

Radni uvjeti sindikalnog povjerenika / predstavnika

Gordana Muraja*

Radnici se imaju pravo udruživati u sindikat i postavljati vlastita pravila sindikalnog djelovanja. No, postavlja se pitanje položaja i prava sindikalnog povjerenika / predstavnika prema poslodavcu kod praktične provedbe sindikalnih aktivnosti: u koje vrijeme te aktivnosti može provoditi i kojih se je pravila pritom dužan pridržavati.

1. Pravo na udruživanje u sindikat

Zakon o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19. i 151/22, dalje u tekstu: ZR) člankom 165. jamči radnicima pravo bez ikakvog prethodnog odobrenja utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. Glava IV ZR-a pod naslovom *Kolektivni radni odnosi* detaljnije uređuje pravo radnika na osnivanje sindikata u koji se dobrovoljno učlanjuju i sami određuju način svoga djelovanja i utemeljenje saveza ili drugih oblika udruživanje. Glava IV tako uređuje različita pitanja koja se odnose na utemeljenje i registraciju, imovinu, djelovanje, prestanak djelovanja, zaključivanje kolektivnog ugovora, štrajk i rješavanje kolektivnih radnih sporova te odredbe o osnivanju i radu gospodarsko-socijalnog vijeća.

Iako je djelovanje sindikalnog povjerenika / predstavnika povezano s temom djelovanja sindikata, ovaj se članak bavi samo dijelom o radnim uvjetima sindikalnog povjerenika / predstavnika, dakle koja su njegova prava kao zastupnika članova te kad provodi sindikalne aktivnosti.

2. Zastupanje sindikata pred poslodavcem

Osim spomenute glave IV, ZR i u drugim odredbama razrađuje prava radnika, članova sindikata na sindikalno organiziranje, a člankom 166. normira i zabranu poslodavcu da radnika koji je član sindikata stavlja u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu. U članku 186. ZR razrađuje zabrane nejednakog postupanja zbog sindikalnog članstva ili djelatnosti te upravo tim odredbama jasno izražava da članstvo u sindikatu ne može biti čimbenik kod odlučivanja o radno-pravnom statusu radnika.

3. Sindikalni povjerenik i predstavnik

Budući da sindikat čine radnici koji su se udružili i zajednički organizirali kako bi zaštitili svoja prava i unaprijedili svoje interese vezane uz rad¹, i budući da ne mogu svi članovi sudjelovati u pregovorima s poslodavcem, članak 187. ZR-a u stavku 1. utvrđuje da sindikati koji imaju najmanje

pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika koji će ih zastupati u pregovorima s poslodavcem.

U sindikalnom radu kod pojedinog poslodavca može sudjelovati i sindikalni predstavnik – a argumentom suprotnosti odredbi članka 187. stavka 4. i argumentom iz stavka 9. istog članka slijedi da se radi o članu sindikata koji nije u radnom odnosu upravo kod tog poslodavca, ali ga je sindikat imenovao da zastupa njihove članove. Sindikalnog povjerenika ili predstavnika članovi sindikata biraju između sebe, po pravilima koja su sami slobodni postavili.

4. Prava sindikalnih povjerenika /predstavnika na djelovanje

Članak 187. ZR-a u staccima 5. do 9. uređuje prava sindikalnih povjerenika / predstavnika. Stavak 5. ovog članka utvrđuje da sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata, a stavak 6. da je poslodavac dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava na promicanje prava i interesa članova sindikata te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

U stavku 7. članka 187. ZR sindikalnog povjerenika / predstavnika obvezuje da zaštitu i promicanje prava i interese članova sindikata mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca. Koji je cilj zakonodavna intervencija trebala postići čini se jasno. No općepoznato je da su interesi radnika i poslodavca suprotstavljeni te da je štrajk, koji nesumnjivo šteti poslovanju poslodavca, jedna od akcija u sindikalnom repertoaru. Da to prepoznaje i ZR vidljivo je i iz poglavlja 7. Glave IV ZR-a koje uređuje štrajk i rješavanje kolektivnih radnih sporova. Zato na drugi pogled zapravo nije jasno što je zakonodavac imao na umu, koje je to ponašanje sindikalnog predstavnika koje ne šteti poslovanju poslodavca, odnosno nejasan je doseg odredbe članka 187. stavka 7., ili način na koji se može jednog dana² iskoristiti / interpretirati.

* Mag. iur. Gordana Muraja, odvjetnik, Odvjetnički ured MURAJA, odvjetnik.muraja.com

¹ <https://www.sssh.hr/sindikalno-organiziranje>, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, na dan 12.11.2023.

