

## Mišljenje Europskog odbora regija – Transparentni i predvidivi radni uvjeti u Europskoj uniji

(2018/C 387/10)

<b>Izvjestiteljica:</b>	Isolde RIES (DE/SPE), prva potpredsjednica parlamenta savezne zemlje Saarland
<b>Referentni dokument:</b>	Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
	COM(2017) 797 final

### I. PREPORUKE ZA IZMJENE

#### Amandman 1.

Poglavlje I. – članak 1. – stavak 1.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Svrha je ove Direktive poboljšanje radnih uvjeta promicanjem trajnijih i predvidivijih oblika zaposlenja, <b>uz osiguranje prilagodljivosti tržišta rada.</b>	Svrha je ove Direktive poboljšanje radnih uvjeta promicanjem trajnijih i predvidivijih oblika zaposlenja.

#### Obrazloženje

U analitičkom dokumentu (C(2017) 2621 od 21. 9. 2017.) iz druge faze savjetovanja sa socijalnim partnerima objašnjeni su nedostaci u vezi s radnim uvjetima u fleksibilnim oblicima rada. Osim toga usmjerenost Direktive na osiguranje prilagodljivosti tržišta rada nije obuhvaćena pravnim temeljem iz članka 153. UFEU-a.

#### Amandman 2.

Poglavlje I. – članak 1. – stavak 4.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<b>Stavak 3. ne primjenjuje se na radni odnos u kojem prije početka rada nije unaprijed utvrđena zajamčena količina plaćenog rada.</b>	

#### Obrazloženje

Stavkom 4., u skladu s kojim se iznimka iz stavka 3. ne primjenjuje ako nije utvrđena zajamčena količina plaćenog rada, izričito bi se priznalo da ugovori o radu bez zajamčenog broja sati plaćenog rada – tzv. ugovori na nula radnih sati – mogu biti dopušteni i mogući.

**Amandman 3.**

Poglavlje I. – članak 1. – stavak 5.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije stranka u radnom odnosu. Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EEZ.	Države članice mogu utvrditi koje su osobe odgovorne za izvršenje obveza koje se poslodavcima nameću ovom Direktivom tako dugo dok su sve te obveze ispunjene. One mogu odlučiti i da sve te obveze ili dio njih treba dodijeliti pravnoj ili fizičkoj osobi koja nije stranka u radnom odnosu. <b>Međutim, poslodavci su i dalje odgovorni za korektno i potpuno izvršavanje utvrđenih obveza.</b> Ovim se stavkom ne dovodi u pitanje Direktiva 2008/104/EEZ.

**Objasnenje**

Takav prijenos prihvatljiv je samo pod uvjetom da poslodavci i dalje budu odgovorni za korektno i potpuno obavješćivanje te solidarno odgovorni. U suprotnom postoji rizik da se njihove obveze ponište prijenosom na treću stranu, a zaštitne odredbe Direktive izgube smisao. Isključena je mogućnost prijenosa na samog radnika na kojega se navedeno odnosi.

**Amandman 4.**

Poglavlje I. – članak 1. – stavak 6.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<i>Države članice mogu odlučiti da obveze navedene u člancima 10. i 11. te članku 14. točki (a) neće primijeniti na fizičke osobe u kućanstvima ako se rad obavlja za to kućanstvo.</i>	

**Objasnenje**

Odredbom o izuzeću iz stavka 6. nije jasno utvrđeno je li ono ograničeno na članove obitelji ili i obuhvaća i „radnike u kućanstvu”. „Osobe u kućanstvima” članovi su obitelji. Oni u pravilu ne obavljaju „rad za kućanstvo” u smislu rada za naknadu, a samo takav rad može biti predmetom te direktive. Ako se misli na radnike u kućanstvu, došlo bi do neopravdanog nejednakog postupanja prema toj skupini osoba koje bi bilo u suprotnosti s Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 189 o dostojnom radu za radnike u kućanstvu.

**Amandman 5.**

Poglavlje II. – članak 2.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<b>Definicije</b>	<b>Definicije radnika, poslodavaca i radnih odnosa utvrđuju se primjenjivim zakonodavstvom u državi članici ili mu podliježu.</b>
<b>1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:</b>	
<b>(a) „radnik” znači fizička osoba koja u zamjenu za naknadu tijekom određenog razdoblja obavlja usluge u korist i pod rukovodstvom druge osobe;</b>	

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<p>(b) „poslodavac” znači jednu ili više fizičkih ili pravnih osoba koja je izravno ili neizravno stranka u radnom odnosu s radnikom;</p> <p>(c) „radni odnos” znači radni odnos između radnika i poslodavca, kao što je gore definirano;</p> <p>(d) „raspored rada” znači raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava;</p> <p>(e) „referentni sati i dani” znači vremenska razdoblja na određene dane tijekom kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca.</p> <p>2. U svrhu ove Direktive pojmovi „mikropoduzeće”, „malo poduzeće” i „srednje poduzeće” imaju značenje utvrđeno u Preporuci Komisije od 6. svibnja 2003. u vezi s definicijom mikro, malih i srednjih poduzeća ili u bilo kojem naknadnom aktu kojim se zamjenjuje ta Preporuka.</p>	

### Obrazloženje

Predložene su definicije zbunjujuće, izazivaju brojne pravne poteškoće i očekuje se da će biti kontroverzne. Te definicije relevantne su za radno, socijalno i porezno pravo, što se ubraja u odgovornosti država članica, te ih stoga ponajprije treba utvrditi na nacionalnoj razini.

### Amandman 6.

Poglavlje II. – članak 3. – stavak 2. – točka (i)

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<p>postupak, uključujući trajanje otkaznog roka koji moraju poštovati poslodavac i radnik ako se njihov ugovor o radu ili radni odnos mora otkazati ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načine određivanja takvih otkaznih rokova;</p>	<p>postupak, uključujući trajanje otkaznog roka koji moraju poštovati poslodavac i radnik ako se njihov ugovor o radu ili radni odnos mora otkazati ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načine određivanja takvih otkaznih rokova <b>kao i formalne zahtjeve o obavijesti o prekidu radnog odnosa te obvezujući rok za podnošenje tužbe za osporavanje otkaza;</b></p>

### Obrazloženje

Kada se pružaju informacije o postupku koji valja provoditi, potrebno je pojasniti da te informacije uključuju barem formalne zahtjeve o obavijesti o prekidu radnog odnosa te obvezujući rok za podnošenje tužbe za osporavanje otkaza.

