



Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske  
Autonomus Trade Union of Workers in Public Utilities and Related Services of Croatia  
Zlatarska 14, 10000 Zagreb

Broj: 1/2022

Zagreb, 4. siječanj 2022.godine

**ZAGREBAČKI HOLDING d.o.o.**  
**Služba za upravljanje ljudskim resursima**  
**Ulica grada Vukovara 41**  
**10000 Zagreb**

Predmet: Namjeravano donošenje odluke o kolektivnom višku radnika u Zagrebačkom Holdingu d.o.o.

Poštovani,

Nastavno na Vaš dopis klasa: ZGH-11-21-2202, urbroj: 01-10-01-21-01 od 29. prosinca 2021.godine (kojeg smo zaprimili mailom 30. prosinca 2021.godine) o pokretanju postupka savjetovanja radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika u Zagrebačkom holdingu d.o.o. (ZGH d.o.o.), uz koji se dostavljaju nacrti Odluka i Pravilnika (gdje je to bilo moguće) čije je donošenje u izravnoj korelaciji s viškom radnika, osnovom članka 150. i 153. stavak 3. Zakona o radu (ZOR, Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19), dostavljamo Vam naše očitovanje o namjeri utvrđivanja kolektivnog viška radnika.

Ovdje prije svega ističemo da se ovo očitovanje odnosi na sindikalne podružnice u kojima Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske (SSKH) ima svoje članove, odnosno na podružnice ZGH: Zagrebački holding, Čistoća, Tržnice Zagreb, Vladimir Nazor, Zagrebačke ceste i Zrinjevac.

Obrazlažući konkretnije razloge nastanka kolektivnog viška radnika, poslodavac uz krize uzrokovane korona virusom i potresom, ističe posljedice regulatornog okruženja koje su se negativno reflektirale na rezultat poslovanja za 2020.godinu, navodeći primjer Čistoće koja je ostvarila gubitak od 245 milijuna kuna, propuštajući pri tom iz vida da imenovana podružnica ima i preko 350 milijuna kuna potraživanja, koja se zbog određenih socijalnih i regulatornih interesa ne mogu ili ne žele naplatiti, što opet stvara sasvim drugačiju sliku o profitabilnosti podružnice i stvarnom utjecaju vanjskih čimbenika i unutarnje organizacije poslovanja na poslovni rezultat.

**Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske**

*Zajedno  
smo jači!*

OIB: 27091826868  
ZABA IBAN: HR3423600001101342220  
PBZ IBAN: HR8123400091102713007

e-mail: [sskh@sskh.hr](mailto:sskh@sskh.hr)  
web: [www.sskh.hr](http://www.sskh.hr)  
tel: +385 1/4665 716



Član: PSI



Član: **SAVEZ SAMOSTALNIH  
SINDIKATA HRVATSKE**



Povećanje troškova osoblja, kao posljedice sklopljenog novog Kolektivnog ugovora, koji je u primjeni od 1. siječnja 2020. godine, navodi se kao jedan od glavnih razloga negativnog trenda poslovanja u prvom polugodištu 2021. godine (ostvoreni gubitak od 81 milijun kuna) pri čemu se prešućuje činjenica da je dogovoreno povećanje plaća rezultat gotovo 10-godišnjeg kontinuiranog procesa pregovaranja radi usklađivanja kretanja plaća u ZGH d.o.o. sa porastom prosječne plaće u RH i Gradu Zagrebu i inflatornim kretanjima u RH. Pri tome se ne navodi i činjenica da je u proteklih 10-ak godina došlo do neselektivnog zapošljavanja osoba na rukovodećim funkcijama i radnim mjestima, mimo stvarnih organizacijskih potreba podružnica, što je dodatno i značajno utjecalo na ostvoreni gubitak u poslovanju.

Poslodavac smatra da je „...sada nužno adresirati i provesti promjene, i to u vidu ustrojavanja učinkovite centralizirane organizacije te smanjenja broja radnika i smanjenja troškova, budući je samo navedenim promjenama moguće osigurati održivo poslovanje kako bi Društvo opstalo i moglo ispunjavati svoje financijske obveze te refinancirati obveznice, odnosno učinkovito poslovati.“ Pod pojmom „smanjenje troškova“ poslodavac očito smatra smanjenje troškova materijalnih prava radnika ne navodeći i mogućnost ušteda na drugim troškovima (fiksni i varijabilni) koji utječu na efikasnost kako sadašnje tako i buduće organizacije poslovanja, što upućuje na prilično jednostrani pristup rješavanja problema gubitka u poslovanju bez sveobuhvatne analize svih troškova poslovanja ZGH d.o.o.