² Pretraga na Portalu sudske prakse na dan 12.11.2023. ne nudi nijedan rezultat za sudsku odluku donesenu s uporištem na članak 187. stavak 7. Zakona o radu.

U svome su djelovanju sindikalni povjerenik i predstavnik izjednačeni. Zakonodavac je smatrao potrebnim člankom 187. stavkom 9. utvrditi da sindikalni predstavnik ne može ostvariti prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, za što nije baš jasno zašto se moralo naći u tekstu propisa. Naime, nije jasno kojom bi to logikom onaj tko nije s određenim poslodavcem zaključio ugovor o radu mogao ostvariti prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom? U prilog ovakvom normiranju govori teza o tome da je korisno kad zakon moguće nesporazume razriješi unaprijed.

No, deklaraciji o jednakosti zakonodavac je ipak postavio i granicu: na predstavnika se ne primjenjuju odredbe članka 153. stavka 3. ZR-a, a radi se o odredbi koja utvrđuje da u slučaju da kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća. I opet se radi o odredbi koja ima značaj deklaracije jer članak 153. u stavku 3. preuzimanje položaja radničkog vijeća izričito vezuje za sindikalnog povjerenika – no vjerojatno se i u ovom slučaju išlo za time da se unaprijed razjasne sve moguće dvojbe.

Sindikata, naravno, ima obvezu o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u pisanom obliku obavijestiti poslodavca, na što ga obvezuje članak 187. stavkom 7.

5. Osiguravanje uvjeta za rad sindikalnog povjerenika

Sve do sada rečeno je zapravo uvod u temu ovog članka, odnosno odgovor na praktična pitanja koja se pojavljuju u radu sindikalnog povjerenika. U ovom dijelu, iako imaju ista prava, donekle se razlikuju mogućnosti sindikalnog povjerenika u odnosu na predstavnika. Naime, osnovna su pitanja u koje vrijeme djeluje sindikalni povjerenik i mogu li se sindikalne aktivnosti odvijati za vrijeme radnog vremena? Je li poslodavac u obvezi djelovanju sindikata pružiti i materijalnu potporu druge vrste, primjerice snositi trošak putovanja na sindikalne aktivnosti ili financirati organizaciju pojedinih sindikalnih događanja? Također se postavlja pitanje je li poslodavac u obvezi osigurati sindikalnom povjereniku neke druge posebne uvjete da bi mogao ostvarivati sindikalne djelatnosti?

Na ova pitanja ZR ne daje odgovor. ZR jedino u dijelu u kojem uređuje pravo na plaćeni dopust člankom 86. svakom radniku daje pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, *pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.*

ZR, dakle, osim ovih odredbi, koje upućuju na uvjete koje radnici tek trebaju dogovoriti s poslodavcem, ne sadrži drugih odredbi koje bi sindikalnom povjereniku davale pravo, primjerice, na određeni broj sati radnog vremena koje može utrošiti na sindikalni rad. To što ZR nije poslodavca obvezao na određeni standard ne znači da poslodavac i radnici, zastupani po sindikatu, ne bi mogli ugovoriti određeni stupanj potpore poslodavca sindikalnom djelo-

vanju jer ZR nije postavio ni prepreke da se poslodavac i radnik dogovore i o drugim pitanjima koja se odnose na ostvarivanje prava koja im ZR jamči.

6. Primjeri uređenje prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

Upravo zato što je ZR ova pitanja ostavio otvorenim, ovaj se članak bavi i prikazom primjera kolektivnih ugovora za službenike i zaposlenike u javnim službama i za državne službe koji mogu poslužiti kao ilustracija da se s poslodavcem može ugovoriti ostvarivanje i više prava nego je zajamčeno ZR-om. Ovdje prikazana rješenja koja se odnose na sindikalne predstavnike nesumnjivo su rezultat kolektivnog pregovaranja, a među njima postoje i razlike koje ukazuju na različite teme koje su pregovarači smatrali bitnima.

Materija je prikazana s naglaskom na prava sindikalnog povjerenika / predstavnika, koja treba sagledati u cjelini s pravima članova sindikata i sindikata kao organizacije.

6.1. Temeljni kolektivni ugovor za službenike i zaposlenike u javnim službama

Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i zaposlenike u javnim službama (NN, br. 56/22, 127/22, 58/23. i 128/23, dalje u tekstu: TKU) osnovna pitanja djelovanja sindikata uređena su detaljno i u puno većoj mjeri nego je prikazano u članku. Naime, članak je usredotočen na djelovanje sindikalnog povjerenika / predstavnika a ostalih se tema dotiče samo toliko koliko je potrebno da se glavna tema stavi u kontekst ugovorenih prava sindikata.