**Amandman 7.**

Poglavlje II. – članak 3. – stavak 2. – točka (m)

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
kolektivne ugovore kojima se uređuju radni uvjeti; u slučaju da su kolektivne ugovore zaključili posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, naziv nadležnog tijela ili zajedničke ustanove unutar koje su ugovori sklopljeni;	kolektivne ugovore kojima se uređuju radni uvjeti <b>te prekluzivne rokove utvrđene u kolektivnim ugovorima za ostvarivanje prava iz tih kolektivnih ugovora</b> ; u slučaju da su kolektivne ugovore zaključili posebna zajednička tijela ili ustanove izvan poduzeća, naziv nadležnog tijela ili zajedničke ustanove unutar koje su ugovori sklopljeni;

**Obrazloženje**

Ova obveza mora se nadopuniti obvezom o obavješćivanju o mogućim rokovima utvrđenim u kolektivnim ugovorima za ostvarivanje prava iz tih kolektivnih ugovora. Taj podatak bitan je iz praktičnih razloga, kako bi se spriječilo da radnici iz neznanja o moguće vrlo kratkim rokovima propuste ostvariti svoja prava.

**Amandman 8.**

Poglavlje II. – članak 4. – stavak 1.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Informacije navedene u članku 3. stavku 2. radniku se daju individualno i u obliku dokumenta najkasnije prvog dana radnog odnosa. Taj se dokument može pružiti i prenijeti elektronički dok god mu radnik može lako pristupiti te dok ga je moguće pohraniti i ispisati.	Informacije navedene u članku 3. stavku 2. radniku se daju individualno i u obliku dokumenta najkasnije prvog dana radnog odnosa. Taj se dokument <b>uručuje radniku u papirnatom obliku ili</b> pruža i prenosi elektronički dok god mu radnik može lako pristupiti, te dok ga je moguće pohraniti i ispisati <b>i dobiti potvrdu.</b>

**Obrazloženje**

U drugoj rečenici stavka 1. predviđeno je da se dokument s informacijama može elektronički pružiti ili prenijeti radniku ako mu je lako pristupiti. To u nekim slučajevima može biti nedovoljno. Stoga bi svaki radnik trebao imati pravo izabrati između papirnatih ili elektroničkih verzija. To područje ne bi trebalo izuzeti od napora za postizanje okruženja bez papira.

**Amandman 9.**

Poglavlje II. – članak 5.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice jamče da poslodavac navodi svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenim u članku 3. stavku 2., kao i dodatne informacije u članku 6. za radnike upućene ili poslone u inozemstvo, u obliku dokumenta koji se radniku <b>upućuje</b> što je ranije moguće, a najkasnije na dan stupanja na snagu.	Države članice jamče da poslodavac navodi svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenim u članku 3. stavku 2., kao i dodatne informacije u članku 6. za radnike upućene ili poslone u inozemstvo, u obliku dokumenta koji se radniku <b>dostavlja</b> što je ranije moguće, a najkasnije na dan stupanja na snagu.

**Obrazloženje**

U drugoj rečenici stavka 1. predviđeno je da se dokument s informacijama može elektronički pružiti ili prenijeti radniku ako mu je lako pristupiti. To u nekim slučajevima može biti nedovoljno. Stoga bi svaki radnik trebao imati pravo izabrati između papirnatih ili elektroničkih verzija. To područje ne bi trebalo izuzeti od napora za postizanje okruženja bez papira.

**Amandman 10.**

Poglavlje II. – članak 6. – stavak 2.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice osiguravaju da, ako je radnik poslan u inozemstvo upućen radnik obuhvaćen Direktivom 96/71/EZ, radnik primi i obavijesti o:	Države članice osiguravaju da, ako je radnik poslan u inozemstvo upućen radnik obuhvaćen Direktivom 96/71/EZ, radnik <b>putem uručenog dokumenta u papirnatom ili elektroničkom obliku s informacijama utvrđenima u stavku 1. te u članku 3. stavku 2.</b> primi i obavijesti o:

**Obrazloženje**

Razumljivo samo po sebi.

**Amandman 11.**

Poglavlje II. – članak 6. – stavak 2. – točka (b)

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
poveznici na službeno nacionalno web-mjesto koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU.	<b>informacijama koje su relevantne za upućene radnike na njihovom materinjem jeziku ili, ako se ne može zajamčiti kvalitetan prijevod, poveznici na službeno nacionalno web-mjesto koje je razvila država članica domaćin u skladu s člankom 5. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU.</b>

**Obrazloženje**

Upućivanje na početnu stranicu koja će se uspostaviti u svakoj državi članici (u okviru članka 5. stavka 2. točke (a) Direktive o provedbi Direktive 2014/67/EU) ne ispunjava na odgovarajući način zahtjev za obavješćivanje jer se u okviru upućivanja pretpostavlja da je svaka država članica u cijelosti ispunila svoju obvezu. Međutim, to se može smatrati alternativnim rješenjem u slučajevima kad se ne može zajamčiti kvalitetan prijevod informacija.

**Amandman 12.**

Poglavlje II. – članak 6. – stavak 3.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Obavijest o podacima iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (c) <b>može se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili kolektivne ugovore kojima se uređuju ta pitanja.</b>	Obavijest o podacima iz stavka 1. točke (b) i stavka 2. točke (a) <b>dostupna je na jeziku koji upućeni radnici razumiju.</b>

**Obrazloženje**

Pridržavanje obveze obavješćivanja s upućivanjem na primjenjive propise ne ispunjava zahtjeve o dostatnom obavješćivanju stranih radnika ako ti propisi nisu dostupni na jeziku koji im je razumljiv. Upravo zbog očekivane naknade u inozemstvu strani zaposlenici trebaju neposredne i jasne informacije te ih ne bi trebalo informirati upućivanjem na propise koji im nisu razumljivi.

**Amandman 13.**

Poglavlje II. – članak 6. – stavak 4.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Osим ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi <b>četiri uzastopna tjedna</b> ili manje.	Osим ako države članice ne odrede drukčije, stavci 1. i 2. ne primjenjuju se ako trajanje svakog razdoblja rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi <b>dva tjedna</b> ili manje.

