Kolektivni ugovori

Devčić, Đurđica

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic Nikola Tesla in Gospić / Veleučilište Nikola Tesla u Gospiću**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:107:098816

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-19**

Repository / Repozitorij:

Polytechnic Nikola Tesla in Gospić - Undergraduate thesis repository

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Đurđica Devčić

KOLEKTIVNI UGOVORI
COLLECTIVE AGREEMENTS

Završni rad

Gospić 2018.

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Stručni upravni studij

KOLEKTIVNI UGOVORI
COLLECTIVE AGREEMENTS

Završni rad

Mentor

Doc.dr.sc. Zlatko Ćesić, prof.v.š.

Student

Đurđica Devčić

MBS: 0296016582

Gospić, rujan 2018.

Veleučilište „Nikola Tesla“ u Gospiću

Upravni odjel

Gospić, 19. 7. 2018.

ZADATAK

za završni rad

Pristupniku Đurđica Derčić MBS: 0296016582

Studentu stručnog studija _____ izdaje se tema završnog rada pod nazivom

Kolektivni ugovori

Sadržaj zadatka :

- Uvod i pojmovi radnog prava
- Pojam kolektivnih ugovora i kolektivni ugovorni naraštaji
- Subjekti i predmet kolektivnih ugovora
- Komponente kolektivnih ugovora
- Sporovi vezani uz kolektivne ugovore
- Primjeri kolektivnih ugovora

Završni rad izraditi sukladno odredbama Pravilnika o završnom radu Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću.

Mentor: doc.dr.sc. ZLATKO ČEŠIĆ (ime i prezime) zadano: 19.7.2018. (nadnevak), _____ potpis

Pročelnik odjela: Tomislav Lopac v.pr. (ime i prezime) predati do: 30.09.2018. (nadnevak), _____ potpis

Student: Đurđica Derčić (ime i prezime) primio zadatak: 19.7.2018. (nadnevak), _____ potpis

Dostavlja se:

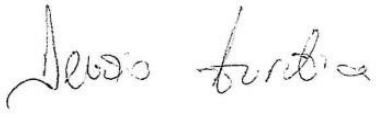
- mentoru
- pristupniku

I Z J A V A

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom Kolektivni ugovori izradila samostalno pod nadzorom i uz stručnu pomoć mentora doc.dr.sc. Zlatka Ćesića, prof.v.š.

Ime i prezime

Đurđica Devčić



Sažetak:

Kada se u teoriji radnog prava govori o izvorima i provodi njihova klasifikacija, posebno se proučava autonomni izvor radnog prava u okviru kojeg spadaju i kolektivni ugovori. To su ujedno i profesionalni izvori jer ih stvaraju profesionalne udruge (sindikati i poslodavci), kao i kolektivni subjekti.

Kolektivni ugovori dio su pravnih pravila koja uređuju predmet radnog prava. Oni su autonomni izvori, ali su sankcionirani organiziranom prisilom države. Njihovo je sklapanje obvezno tamo gdje to propisuje država, a uz ostale određuje naziv, sadržaj, subjekte, način sklapanja, način rješavanja sporova, itd.

Kolektivni ugovor tako predstavlja pismeni ugovor kojim se u skladu sa zakonom i drugim propisima uređuju prava i obveze zaposlenih kod poslodavca, ali i prava i obveze tih istih poslodavaca. Sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme, a sadrži pravna pravila i na temelju njih se donose pojedinačni akti o stvaranju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika kod poslodavca.

Ključne riječi: kolektivni ugovor, sindikat, posloprimac, poslodavac, Zakon o radu, radno pravo.

Abstract:

When the work theory refers to sources and implements their classification, an autonomous source of labor law is examined that includes collective agreements. These are also professional sources because they are created by professional associations (trade unions and employers) as well as collective entities.

Collective agreements are part of the legal rules regulating the subject of labor law. They are autonomous sources, but are sanctioned by organized government coercion. Their conclusion is mandatory where this is stipulated by the government, and among other things it defines the name, content, subjects, manner of conclusion, dispute resolution, etc.