6.1.1. Pravo na informiranost i pristup informacijama

TKU uređuje člankom 75., stavkom 1. obveze poslodavca da sindikalnom povjereniku / predstavniku osigura ili omogući slobodan pristup radnim mjestima te uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika, u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja. Osim ovog općeg prava na pristup informacijama i dokumentima, u stavku 5. članak 75. utvrđuje da je u pojedinačnim slučajevima za uvid u podatke konkretnog radnika potrebna i suglasnost radnika, a da je poslodavac dužan te podatke dati u roku od 5 dana od podnošenja pismenog zahtjeva.

Stavak 2. utvrđuje da poslodavac treba sindikalnom povjereniku / predstavniku osigurati informacije bitne za gospodarski položaj zaposlenika, kao što su prijedlozi odluka ili pravilnika o radu kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

Zatraži li sindikalni povjerenik / predstavnik, poslodavac ga je dužan primiti na razgovor, po mogućnosti odmah, a najkasnije u roku od 3 dana, što utvrđuje stavak 3. članka 75.

Na svaki dopis sindikalnog povjerenika / predstavnika poslodavac je u obvezi odgovoriti u primjerenom roku, a najkasnije u roku od 15 dana, u pisanom obliku. Začudujućom metodologijom u stavku 4., ali kao druga rečenica, iza utvrđenja roka u kojem poslodavac mora pismeno

odgovoriti, nalazi se i načelo da sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i samim TKU-om.

Stavak 6. utvrđuje da se sindikalni predstavnik dužan pred poslodavcem predstaviti tako što će predočiti punomoć ili iskaznicu. Za povjerenika ovakva odredba po prirodi stvari nije potrebna jer povjerenik je s poslodavcem zaključio ugovor o radu pa se poslodavcu predstavio već kod zaključivanja ugovora o radu.

Stavkom 7. članka 75. TKU za sindikalnog je povjerenika ugovorena posebna pogodnost da će se ozljede koje pretrpi tijekom obavljanja sindikalne dužnosti i dužnosti radničkog vijeća, smatrati ozljedom na radu, u skladu s posebnim propisima zaštite na radu i obveznog zdravstvenog osiguranja.

6.1.2. Pravo na sindikalni rad za vrijeme radnog vremena

TKU prilično izričito i detaljno uređuje pravo sindikalnog predstavnika, te članova sindikalnog povjereništva na rad za vrijeme radnog vremena. Člankom 86. TKU ugovoreno je da je poslodavac sindikalnom predstavniku / povjereniku, ili članovima povjereništva dužan omogućiti obavljanje sindikalnih aktivnosti *u radno vrijeme, na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe*. Stavak 5. ovog članka otišao je i korak dalje pa je njime utvrđeno da sindikalni čelnik reprezentativnog sindikata koji za vrijeme obavljanja te funkcije istovremeno radi u javnoj službi ima pravo na 3 sata godišnje po članu za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pri čemu se broj članova određuje u odnosu na broj članova u najvećoj podružnici. Članovi povjereništva sindikata također imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove, kako utvrđuje stavak 2. istog članka. Ne temelju stavka 3. članka 86. jednom u 6 mjeseci članovi sindikata imaju pravo održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Kao što je u uvodnim poglavljima spomenuto članak 86. ZR-a upućuje na dogovor poslodavca i radnika o danima plaćene odsutnosti s rada radi obrazovanja za potreba sindikalnog djelovanja. Stavkom 4. člankom 86. TKU je ugovoreno da sindikalni povjerenik, kao i članovi sindikalnog povjereništva, imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

6.1.3. Druga prava

Uz navedena, na temelju članka 87. stavka 2. TKU, sindikalni povjerenik / predstavnik koji u punom radnom vremenu obavlja sindikalne aktivnosti koje nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti. To povrh toga da je na temelju članka 87. po-

slodavac preuzeo obvezu bez naknade osigurati prostoriju za rad sindikata.

Poseban članak TKU posvetio je zaštiti sindikalnog povjerenika, kojem poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti ga na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član.

Iako TKU ne govori izričito o povjereniku / predstavniku, nego koristi izraz *sindikalni čelnik*, članak 90. daje pravo članu sindikata izabranom na dužnost sindikalnog čelnika, da od poslodavca zatraži zaključivanje sporazuma koji mu jamči povratak na radno mjesto na kojem je prethodno radio ili na poslove koji u najvećoj mogućoj mjeri njima odgovaraju, a nakon prestanka funkcije u sindikatu.