**Obrazloženje**

Treba odbiti predloženu iznimku od obveze obavješćivanja pri angažmanu u inozemstvu čije trajanje ne prelazi četiri uzastopna tjedna. Time se stvara rupa u propisima za izbjegavanje obveze obavješćivanja. Naime, obvezna pravila zemlje domaćina primjenjuju se od prvog dana angažmana. OR stoga preporučuje smanjenje trajanja izuzeća na ukupno ne više od dva tjedna.

**Amandman 14.**

Poglavlje III. – članak 7. – stavak 2.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano prirodom zaposlenja ili je u interesu radnika.	Države članice mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano prirodom zaposlenja ili je u interesu radnika <b>ili ako je radnik tijekom duljeg razdoblja privremeno nesposoban za rad.</b>

**Obrazloženje**

Razumljivo samo po sebi.

**Amandman 15.**

Poglavlje III. – članak 8. – stavak 2.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<b>Poslodavci mogu utvrditi klauzulu o nespojivosti djelatnosti ako su takva ograničenja potkrijepljena opravdanim razlozima kao što je zaštita poslovne tajne ili izbjegavanje sukoba interesa.</b>	

**Obrazloženje**

Za razmatranje suprotstavljenih interesa strana ugovora o radu – primjerice slobode izbora zanimanja radnika i poslovnih interesa poslodavca – u državama članicama nadležni su zakonodavac i sudovi, a ne sami poslodavci. Osim toga, u svjetlu nove definicije poslovne tajne iz Direktive (EU) 2016/943 (koju su države članice obvezane prenijeti u nacionalno zakonodavstvo do lipnja 2018.), poslodavci bi uglavnom mogli sami odlučivati koje informacije žele zaštititi. Jednako vrijedi i za pojam „izbjegavanje sukoba interesa”, koji je potrebno tumačiti. Jedinствена europska regulacija te pravne stvari stoga nije potrebna. To nije obuhvaćeno ni pravnim temeljem iz članka 153. stavka 2. točke (b) UFEU-a.

**Amandman 16.**

Poglavlje III. – članak 10. – stavak 1.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice jamče da radnici koji najmanje šest mjeseci rade kod istog poslodavca mogu <b>zatražiti</b> trajniji oblik zaposlenja sa sigurnijim uvjetima rada, ako je dostupan.	Države članice jamče da radnici koji najmanje šest mjeseci rade kod istog poslodavca mogu, <b>pod istim uvjetima kao i drugi kandidati, podnijeti zahtjev za</b> trajniji oblik zaposlenja sa sigurnijim uvjetima rada, ako je dostupan.

**Obrazloženje**

Pri prijavljivanju za trajniji oblik zaposlenja ili u slučaju kada je vanjski kandidat kvalificiraniji za radno mjesto, zaposlenik koji je najmanje šest mjeseci zaposlen kod istog poslodavca nema prednost pred tim kandidatima.

**Amandman 17.**

Poglavlje III. – članak 10. – stavak 2.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Poslodavac daje pisani odgovor u roku od mjesec dana od zahtjeva. <b>U pogledu fizičkih osoba koje djeluju kao poslodavci te mikro, malih ili srednjih poduzeća, države članice mogu omogućiti produljenje tog roka ne više od tri mjeseca te predvidjeti i usmeni odgovor na sličan naknadni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.</b>	Poslodavac daje pisani odgovor u roku od mjesec dana od <b>podnošenja</b> zahtjeva. <b>U slučaju odbijanja zahtjeva provjera opravdanosti razloga mora biti omogućena.</b>

**Obrazloženje**

Pravne posljedice povrede obveze pružanja odgovora potrebno je izričito regulirati, odnosno u slučaju odbijanja zahtjeva mora biti omogućena provjera opravdanosti razloga. Samo tako može se zajamčiti da se poslodavac ozbiljno posveti željama radnika umjesto da samo ispuni formalnost pružanjem proizvoljnog odgovora.

Potrebno je ukloniti iznimku predviđenu u drugoj rečenici stavka 2., prema kojoj mala i srednja poduzeća mogu dati odgovor usmenim putem u roku od tri mjeseca. Tom iznimkom bila bi obuhvaćena sva poduzeća s do 249 zaposlenih i godišnjim prometom do 50 milijuna EUR, što je 99 % svih poduzeća u EU-u, a položaj zaposlenih u tim poduzećima, a to je oko 65 milijuna ljudi u EU-u, bio bi izrazito oslabljen. Osim što je teško utvrditi je li već podnesen „sličan zahtjev”, usmeni odgovor na zahtjev ne može se dokazati te se stoga ne može upotrijebiti za pravne postupke. Stoga se odbija iznimka za MSP-ove jer bi inače sadržaj odredbe iz članka 10. ostao bez pravnih posljedica.

### Amandman 18.

Poglavlje IV. – članak 12.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice socijalnim partnerima <b>moгу</b> omogućiti sklapanje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika, utvrđuju odredbe u vezi s radnim uvjetima radnika koje se razlikuju od onih navedenih u člancima od 7. do 11.	Države članice socijalnim partnerima <b>moraju</b> omogućiti <b>zadržavanje i</b> sklapanje kolektivnih ugovora, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom ili praksom, u kojima se, uz zadržavanje opće zaštite radnika <b>i pod uvjetom da se ispunjavaju minimalni standardi utvrđeni Direktivom</b> , utvrđuju odredbe u vezi s radnim uvjetima radnika koje se razlikuju od onih navedenih u člancima od 7. do 11.

### Obrazloženje

Člankom 12. predviđa se da minimalni standardi u skladu s člancima od 7. do 11. budu uspostavljeni kao dispozitivno pravo na temelju kolektivnih ugovora, sve dok je cjelovito pridržavanje zaštite radnika zajamčeno. Takva je fleksibilnost u državama članicama potrebna s obzirom na različita tržišta rada, nacionalna pravila i oblike zaposlenja koji postoje u javnom sektoru u državama članicama, poput primjerice dužnosnika. Odstupanja od zakona u kolektivnom ugovoru problematična su doduše samo kada sadržavaju ekvivalent svih regulatornih ciljeva i ne odnose se na drukčije predmete reguliranja.