The collective agreement thus constitutes a written contract that regulates the rights and obligations of employees with the employer, and the rights and obligations of those same employers, in accordance with the law and other regulations. It is set for a definite or indefinite period of time, and it contains legal rules and based on them the individual acts on the creation of the rights, obligations and responsibilities of the employee with the employer are created.

Key words: collective agreement, trade union, employee, employer, Law on labor, labor law

Sadržaj:

Sadržaj: 7
1. Uvod 1
1.1. Predmet, svrha i cilj rada 1
1.2. Struktura rada 2
2. Rad i izvori radnog prava 3
2.1. Izvori radnog prava 4
2.2. Načela radnog prava 5
2.3. Zakon o radu 6
3. Kolektivni ugovori o radu 8
3.1. Povijest kolektivnog ugovora 9
3.2. Kolektivni ugovor na razini Europske unije 10
3.3. Subjekti kolektivnog pregovaranja 12
3.4. Predmet kolektivnog ugovora 15
3.5. Komponente kolektivnih ugovora 16
3.6. Daljnje poboljšanje radnih uvjeta 17
3.7. Sporovi zbog nepridržavanja odredbi kolektivnog ugovora 18
3.8. Primjeri sudskih presuda 19
4. Uloga sindikata u zaštiti prava radnika 26
5. Primjer kolektivnog ugovora 29
6. Zaključak 31
Literatura 33
Prilog 1 – Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih šuma– naslovna stranica 34
Prilog 2 – Kolektivni ugovor društva Autocesta Rijeka-Zagreb 69

1. Uvod

Kolektivni ugovor je poseban ugovor koji dobrovoljno sklapaju poslodavci, udruge poslodavaca ili Vlada (u slučaju javnih službi kada je Vlada poslodavac), te sindikati i udruge sindikata. Ugovorom se uređuju međusobni odnosi i prava obiju strana. Kolektivni ugovor je obvezujući za poslodavca koji ga je sklopio. Radnici koji nisu članovi sindikata ne mogu sklopiti kolektivni ugovor. Najvažnija stanca kolektivnog ugovora je ekonomski pakte, kojim se regulira i određuje osnovna plaća za određene vrste poslova, naknada za prekovremeni rad, kao i ostale beneficije na osnovu rada.

Ukoliko sindikat i poslodavci ne uspiju postići dogovor oko uvjeta rada te se ne potiše kolektivni ugovor, sindikati najčešće koriste razne kolektivne akcije pritisaka na poslodavce. Najpoznatije i najraširenija vrsta pritiska sindikata na poslodavce je organizirano odbijanje i obustava rada, tj. štrajk. Sama riječ štrajk znači udarac, te simbolizira radničku borbu čiji je cilj očuvanje postojećih ili borba za nova radnička prava i bolje uvjete rada.

1.1. Predmet, svrha i cilj rada

Predmet ovog rada je kolektivni ugovor o radu kao oblik ugovora koji sklapaju poslodavac i predstavnik posloprimca, a glavni cilj rada bio je istražiti i analizirati njegove najvažnije karakteristike i samu važnost postojanja i primjene u suvremenim uvjetima rada.

Kako bi se došlo do glavnog cilja postavljeni su i neki sporedni ciljevi koji zajedno s glavnim ciljem čine zaokruženu cjelinu ovog rada. Sporedni ciljevi rada su:

- analizirati vrste kolektivnih ugovora;
- analizirati prednosti potpisivanja kolektivnih ugovora;
- analizirati nedostatke potpisivanja kolektivnih ugovora.

Za potrebe izrade rada korišteno je sekundarno istraživanje, a kao podloga za to bile su uz knjige, članci te Internet izvori. Većina rada temeljila se na znanstvenoj metodi analize pri kojoj su se

općeniti pojmovi i osnovni elementi raščlanjivali na manje složene elemente i na taj način uspoređivali s ostalima.