6.1.4. Financiranje rada sindikalnog povjerenika / predstavnika

Iako sindikalni predstavnik / povjerenik za svoj rad može koristiti radno vrijeme, kako je prikazano u prethodnim odlomcima, osim činidbama (osiguranjem / omogućavanjem korištenja pojedinih prostora za sindikalne aktivnosti i slično), poslodavac nije u obvezi financirati sindikalnog povjerenika / predstavnika izvan okvira koji je postavljen ZR-om, odnosno TKU-om.

Naime, jedno od pitanja koje postavljaju korisnici je i *tko je u obvezi snositi putni trošak i dnevnicu sindikalnom povjereniku koji je na sastanak sindikata putovao službenim vozilom u vlasništvu poslodavca*. Sindikat je udruga koja ima svoje izvore financiranja pa svoju djelatnost treba sama i financirati, za sve ono za što poslodavac nije preuzeo obvezu financiranja. U konkretnom primjeru je pogodnost da je sindikalni povjerenik mogao koristiti službeno vozilo poslodavca, ali trošak korištenja vozila treba platiti sindikat. Isto se odnosi i na dnevnicu: neprofitne organizacije mogu bez obračuna poreza svojim članovima koji ne primaju naknadu za svoj rad isplatiti dnevnicu i tako članu nadoknaditi povećane troškove nastale na službenom putu.

6.2. Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u državnoj službi

Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u državnoj službi (NN, br. 56/22, 127/22, 58/23 i 128/23, dalje u tekstu KU) također uređuje osnovna pitanja djelovanja sindikata u puno većoj mjeri nego je prikazano u članku, jer je članak usredotočen na djelovanje sindikalnog povjerenika / predstavnika.

6.2.1. Pravo na informiranost i pristup informacijama

Sindikalni povjerenik / predstavnik u državnoj službi ima pravo na informiranost, opću, u kojoj treba biti obaviješten o svim odlukama važnih za položaj službenika i namještenika, a i na pojedinačne informacije kad se radi o zaštiti prava pojedinačnog službenika i namještenika.

Uvažavajući da je državna služba različita od svih drugih po tome da nije moguće osnivanje radnički vijeća, članak 88. KU posebno se bavi načinom donošenja odluka o važnim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima službenika i namještenika. Poslodavac, odnosno Republika Hrvatska koju zastupa i predstavlja Vlada RH, se obvezao da će prije donošenja odluka važnih za položaj državnih službenika i namještenika čelnik državnog tijela o tome obavijestiti sindikat i priopćiti mu podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj službenika i namještenika.

U stavku 3. ovog članka KU je posebno pobrojao odluke koje se smatraju važnima tj. kod kojih se procjenu o važnosti odluke ne prepušta poslodavcu (plan zapošljavanja i otkaz, namjera izvanrednog otkaza, mjere u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, uvođenje nove tehnologije, promjene u organizaciji i načinu rada, plan godišnjih odmora, raspored radnog vremena, noćni rad, naknade za izume i tehnička unaprjeđenja, kolektivni višak službenika i namještenika).

O dostavljenom prijedlogu odluka sindikat se može očitovati u roku od osam dana, a čelnik državnog tijela dužan je razmotriti dostavljene primjedbe sindikata. Nadzor nad primjenom i izvršenjem obveza u rukama je komisije koja je prema članku 101. nadležna za tumačenje i praćenje primjene KU, koja će u slučaju povrede bilo koje od obveza obavijestiti Vladu i sindikat državne službe.

Članak 88. u stavku 7. ipak ograničava pravo na informiranost time što postavlja pravilo da se obveza obavještanja sindikata odnosi na sindikat koji ima najmanje pet članova u državnom tijelu na razini kojeg se donosi odluka. Iako država pregovara i kolektivni ugovor zaključuje s reprezentativnim sindikatima, zapravo zato da bi se znalo da je ugovor izraz volje većine članova sindikata, nije jasno zašto poslodavac ne bi imao obvezu svakom sindikalnom povjereniku, bez obzira na veličinu sindikata, uputiti obavijest o donošenju važnih odluka, odnosno zašto se i manji sindikati ne bi mogli o njima izjasniti – osobito imajući u vidu da se mišljenja sindikata poslodavac nema obvezu držati, jer u postupku pribavlja samo mišljenje, a ne i suglasnost.