SSKH se može načelno složiti sa idejom centralizacije korporativnih servisa, odnosno svih funkcionalnih grupa poslova koje spadaju u korporativne funkcije na način da se unutar samo jedne funkcionalne organizacijske jedinice obavlja jedna funkcionalna grupa poslova na razini cijelog Društva, ali se pri provedbi navedenog treba postupati analitički uvažavajući potrebe korisnika i dosadašnji obim poslova korporativnih organizacijskih jedinica u podružnicama. U tom smislu ostaje nejasno dali bi radnici u budućim centraliziranim organizacijskim jedinicama koje obavljaju određenu funkcionalnu grupu poslova koji spadaju u korporativne funkcije, obavljali poslove korporativnih funkcija i nadalje za potrebe podružnice u kojoj su prethodno obavljali te poslove ili bi takve poslove nastavno centralizirano obavljali za sve podružnice u okviru ZGH d.o.o.? Mišljenja smo da u ovom potonjem slučaju, bez sveobuhvatne analize stvarnih potreba korisnika i posljedično određivanja potrebnog fonda sati za pružanjem kvalitetne i pravovremene usluge korisnicima, nije moguće paušalno predvidjeti broj djelatnika koji će biti potencijalni višak, odnosno broj radnika koji će primjenom kriterija bodovanja iz točke 4. Vašeg dopisa, nastaviti radni odnos u budućoj centraliziranoj organizacijskoj jedinici u kojoj će se obavljati funkcionalna grupa poslova.

U sklopu mjera koje se poduzimaju radi zbrinjavanja viška radnika (točka 7.) predviđeno je da će Društvo određenom broju radnika utvrđenim kao višak „...omogućiti kontinuitet radnog odnosa putem zapošljavanja na drugim (slobodnim/potrebni) radnim mjestima, i to prvenstveno za obavljanje poslova iz osnovne djelatnosti podružnica, odnosno za rad u tzv. operacijama, tamo gdje nedostaje izvršitelja, i to dajući prednost radnicima s većim brojem bodova prema navedenim kriterijima.“ Smatramo da prihvaćanje ponuda takvih ugovora o radu od strane radnika utvrđenih kao višak u korporativnim funkcijama nije izgledno iz razloga što takvi radnici, zaposleni prethodno u pretežito administrativnim djelatnostima, ne raspolažu potrebnim i neophodnim znanjima za obavljanje operativnih poslova, slijedom čega držimo ispravnijim pristup analize mogućnosti, potreba i organizacijskih prilagodbi u okvirima centraliziranih organizacijskih jedinica u cilju sveobuhvatnog otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika predviđenih kao višak.



U Prilogu 1., dostavljenom uz podatke s ciljem savjetovanja radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika, naznačena su po našem mišljenju kao potencijalni višak izvršitelja i radna mjesta koja se po svojem opisu poslova mogu svrstati u obavljanje poslova vezano uz osnovnu djelatnost podružnica (kako sami navodite tzv. operacijama) zbog čega se protivimo njihovom uvrštavanju u kolektivni višak radnika bez sveobuhvatne analize potreba za njihovim radom u podružnicama. Držimo da bi predloženim smanjenjem broja izvršitelja na takvim poslovima (npr. poslovi čistačice, domara/kućnog majstora, radnika na održavanju, redara, skladištara, vozača, zaštitara i sl.) mogu ugroziti potrebe za svakodnevnim obavljanjem poslova kojima se osigurava dosegnuta kvaliteta usluge poslovanju podružnica, što bi dugoročno moglo dovesti do potrebe za nadopunom takvih poslova putem outsourcinga, a samim time i povećanja inicijalno utvrđenih troškova poslovanja, koji se predmetnim kolektivnim viškom želi smanjiti.

Prilogom 14. dostavljenim podacima u postupku savjetovanja, dostavlja se popis zaštićene skupine radnika određen, osim nazivom radnog mjesta, imenom i prezimenom radnika, što smatramo suprotnim obvezi zaštite osobnih podataka iz Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (Narodne novine br. 42/18) i obvezi ishoda suglasnosti radničkog vijeća (odnosno sindikata u funkciji radničkog vijeća) za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku, sukladno članku 151. stavak 1. toč.7. ZOR te predlažemo da se takav popis izostavi iz popisa priloga uz dostavljeni dopis.

Slijedom naprijed iznesenog, pozivom na članak 127. stavak 4. i 150. stavak 2. ZOR, u ovom trenutku nismo u mogućnosti podržati predloženi kolektivni višak radnika bez prethodno otvorenog socijalnog dijaloga po podružnicama, u kojima će se razmotriti planovi poslovanja i razvoja kao i realne mogućnosti smanjenja ostalih troškova poslovanja koji uvjetuju otklanjanje ili smanjenje potrebe za prestankom rada radnika utvrđenih kao kolektivni višak radnika u ZGH d.o.o.

S poštovanjem,



Predsjednik SSKH:  
Baldo Kovačević