidarnosti doveo do ostavke predsjednika Radničkog vijeća INE

Obećanja predsjednika Radničkog vijeća INE nisu bila realna. Pravna služba SING-a s najčešćim pitanjima i odgovorima na raspolaganju svim radnicima u maloprodaji. Prigovori na HAY u STSI-u

Nije dorastao dužnosti

Ostavka predsjednika Radničkog vijeća INE Predraga Sekulića nije nas iznenadila jer je od trenutka njegova izbora na dužnost bilo jasno da toj dužnosti nije dorastao. Predsjednik Radničkog vijeća mora biti dosljedna osoba, s velikim sindikalnim iskustvom, sklona pregovorima i konstruktivnom socijalnom dijalogu. Ništa od toga, nažalost, u mandatu tog predsjednika RV-a nismo vidjeli. Isto tako, predsjednik Radničkog vijeća najodgovornija je osoba za rad Radničkog vijeća i ako je ono, prema njegovim riječima bilo neaktivno, za to je u najvećoj mjeri odgovoran upravo njegov predsjednik. Osoba koja ima sindikalno iskustvo znala bi da je radničko vijeće, u okviru svojih zakonom propisanih nadležnosti, dodatni mehanizam za zaštitu radnika koji samo surađujući sa sindikatima može na odgovarajući način štititi radnička prava.

Sekulićeve tvrdnje o lošem Sporazumu za maloprodaju i uvredljivim ugovorima ponuđenim radnicima na benzinskim postajama u suprotnosti su s odlukom Radničkog vijeća INE za koju je i on glasao, a vjerujemo i u suprotnosti s odlukama sindikata čiji je član. Nažalost, ne događa se prvi put da kolega Sekulić postupa protivno odlukama Radničkog vijeća.

Protiv odluka Radničkog vijeća

Na sjednici Radničkog vijeća održanoj u Sisku 16. listopada 2014. Radničko je vijeće donijelo odluku kojom se obvezalo na suzdržavanje od bilo kakvih

izjava u komunikaciji s javnošću i radnicima INE, a koje bi mogle štetiti bilo kojem dijelu INE. Radničko je vijeće na isto pozvalo sve sindikate i udruge koji zajedno djeluju.

Navedenu su odluku Radničkom vijeću predložili predstavnici SING-a, već tada uvidjevši kako predstavnici Stožera, u svojoj opravdanoj namjeri za spasom Rafinerije Sisak, svojim izjavama izravno štete radnicima u Rafineriji nafte Rijeka. Usprkos navedenoj odluci Predrag Sekulić je kao predsjednik RV-a INE i koordinatorski Stožera u razgovoru za Glas Slavonije u kolovozu 2015. izjavio:

„Rijeku će vrlo lako zatvoriti ako uspiju nas, jer bi mnogi tamo bili sretni da dobiju otpremnine i da naprave još jedan apartman.“



Zbog dobrobiti naših članova u INI, a posebno kako bismo zaštitili dostojanstvo naših članova u Rafineriji nafte Rijeka, koristimo se ovom prilikom kako bismo kolegu Sekulića upozorili na to da nije spretno, ni



mudro braniti „svoje“ radnike iz sredine iz koje dolazi na način da „utapa“ druge radnike i servira ih poslodavcu kao lak plijen poput glinenih golubova. Izrečeno ukazuje na nedostatak sindikalnog iskustva i solidarnosti.

Izrečen stav o sindikatima ne želimo komentirati jer njegove ocjene djelovanja sindikata ne možemo shvatiti ozbiljno. Isto ćemo ostaviti sindikatu čiji je član. Smatramo da su ovo prijelomi trenuci za radnike na benzinskim postajama. Na nama je odgovornost da za naše radnike postignemo najbolja moguća rješenja i osiguramo njihova radna mjesta, što je Sporazumom za maloprodaju i učinjeno. Sve što je Sporazumom utvrđeno može zaživjeti samo ako radnici s benzinskih postaja odluče da žele nastaviti raditi. To je istina od koje bježe oni koji radnicima daju lažna obećanja, ali na taj način dokazuju da su zalutali u sindikalni pokret i Radničko vijeće.