### Amandman 19.

Poglavlje IV. – članak 13.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<b>Usklađenost</b> Države članice <b>poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale ništavnost odredbi u pojedinačnim ili kolektivnim ugovorima, internim pravilima poduzeća ili bilo kakvim drugim dogovorima, koje nisu u skladu s ovom Direktivom ili kako bi osigurale izmjenu tih odredbi radi usklađivanja s odredbama ove Direktive.</b>	

### Obrazloženje

Članak 13. suvišan je jer je dovoljan članak 15. o pravu na obeštećenje.



**Amandman 20.**

Poglavlje V. – članak 14. – stavak 1.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice jamče da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 4. stavku 1., članku 5. ili članku 6. <b>a poslodavac nije ispravio taj propust u roku od 15 dana otkako je obaviješten o tome, primjenjuje jedan od sljedećih</b> sustava:	Države članice jamče da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve dokumente ili dio dokumenata navedenih u članku 4. stavku 1., članku 5. ili članku 6. <b>a poslodavac nije ispravio taj propust u roku od 15 dana otkako je obaviješten o tome, primjenjuju sljedeća dva</b> sustava:

**Obrazloženje**

Ovim se prijedlogom odredbe uvode instrumenti s pomoću kojih se nepridržavanje obveza obavješćivanja treba sankcionirati. Međutim, ti instrumenti primjenjuju se tek kada radnik primijeti nepotpunost obavijesti i na to ukaže poslodavcu, nakon čega poslodavac ima 15 dana za naknadno ispunjenje svojih obveza obavješćivanja. Pretpostavlja se, dakle, da zaposlenik ima aktivnu ulogu. To nije prikladno jer se odgovornost za potpuno obavješćivanje prebacuje na osobu koju je potrebno obavijestiti, koja će u pravilu upravo na početku radnog odnosa izbjegavati sukob s poslodavcem. Pravne posljedice moraju nastupiti, a da zaposlenik nije morao aktivno ukazati na pogrešku.

**Amandman 21.**

Poglavlje V. – članak 14. – stavak 1. – točka (a)

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
radnik uživa koristi od povoljnih pretpostavki koje je <b>definirala</b> država članica. Ako navedenim informacijama nisu obuhvaćene informacije navedene u članku 3. stavku 2 točkama (e), (f), (k) ili (l), <b>povoljne pretpostavke obuhvaćaju pretpostavku da trajanje radnog odnosa radnika nije ograničeno, da nema probnog rada ili da radnik radi u punom radnom vremenu.</b> Poslodavci imaju mogućnost osporiti pretpostavke <b>ili</b>	radnik uživa koristi od povoljnih pretpostavki koje je država članica <b>obvezna definirati.</b> Ako navedenim informacijama nisu obuhvaćene informacije navedene u članku 3. stavku 2 točkama (e), (f), (k) ili (l), <b>smatra se da vrijede radni uvjeti koje je zatražio radnik.</b> Poslodavci imaju mogućnost osporiti pretpostavke <b>i</b>

**Obrazloženje**

Odredbu o pretpostavci iz točke (a) države članice obvezno moraju uvesti. Međutim, prijedlog odredbe prema kojemu države članice postavljaju povoljnije pretpostavke previše je nejasan. Valja istaknuti da se u slučaju nepoštovanja obveza obavješćivanja u načelu smatra da vrijede radni uvjeti koje je zatražio radnik, kao i pretpostavka neograničenog radnog odnosa u punom radnom vremenu, koja se već navodi u pravilima i koju poslodavac može osporiti.

**Amandman 22.**

Poglavlje V. – članak 14. – stavak 1. – točka (b)

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<p>radnik ima pravo pravovremeno podnijeti pritužbu nadležnom tijelu. Ako nadležno tijelo ocijeni da je pritužba opravdana, naložit će poslodavcu da navede informacije koje nedostaju. Ako poslodavac ne navede te informacije u roku od 15 dana nakon primitka naloga, nadležno tijelo može izreći primjerene administrativne sankcije, čak i ako je radni odnos raskinut. Poslodavci mogu uložiti administrativnu pritužbu protiv odluke o sankcijama. Države članice mogu imenovati postojeća tijela kao nadležna tijela.</p>	<p><b>osim toga</b>, radnik ima pravo pravovremeno podnijeti pritužbu nadležnom tijelu. Ako nadležno tijelo ocijeni da je pritužba opravdana, naložit će poslodavcu da navede informacije koje nedostaju. Ako poslodavac ne navede te informacije u roku od 15 dana nakon primitka naloga, nadležno tijelo može izreći primjerene administrativne sankcije, čak i ako je radni odnos raskinut. Poslodavci mogu uložiti administrativnu pritužbu protiv odluke o sankcijama. Države članice mogu imenovati postojeća tijela kao nadležna tijela.</p>

**Obrazloženje**

Alternativa žalbenog postupka pred nadležnim tijelom (točka (b)) ne sadržava nikakve povoljne pravne posljedice za zaposlenika i stoga se u državama članicama ne smije primjenjivati kao alternativa izboru, nego se može primijeniti samo kao dopuna prijedlogu odredbe iz točke (a). Naime, kod druge alternative zaposlenik čiji poslodavac nije ispunio svoju obvezu upućen je na postupak pred nadležnim tijelom čije trajanje i ishod uglavnom ovise o nadležnom tijelu i čiji je ishod u najboljem slučaju administrativna kazna. Ta alternativa također ne djeluje preventivno na izbjegavanje obveze obavješćivanja.

**Amandman 23.**

Poglavlje V. – članak 17. – stavak 1.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika zbog toga što su ostvarivali prava iz ove Direktive.</p>	<p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile <b>i proglasile pravno neučinkovitim</b> otpuštanje ili slično postupanje te sve pripreme za otpuštanje radnika zbog toga što su ostvarivali prava iz ove Direktive.</p>

**Obrazloženje**

U skladu sa stavkom 1. države članice trebaju zabraniti otpuštanje ili pripremu za otpuštanje zbog ostvarivanja prava iz predmetne direktive. U vezi sa stavkom 2., u skladu s kojim radnici koji smatraju da ih se namjerava otpustiti zbog ostvarivanja prava iz predmetne direktive mogu zatražiti pisano obrazloženje i mišljenje, nije dostatan zaštitni instrument pri ostvarivanju prava iz predmetne direktive. Da bi zaštita stvarno bila učinkovita, potrebna je izričita odredba o pravnim posljedicama kojom se utvrđuje da otpuštanja ili priprema na otpuštanje zbog ostvarivanja prava iz predmetne direktive nisu učinkoviti.