Pravo na pristup informacijama koje se odnose na sasvim konkretnog službenika i zaposlenika KU jamči člankom 79. kojim utvrđuje da je čelnik državnog tijela, dužan službeniku i namješteniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj službenika i namještenika, a posebno mu dati informacije o odlukama koje utječu na socijalni položaj službenika i namještenika, o rezultatima rada, o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s KU uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada, te uz pristanak službenika i namještenika i o mjesečnim obračunima plaća.

I u državnoj službi čelnik tijela ima obvezu razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva pismenim putem izvjestiti Sindikat.

Čelnik državnog tijela ili osoba koju on ovlasti dužan je najkasnije u roku od 8 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku službenika i namještenika.

KU člankom 83. utvrđuje da aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika sindikata u državnom tijelu ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i samim KU-om.

6.2.2. Pravo na informiranost iz područja zaštite na radu

U državnoj službi uloga sindikalnog povjerenika proširena je pravima i obvezama iz područja zaštite na radu. Naime, članak 93. KU utvrđuje da sindikalni povjerenik ima pravo sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada, biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje službenika i namještenika, primati primjedbe službenika i namještenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu, biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima službenika i namještenika, pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje službenika i namještenika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti, školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način, staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, te svojom aktivnošću poticati ostale službenike i namještenike za rad na siguran način.

KU ide i tako daleko da je stavak 2. članka 93. sindikatu dao pravo na izbor povjerenika zaštite na radu ako u državnom tijelu nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene samog KU.

6.2.3. Pravo na sindikalni rad za vrijeme radnog vremena

Pravo sindikalnog predstavnika na rad za vrijeme radnog vremena ugovoreno je člankom 84. KU, koji u stavku 1. utvrđuje da sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to 3 sata po članu sindikata godišnje. Stavak 2. utvrđuje da na svakih 700 članova sindikata sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme. Ova se dva stavka međusobno isključuju, što je uređeno stavkom 5, a znači da u primjeni može biti samo jedna od dvije mogućnosti. Članak 85. KU predviđa i zaključivanje posebnog sporazuma između sindikata i čelnika državnog tijela kojim se uređuju obveze iz službe kad sindikalni predstavnik dio svog radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama.

I sindikalni povjerenik u državnoj službi može koristiti povlasticu da se ozljeda koju sindikalni pretrpi tijekom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra ozljedom na radu, kako je ugovoreno člankom 84. stavkom 4.

Pored prava na naknadu plaće čelnik državnog tijela dužan je sindikalnom povjereniku omogućiti plaćeni dopust zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, kako u zemlji tako i u inozemstvu, s time da KU ne ograničava broj plaćenih sati koje poslodavac mora za te svrhe omogućiti.

6.2.4. Druga prava

KU ne sadrži odredbe kojima bi poslodavac bio u posebnoj obvezi sindikalnom povjereniku osigurati prostor za obavljanje aktivnosti. Poslodavac je člankom 90. preuzeo obvezu osigurati uvjete za rad sindikata, a oni, između ostalih, uključuju i prostoriju za rad. Predmnijeva je da se sindikalni povjerenik može koristiti tom prostorijom za svoj rad.

Sindikalni povjerenik u državnoj službi od otkaza je zaštićen člankom 87. koji u stavku 1. utvrđuje da mu za vrijeme obnašanja dužnosti u sindikatu i šest mjeseci nakon prestanka bez suglasnosti sindikata ne može prestati služba niti ga je moguće bez njegove suglasnosti premjestiti na

drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog državnog tijela, odnosno izvan mjesta njegova stanovanja, ne može se protiv njega pokrenuti postupak zbog povrede službene dužnosti, te ga nije moguće udaljiti ga iz službe zbog pokretanja kaznenog postupka.

KU sindikalnom čelniku koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje služba člankom 92. daje pravo na povratak u službu sukladno svojoj stručnoj spremi nakon isteka mandata, s time da se ostvarenje tog prava uređuje pismenim sporazumom zaključenim između sindikata i čelnika državnog tijela odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

6.2.5. Financiranje rada sindikata

Ni u državnoj službi poslodavac nema obvezu financirati materijalne troškove službenog puta i/ili dnevnicu za službeni put sindikalnom povjereniku. Sindikat je udruga koja ima svoje izvore financiranja, pa i naknade svojim članovima treba isplatiti na svoj teret i iz svojih izvora.



**SVEUČILIŠNA
TISKARA**

Trg Republike Hrvatske 14
10000 Zagreb, Hrvatska
T: 385(01) 45 64 430, 45 64 428
F: 385(01) 45 64 427
E: info@sveucilisnatiskara.hr
www.sveucilisnatiskara.hr