Iz ostavke predsjednika Radničkog vijeća vidljivo je kako je velik dio glasanih obećanja danih radnicima INE bio nerealan i neostvariv.

SAVJETI PRAVNIKA ZA RADNIKE S BENZINSKIH POSTAJA

SING-ovi pravnici u svakodnevnom su kontaktu s radnicima Inine maloprodaje i spremno odgovaraju na sve upite radnika u vezi s ponuđenim ugovorima o radu za INA-MS d.o.o. Kako bismo vam pomogli prilikom donošenja odluke navodimo najčešće postavljena pitanja i odgovore SING-ovih pravnika.

Pitanje: Čuo sam od voditelja da će se kod novog poslodavca smanjiti dodaci za noćni rad i rad blagdanom, a u Vašoj knjižici navodite da ostaju isti, kako je to moguće?

Odgovor: Dodaci na plaću propisani su u postotku od Vaše mjesečne plaće. Postotak u kojemu se Vaša plaća uvećava zbog noćnog rada ili rada blagdanom ostat će isti, ali, zbog činjenice da bi Vam plaća bila niža i konačan iznos dodataka bio bi niži.

Pitanje: Ukoliko ne potpišem novi ugovor i dobijem poslovno uvjetovani otkaz, kolika bi mi bila otpremnina? Također, čuo sam da radnici koji imaju više godina staža dobivaju i 3 dodatne plaće uz otpremninu, je li to istina?

Odgovor: Otpremnina se obračunava prema Kolektivnom ugovoru koji je na snazi u vrijeme otkaza. Trenutno važeći Kolektivni ugovor propisuje da u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza radnik ima pravo na otpremninu u visini od 60 % prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i pravnih prednika Poslodavca. Trenutno važeći Kolektivni ugovor vrijedi do kraja tekuće godine, a ukoliko se ne potpiše novi, ovaj Kolektivni ugovor nastavlja vrijediti po produženoj primjeni do kraja mjeseca ožujka naredne godine. Ukoliko se potpiše novi Kolektivni ugovor, otpremnina će se obračunavati prema odredbama novog Kolektivnog ugovora, sadržaj kojega ne možemo prejudicirati. Ipak, za očekivati je da se visina otpremnine ne bi mijenjala. Dodatni iznosi plaće koje spominjete vjerojatno se odnose na plaćanje po osnovi odricanja radnika od otkaznog roka u eventualnom dogovoru s poslodavcem, pri čemu radnici s više staža imaju pravo na duži otkazni rok, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.

Pitanje: Što ako ne potpišem ponuđeni ugovor, a prije prestanka radnog odnosa u INA d.d. ne iskoristim godišnji odmor?

Odgovor: Ukoliko Vam poslodavac ne omogući korištenje godišnjeg odmora, dužan Vam je platiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.



Pitanje: Na koji način se oporezuje otpremnina ako ne potpišem ugovor s INA MS d.o.o. i dobijem poslovno uvjetovani otkaz, a na koji način ako prijeđem u INA MS d.o.o. tamo i dobijem poslovno uvjetovani otkaz u roku do dvije godine?

Odgovor: U prvom slučaju, ako u INA d.d. dobijete poslovno uvjetovani otkaz, iznos od 6.400,00 kn po godini staža u INA d.d. je neoporeziv, dok u situaciji da od INA MS d.o.o. dobijete poslovno uvjetovani otkaz, iako Vam INA MS d.o.o. priznaje u kontinuitet staža vrijeme provedeno u INA d.d., cjelokupni iznos otpremnine s osnove rada u INA d.d. bi se oporezivao kao i plaća (nema neoporezivog iznosa od 6.400,00 kn po godini staža), a samo iznos od 6.400,00 kn po godini staža u INA MS d.o.o. ne bi bio oporeziv.