**Amandman 24.**

Poglavlje V. – članak 17. – stavak 2.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<p>Radnici koji smatraju da su otpušteni ili su pretrpjeli slično štetno postupanje zato što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da uredno obrazloži razloge za otpuštanje ili slično postupanje. Poslodavac navodi te razloge u pisanom obliku.</p>	<p>Radnici koji smatraju da su otpušteni ili su pretrpjeli slično štetno postupanje zato što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom, mogu od poslodavca zatražiti da uredno obrazloži razloge za otpuštanje ili slično postupanje. Poslodavac navodi te razloge u pisanom obliku. <b>Osim toga, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zajamčile da se rok koji je potrebno poštovati za podnošenje tužbe za osporavanje otkaza ne primjenjuje sve dok radnik od poslodavca ne dobije pisano obrazloženje.</b></p>

**Obrazloženje**

Iz praktičnih razloga potrebno je da se rok koji je potrebno poštovati za podnošenje tužbe za osporavanje otkaza ne primjenjuje sve dok radnik od poslodavca ne dobije pisano obrazloženje. U suprotnom postoji opasnost da se ova odredba negativno odrazi na zaposlenike, koji čekajući zakonski propisano obrazloženje propuste rok za podnošenje tužbe.

**Amandman 25.**

Poglavlje V. – članak 17. – stavak 3.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
<p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. iznesu <b>činjenice</b> pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnog postupanja, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga navedenog u stavku 1.</p>	<p>Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, u slučaju kada radnici navedeni u stavku 2. iznesu <b>dokaze</b> pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnog postupanja, tuženik mora dokazati da se otpuštanje temeljilo na razlogu drugačijem od razloga navedenog u stavku 1.</p>

**Obrazloženje**

Nije jasno koliko konkretne odnosno potkrijepljene moraju biti činjenice koje navodi radnik. U tom slučaju trebaju biti dovoljni dokazi na temelju kojih se može pretpostaviti da je došlo do takve mjere. Stoga izraz „činjenice” treba zamijeniti izrazom „dokazi”.

**Amandman 26.**

Poglavlje V. – članak 18.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Države članice poduzimaju sve mjere potrebne radi osiguranja primjene sankcija. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće, mogu biti novčane, a <b>mogu</b> obuhvatiti i plaćanje naknade.	Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene Direktive. Države članice poduzimaju sve mjere potrebne radi osiguranja primjene sankcija. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće, mogu biti novčane, a <b>moraju</b> obuhvatiti i plaćanje <b>primjerene</b> naknade.

**Obrazloženje**

Novčane kazne nisu dovoljne za učinkovito sankcioniranje povreda. Ovisno o državi članici i okolnostima u nadležnom tijelu različito se propisuju. Osim toga, zaposlenici čija su prava povrijeđena ne postižu nikakvu korist od propisivanja novčanih kazni.

**Amandman 27.**

Poglavlje VI. – članak 19. – stavak 1.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite osigurane radnicima u državama članicama.	Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite osigurane radnicima u državama članicama. <b>Provedba ove Direktive također ne predstavlja valjane razloge za nazadovanje u odnosu na postojeće stanje u pojedinim državama članicama u vezi s općom razinom zaštite radnika u područjima na koja se primjenjuje.</b>

**Obrazloženje**

Potrebno je dopuniti stavak 1. kako bi se zajamčilo da se opća razina zaštite ne može smanjiti i kako se ne bi dopustilo pogoršanje predmeta obuhvaćenih predmetnom direktivom koje proizlazi iz njihove provedbe u područjima uređenima Direktivom. Takva konkretna zabrana pogoršanja uobičajena je u direktivama o socijalnoj politici te je prepoznaje Sud Europske unije, kao na primjer u članku 8. stavku 3. Priloga Direktivi 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme (Sporazum socijalnih partnera kao prilog Okvirnoj direktivi) ili članku 9. stavku 4. Okvirne direktive o obavješćivanju i savjetovanju s radnicima.

**Amandman 28.**

Poglavlje VI. – članak 21.

Prijedlog Komisije	Amandman OR-a
Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na postojeće radne odnose od [datum stupanja na snagu + 2 godine]. <b>No poslodavci navode ili dopunjuju dokumente navedene u članku 4. stavku 1., članku 5. i članku 6. samo na zahtjev radnika. Ako takav zahtjev nije upućen, to ne isključuje minimalna prava radnika utvrđena ovom Direktivom.</b>	Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na postojeće radne odnose od [datum stupanja na snagu + 2 godine].

**Obrazloženje**

Potrebno je pozdraviti činjenicu da se prava i obveze iz predmetne direktive trebaju primjenjivati i na postojeće radne odnose. Međutim, nejasno je kako su s time povezane druga, a time i treća rečenica. Ako bi se Direktiva trebala primjenjivati na postojeće radne odnose, te rečenice nisu potrebne. Obveza o dostavi informacija mora i u postojećim radnim odnosima biti neovisna o zahtjevu. Poslodavci moraju, kao adresati kojima su upućene odredbe radnog prava, uzeti u obzir izmjene pravnog okvira i ispunjavati svoje obveze u skladu s tim odredbama, a da ih pritom radnici ne potiču na pridržavanje zakona.

**II. PREPORUKE O POLITIKAMA**

EUROPSKI ODBOR REGIJA

**Promjene na europskim tržištima rada**

1. izražava zadovoljstvo činjenicom da je od razdoblja gospodarske i financijske krize 2008. – 2013. stopa nezaposlenosti ponovno u stalnom opadanju te da trenutačno iznosi 7,3 % (EU), odnosno 8,6 % (europodručje);
2. međutim, ističe da je gospodarska i financijska kriza osobito pogodila upravo mlađe radnike. U travnju 2017. stopa nezaposlenosti mladih iznosila je 16,7 %. To je i dalje iznad razine prije krize i više nego dvostruko iznad opće stope nezaposlenosti;
3. izražava žaljenje zbog toga što unatoč mjerama na razini EU-a problem prekomjerno visoke nezaposlenosti mladih još uvijek nije riješen; stoga ističe da je pored mjera na tržištu rada važno raditi na većoj mobilnosti stanovništva te da nadležna tijela trebaju obrazovnu ponudu uz pomoć političkih mjera bolje prilagoditi stvarnim potrebama tržišta rada;
4. utvrđuje da je 2016. stopa zaposlenosti aktivnog stanovništva u dobi od 20 do 64 godine iznosila 71,1 %, što je dosad najveći godišnji prosjek zabilježen u Europskoj uniji. No među pojedinačnim državama članicama postoje znatne razlike u pogledu te prosječne vrijednosti. Stopa zaposlenosti osoba u dobi od 25 do 54 godine nije se znatno mijenjala od 2001., dok se stopa zaposlenosti starijih osoba (od 55 do 64 godine) znatno povećala, a stopa zaposlenosti mladih (od 15 do 24 godine) smanjila;
5. kad je riječ o stopi zaposlenosti žena i muškaraca, pozdravlja smanjenje razlike između spolova. Glavni razlog tomu jest povećanje stope zaposlenosti žena. Međutim, u nekim je državama članicama manja razlika posljedica smanjene stope zaposlenosti muškaraca;
6. izražava žaljenje što se udio aktivnog stanovništva koje je zaposleno u nepunom radnom vremenu povećao s 14,9 %, koliko je iznosio 2002., na 19,0 % 2015. U pogledu tog udjela postoje znatne razlike između muškaraca i žena. Malo manje od trećine zaposlenih žena (31,4 %) radilo je 2016. u nepunom radnom vremenu, što je znatno više u odnosu na muškarce (8,2 %);

7. izražava zabrinutost zbog toga što nestandardni oblici zaposlenja, osobito rad na određeno vrijeme, u određenim uvjetima mogu nerazmjerno pogoditi uglavnom mlađe radnike s nižom razinom obrazovanja i kvalifikacija i što ih se većina ne zapošljava svojevrijem na takvim radnim mjestima. Samo 37 % mladih radnika imalo je 2015. ugovor o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu. To je znatan pad u usporedbi s udjelom od 48 % iz 2002. godine;

8. napominje da je ugovor o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu i dalje glavni oblik radnog odnosa, ali da se broj nestandardnih oblika zaposlenja u proteklih 20 godina znatno povećao. U 1995. 32 % zaposlenih u 15 država članica EU-a nije imalo standardne ugovore. Taj se broj 2015. povećao na 36 % u 28 država članica EU-a, uz trend daljnjeg rasta;

### **Izazovi u kontekstu promjena**

9. utvrđuje da živimo u dobu veće globalne gospodarske povezanosti, složenijih međunarodnih vrijednosnih lanaca, brzih tehnoloških i poslovno-organizacijskih inovacijskih ciklusa s rastućom umreženošću i digitalizacijom radnih procesa u kojem se tržišta rada sve brže mijenjaju, a istodobno se pojavljuje sve više novih nestandardnih oblika zaposlenja. Kako se zaposlenici ne bi našli u nesigurnom položaju potrebno je uspostaviti pravu ravnotežu između fleksibilnosti i sigurnosti;

10. ističe da su neki novi nestandardni oblici zaposlenja, čiji se porast očekuje u narednim godinama, zbog povećane nesigurnosti u pogledu stabilnosti zaposlenja, dohotka te pristupa socijalnoj zaštiti razlozi za osobitu zabrinutost. To obuhvaća povremeni rad, (nesvojevoljan) rad u malom opsegu u nepunom radnom vremenu, rad na osnovi vrijednosnih kupona te eksternalizaciju poslova korisnicima interneta (eng. *crowd work*).

11. upozorava na činjenicu da i neki nestandardni oblici zaposlenja koji već dulje postoje, na primjer plaćeno pripravništvo i privremeno zapošljavanje, i dalje predstavljaju izazov u pogledu osiguravanja radnih mjesta i primjerenih radnih uvjeta;

12. ističe da se zaposleni u nestandardnim oblicima zaposlenja općenito češće suočavaju s nestabilnim situacijama u pogledu zapošljavanja. Na nestandardnim radnim mjestima satnica je uglavnom manja nego na radnim mjestima na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu. Usto, osobe zaposlene u nestandardnim oblicima zaposlenja izložene su većem riziku od nezaposlenosti;

13. ističe da zaposleni u nestandardnim oblicima zaposlenja istodobno uplaćuju manje socijalnih doprinosa i da su ti doprinosi niži, što negativno utječe na njihovo pravo na socijalne naknade, kao i na visinu i trajanje tih naknada. Uz probleme s fizičkim zdravljem i sa sigurnošću na radu, zaposleni u nesigurnim oblicima zaposlenja češće su pod stresom na poslu;

14. napominje da zaposleni u nestandardnim oblicima zaposlenja usto uglavnom imaju ograničeniji pristup zastupanju interesa na radnim mjestima i radu na temelju kolektivnih ugovora. Na temelju niske stope prelaska sa zaposlenja na određeno na zaposlenje na neodređeno vrijeme može se pretpostaviti da nejednakost traje dulje vrijeme. Podaci iz država članica pokazuju da je manje od 50 % zaposlenika koji su u određenoj godini imali ugovore na određeno vrijeme tri godine kasnije radilo na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu;

15. smatra da su nestandardni oblici zaposlenja korisni za gospodarstvo. Međutim, ako nije zajamčena osnovna sigurnost, mogu imati i nedostatke za poslodavce. Iako se u početku mogu ostvariti uštede, javljaju se i znatni skriveni troškovi. Upravljanje radnim kolektivom koji čine zaposleni na neodređeno i zaposleni na određeno vrijeme složeno je, podrazumijeva rizike od sukoba i opasnost od gubitka motivacije, što može dovesti do smanjenja produktivnosti. Nesigurnost radnog odnosa može ugroziti inovacije i smanjiti povjerenje te prouzročiti strah od rizika;

### **Potrebno djelovanje u kontekstu promjena**

16. utvrđuje da je potrebno poduzeti važne korake u cilju poboljšanja zaštite radnika i utvrđivanja usklađenijih standarda na europskom unutarnjem tržištu. Važeće radno pravo EU-a ne primjenjuje se na sve zaposlenike u jednakoj mjeri, dovodi do nejednakosti i različitih uvjeta rada i socijalne zaštite općenito;