SPORAZUM O NOVOM MALOPRODAJNOM MODELU - INA Maloprodajni servisi d.o.o.

Pitanje: Na koliki otkazni rok imam pravo u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza?

Odgovor: Otkazni rok je propisan Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom i iznosi kako slijedi:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u INA d.d. proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u INA d.d. proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u INA d.d. proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u INA d.d. proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u INA d.d. proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u INA d.d. proveo neprekidno dvadeset godina.

Navedeni otkazni rok radniku koji je u INA d.d. proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Pitanje: Zašto sporazum i ugovor koji su mi dostavljeni nisu potpisani od strane poslodavca i je li je takvo postupanje zakonito?

Odgovor: Postupanje poslodavca INE, u konkretnom slučaju temelji se na posebnom Sporazumu, zaključenom između, Sindikata, Poslodavca i RV-a. Prema odredbama tog Sporazuma i pravne posljedice (valjanost ponuđenog sporazuma/važenje ugovora, op.a.) nastupiti će tek ukoliko 70 % radnika prihvati ponuđene uvjete. Kako se dakle radi o uvjetnom pravnom poslu, temeljenom na posebnom Sporazumu, postupanje poslodavca ne može se smatrati nezakonitim i/ili manjkavim.



PRIGOVORI NA HAY U STSI-U

HAY metoda je u STSI d.o.o. uvedena s 1. rujna 2014. godine. Nakon ponude poslodavca novih ugovora o radu, određeni je broj radnika, koji su smatrali da su oštećeni, uputio prigovore. Poslodavac i sindikati koji djeluju u STSI-u osnovali su radnu skupinu za razmatranje dostavljenih prigovora. Radna skupina radila je po načelu da neposredni rukovoditelj radnika koji je pisao prigovor mora potvrditi njegovu utemeljenost. Radna je skupina već početkom listopada završila s radom i veliku većinu prigovora riješila pozitivno. Pozitivno rješenje radne skupine nekim bi radnicima osiguralo povećanje bruto plaće, a nekima prijelaz u viši platni razred. Svi zajedno ne trebamo se čuditi broju podnesenih i riješenih prigovora jer, nažalost, u STSI-u u posljednjih 5 godina radnici nisu mogli dobiti odgovarajuće ugovore o radu. Zbog toga su radili na više vrednovanim radnim mjestima, ali nisu imali odgovarajući ugovor o radu i pripadajuću plaću. Svi smo vjerovali da će uvođenjem nove metode vrednovanja radnih mjesta dugogodišnje nepravde biti ispravljene, ali to se nije dogodilo. Odgađanje rješavanja tih problema dovelo je do velikog nezadovoljstva radnika i odlaska određenog broja visokokvalificiranih radnika iz kompanije.

Budući da poslodavac, usprkos brojnim zahtjevima sindikata, do sada nije proveo zaključke radne grupe, odnosno da radnicima nije ponudio na potpisivanje nove ugovore o radu, SING-u ne preostaje drugo nego da svojim članovima ponudi rješavanje nastalog problema pravnim putem. Podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava, članovi će opunomoćiti SING-ove odvjetnike da u njihovo ime podnesu zahtjev za mirno rješenje nastalog spora. Ne riješi li se spor mirnim putem, bit ćemo prisiljeni problem rješavati sudskim putem.

Nažalost, cijelo smo ovo vrijeme smatrali da ćemo problem riješiti dogovorno, odnosno da će poslodavac poštivati zaključke radne skupine i radnicima ponuditi nove ugovore o radu. Svjesni smo i da nepoštivanje dogovorenog od poslodavca dugoročno može narušiti osnovna načela kvalitetnog socijalnog dijaloga koji smo do sada imali.

Ali više nemamo izbora. Stoga pozivamo radnike da bez straha potpišu zahtjeve za zaštitu svojih prava, kako bismo započeli s rješavanjem njihovih problema.