17. napominje da je u studiji u okviru programa REFIT za potporu evaluaciji Direktive o pisanoj izjavi (91/533/EEZ) utvrđeno da postoji temeljna skupina ljudi koji imaju zaštitu (u pravilu su to zaposlenici sa standardnim ugovorima o radu na neodređeno vrijeme ili dugoročnim ugovorima o radu), dok kod mnogih drugih skupina zaposlenika u praksi postoje znatne razlike ili nesigurnosti u pogledu primjenjivosti odredaba Direktive. Mnogi su radnici nedovoljno upoznati sa svojim temeljnim pravima ili nemaju potvrdu o njima;

18. snažno podupire sve napore za utvrđivanje minimalnih pravednih radnih uvjeta za sve različite vrste ugovora o radu u cijelom EU-u i istovremeno izbjegavanje stvaranja dodatnog neopravdanog birokratskog opterećenja za mala i srednja poduzeća. Tim bi se minimalnim pravima omogućila potrebna zaštita svih zaposlenika, a postojao bi i jasan referentni okvir za nacionalne zakonodavce i sudove;

19. ponavlja da su nova minimalna prava koja se odnose na radne uvjete zaposlenika na razini EU-a i s njima povezana obveza pisanog obavješćivanja zaposlenika o važećim radnim uvjetima ključna jer i poslodavcima i radnicima omogućuju veću sigurnost, a istodobno sprečavaju štetno snižavanje standarda u državama članicama;

20. smatra da nova minimalna prava na razini Unije ne omogućuju samo poštene uvjete tržišnog natjecanja s obzirom na to da različiti nacionalni pristupi dovode do narušavanja tržišnoga natjecanja i do prepreka slobodnom kretanju radnika na unutarnjem tržištu. Također mogu doprinijeti većoj učinkovitosti tržišta rada EU-a i potaknuti gospodarski i socijalni napredak te koheziju i novi postupak konvergencije u cilju boljih radnih i životnih uvjeta, uz istodobno očuvanje cjelovitosti unutarnjeg tržišta;

### **Opća ocjena Prijedloga direktive**

21. pozdravlja odluku Europske komisije o donošenju Prijedloga direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji kao odgovor na trenutačne izazove na tržištima rada. Tim se Prijedlogom ostvaruju važna načela sadržana u europskom stupu socijalnih prava te se europsko radno zakonodavstvo usklađuje s tržištima rada EU-a 21. stoljeća;

22. podsjeća da je člancima 27. i 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima utvrđeno pravo radnika na informiranje te pravo na poštene i pravične radne uvjete;

23. ističe da su tijela lokalne i regionalne vlasti najveći poslodavci u javnom sektoru koji moraju uravnoteživati proračune, pružanje javnih usluga te uvjete za radnu snagu. Također imaju ključnu ulogu u razmjeni informacija i najboljih praksi. Tijela lokalne i regionalne vlasti djeluju kao javni naručitelji te sudjeluju u nadzoru moguće zlouporabe;

24. upozorava na činjenicu da ponajprije tijela lokalne i regionalne vlasti osiguravaju i omogućuju socijalne usluge, usluge u cilju integracije na tržište rada i prilagodbe strukturnim promjenama te mjere socijalne, gospodarske i kulturne integracije;

25. ističe da je vrlo važno da Komisija u potpunosti poštuje načelo supsidijarnosti i naglašava važnost poštovanja načela proporcionalnosti kako bi se izbjegla nova financijska ili administrativna opterećenja. Potrebno je uzeti u obzir sveobuhvatne nadležnosti nacionalnih i podređenih tijela u pogledu socijalne politike i politike zapošljavanja;

26. stoga potvrđuje svoju potporu inicijativi Europske komisije za jačanje socijalne dimenzije u Europskoj uniji u skladu s člankom 9. Ugovora iz Lisabona, u skladu s kojim je u svim mjerama Europske unije potrebno uzeti u obzir socijalnu dimenziju;

### **Pozitivna ocjena Prijedloga direktive**

27. ukazuje na to da je Direktiva 91/533/EEZ o pisanoj izjavi donesena prije 25 godina, ali da su njezini ciljevi veće transparentnosti tržišta rada i zaštite prava radnika i dalje iznimno važni;

28. naglašava važnost koju dostupnost pisanih informacija ima za poslodavce i zaposlenike jer se tako omogućuje veća transparentnost i smanjuju se nejednakosti između dviju ugovornih strana. Međutim, to je tek prvi korak u sprečavanju nesigurnih radnih mjesta;

29. pozdravlja obavješćivanje radnika o temeljnim značajkama uvjeta koji se primjenjuju na njihov radni odnos najkasnije prvoga dana zaposlenja, što dovodi do znatno veće sigurnosti i jasnoće te ima znatne prednosti za radnike u kontekstu transnacionalnih aktivnosti i prekograničnog slobodnog kretanja;

30. osobito prima na znanje dopunjivanje materijalnih prava, odnosno minimalnih uvjeta povezanih s radnim uvjetima, i to u pogledu sljedećeg:

- ograničenja probnog rada na šest mjeseci,
- odredbe u skladu s kojom radnik može raditi za više poslodavaca,
- odredbe u skladu s kojom se zaposlenik koji obavlja rad na zahtjev i čiji raspored varira unaprijed obavješćuje o tome kad bi trebao raditi,
- odredbe u skladu s kojom zaposlenici mogu zahtijevati obrazloženi pisani odgovor poslodavca o stabilnijim oblicima zaposlenja,
- odredbe u skladu s kojom obvezno osposobljavanje ubuduće u cijelosti plaća poslodavac,

Podsjeća na to da socijalni partneri mogu sklopiti kolektivni ugovor o minimalnim pravima, pod uvjetom da se u obzir uzima zaštita zaposlenika u cjelini i poštuju minimalni uvjeti za rad utvrđeni u ovoj smjernici;

31. ističe da u EU-u ne postoji konsenzus o ugovorima o radu te da je predmetna direktiva važna za poticanje mobilnosti radnika na unutarnjem tržištu jer se njome utvrđuju minimalni standardi u pogledu obavješćivanja, čime se smanjuju razlike među državama članicama, i jer se njome poduzećima i zaposlenicima olakšava rad u drugim državama članicama;

32. ističe da koristi od transparentnosti ne ostvaruju samo radnici, nego i nadležna tijela, i to pri naporima u cilju smanjenja neprijavljenog rada, kao i poslodavci i mogući ulagatelji, kojima je potrebna pravna sigurnost u pogledu radnih uvjeta;

33. još jednom naglašava prednosti za radnike povezane s raspoloživošću pojedinačnih informacija o temeljnim sastavnicama njihova ugovora o radu. Zaposlenici su tako svjesniji temeljnih značajki radnih uvjeta i svojih prava te su bolje upoznati s njima;

### **Kritička ocjena Prijedloga direktive**

34. pozdravlja činjenicu da se ovim Prijedlogom direktive s jedne strane utvrđuje obveza poslodavca o obavješćivanju zaposlenika o uvjetima koji se primjenjuju na njihov radni odnos i poboljšava provedivost te obveze. S druge strane, uvode se nova materijalna prava u obliku tzv. „minimalnih uvjeta povezanih s radnim uvjetima”. Kritički ocjenjuje to povezivanje dvaju međusobno neovisnih skupa pravila u jednu cjelinu;

35. smatra da bi definicije pojma radnika i poslodavca te radnog odnosa trebalo predmetnom direktivom prilagoditi sudskoj praksi Suda Europske unije, a ne donositi nova pravila jer su potrebne detaljnije rasprave u vezi s njima. Nacionalno pravo u pogledu definicije tih pojmova mora ostati nepromijenjeno;

36. utvrđuje da se mnogi oblici zaposlenja u ekonomiji suradnje mogu kategorizirati između plaćenog zaposlenja i samozaposlenja. To dovodi do važnih pitanja u pogledu uvjeta rada, zdravlja i sigurnosti, usluga zdravstvenog osiguranja, plaćenog bolovanja, naknada za nezaposlenost i mirovinskog osiguranja. Sve to moglo bi dovesti do nove kategorije nesigurnog zaposlenja;

37. zahtijeva da se u raspravi posebna pozornost posveti nestandardnim oblicima zaposlenja jer su oni obuhvaćeni područjem primjene Direktive i jer u tom pogledu postoje znatne razlike među pojedinim državama članicama;

38. zahtijeva da se u raspravi poseban naglasak stavi i na četiri do šest milijuna radnika u EU-u koji imaju ugovore o radu na zahtjev ili ugovore o povremenom radu;

39. ističe da poslodavcima treba pružiti smjernice kako bi ispunili nove odredbe o nestandardnim oblicima rada i poštovali predloženo europsko pravo na traženje sigurnijeg i predvidljivijeg oblika zaposlenja. Potrebno je dati podršku utvrđivanju referentnih sati i razvijanju postupaka za upravljanje kratkim ili povremenim radnim odnosima jer se u javnom sektoru mogu javiti kratki ugovori, ugovori na nepuno radno vrijeme i ugovori na zahtjevi. Također je potrebno pojašnjenje u vezi s obradom ponovljenih zahtjeva pojedinaca;



40. podsjeća na obvezu jednakog postupanja prema radnicima i obvezu nediskriminacije;
41. općenito napominje da Prijedlog direktive Europske komisije može biti samo polazište za opsežnu raspravu o instrumentima za stvaranje održivih radnih mjesta koja omogućavaju pristojan život u Europi, uz cilj općeg jačanja socijalnih prava svih radnika i osiguravanja primjene postojećih prava na sve zaposlenike;

#### **Dodatni prijedlozi za direktivu i daljnje regulatorne potrebe**

42. poziva Europsku komisiju da zajamči da se u trenutačnoj reviziji Direktive uzmu u obzir i novonastali oblici samozapošljavanja i oni koji su tek u nastajanju, kao i očekivano jamstvo jednake naknade za jednak rad svim zaposlenima u nestandardnim oblicima zaposlenja;
43. ističe da je potrebno postići odgovarajuću ravnotežu između pokrivanja administrativnih troškova i potpore ili jačanja lokalnih politika za povećanje plaća i poboljšanje životnih i radnih uvjeta, uključujući za radnike s nestandardnim ugovorima;
44. preporučuje da se nova materijalna prava dopune zabranom ugovora bez zajamčenog minimalnog broja radnih sati i pravom na zajamčene radne sate te većim pravima u slučaju otkaza jer bi u suprotnome proširenje materijalnih prava bilo nedovoljno;
45. ističe da odgovornost za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života zajednički trebaju snositi radnici, obitelji, socijalni partneri, lokalne i regionalne vlasti te sve relevantne javne i privatne službe. Samo će cjelovit pristup u okviru kojeg se sagledavaju sve perspektive omogućiti stvaranje socijalno i gospodarski održivog društvenog okruženja koje u središte svojih politika stavlja ljude i njihove obitelji;
46. ističe važnu ulogu tijela lokalne i regionalne vlasti kad je riječ o osmišljavanju, provedbi i procjeni mjera u područjima za koja često imaju ključne kompetencije, npr. u socijalnoj politici i politici zapošljavanja;
47. poziva Komisiju da, nakon donošenja europskog stupa socijalnih prava<sup>(1)</sup>, izradi direktivu o uvođenju integrirane strukture za sudjelovanje radnika u europskim oblicima društava;
48. smatra da je europsko pravo o radničkim vijećima, u skladu s odredbama europske Direktive 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća, potrebno proširiti uključivanjem digitalizacije kako bi se zaštitila i osnažila prava predstavničkih tijela radnika s obzirom na sve veću prekograničnu i transnacionalnu aktivnost poduzeća te s njome povezano povećanje nestacionarnog i transnacionalnog rada;
49. napominje da neke države članice imaju modele tržišta rada koji dobro funkcioniraju s jakim autonomnim socijalnim partnerima i uvjetima rada uređenima putem kolektivnih ugovora utemeljenima na ravnoteži interesa u pogledu uvjeta. Pitanja koja se odnose na minimalna prava potrebno je i dalje moći regulirati putem kolektivnih ugovora uz poštovanje pravnih normi ove direktive.

Bruxelles, 5. srpnja 2018.

*Predsjednik  
Europskog odbora regija*  
Karl-Heinz LAMBERTZ

---

<sup>(1)</sup> Mišljenje OR-a „Europski stup socijalnih prava” (CDR 3141/2017), listopad 2017.