1.2. Struktura rada

Rad je koncipiran u šest tematskih cjelina. Prva tematska cjelina nosi naslov „*Uvod*“ i u njoj je dan kratak uvod u temu rada, predmet i ciljevi rada te metode i načini prikupljanja podataka. Na kraju prve cjeline dan je kratak opis sadržaja i strukture rada.

Druga tematska cjelina nosi naslov „*Rad i izvori radnog prava*“ i sastoji se od tri podpoglavlja. U njima je obuhvaćeno definicijsko određenje radnog prava, najvažniji izvori i načela te će se detaljno obraditi Zakon o radu u Republici Hrvatskoj kao temelj za potpisivanje bilo kojeg kolektivnog ugovora.

Treća tematska cjelina nosi naslov „*Kolektivni ugovori o radu*“ i sastoji se od 7 podpoglavlja te je centralni dio ovog rada. U njima su dane karakteristike, te prednosti i nedostaci sklapanja kolektivnog ugovora, prikazan je povijesni razvoj u svijetu i Europi kolektivnog pregovaranja, tko su subjekti pregovaranja, što je predmet pregovaranja te najvažnije komponente kolektivnog pregovora.

Četvrta tematska cjelina nosi naslov „*Uloga sindikata u zaštiti prava radnika*“ i u njoj se iznosi važnost sindikata za osiguravanje prava radnika te se govori o štrajku kao najvažnijem obliku prosvjeda protiv kojeg poslodavac rijetko kada ima rješenje.

Peta tematska cjelina nosi naslov „*Primjer kolektivnog ugovora*“ i u njoj se na konkretnom primjeru prikazuje potpisan kolektivni ugovor između dva subjekta te najvažnije promjene koje donosi novopotpisani ugovor u odnosu na raniji ugovor.

Šesta tematska cjelina nosi naslov „*Zaključak*“ i u njoj je dan sveukupni osvrt na obrađeno područje rada.

2. Rad i izvori radnog prava

Rad je izuzetno važna ljudska sposobnost, on je svrsishodno i svjesno organizirana djelatnost. Cilj mu je postizanje nekog korisnog učinka koji zadovoljava osobne ili kolektivne potrebe. Također, rad može predstavljati i potrošnju ljudske radne snage (npr. mozga, mišića ili živaca) kako bi se u nekom vremenu ostvario zadani cilj. Rad kao takav je sredstvo razmijene još od najranijih civilizacija.

Ljudi su intelektualna bića koja mogu samostalno razmišljati i donositi svoje zaključke, zato rad ima presudnu ulogu u ljudskim životima. Radom ljudi razvijaju svoje sposobnosti, dobivaju iskustvo, osmišljavaju nove poslove i nova alate, a sve kako bi svijet oko sebe što više prilagodili svojim potrebama.

Kako se razvijalo čovječanstvo razvija se i rad. Na početku je rad bio temeljna potreba i dio svakodnevnog života jer je obuhvaćao skupljanje hrane u obliku lova. Također, bio je i slobodnog izbora. Kasnije je došlo do pojave prisilnog rada kada su prvi robovi bili iskorištavani za potrebe gradnje (npr. piramide, hramovi, brane, kanali).

U takvom načinu rada najteži poslovi bili su namijenjeni robovima, a sam rad se shvaćao kao nužno zlo. Od antike pa dugi niz stoljeća prisilni rad je postojao, rad je bio predmet prisile kojeg su morali obavljati potlačeni po zapovijedi svojih gospodara. Tek početkom 20. stoljeća prisilni rad je ukinut, pa tako više nije bilo kmetova, sluga ili robova.

Sa razvojem tehnologije i smanjene potrebe za ljudskom radom snagom on je postao sve manje stvar prisile, a sve više stvar slobodnog izbora. Odnos između poslodavca i posloprimca postao je sasvim normalna stvar u životu radnika. Takav radni odnos se obavlja za određenu novčanu ili robnu naknadu, za plaću. S vremenom rad dobiva sve više pravnih akata, normi, te se razvija posebna pravna grana po nazivom „radno pravo“. Radno pravo ima za zadatak regulirati način kako se obavlja neki posao i tko je za što odgovoran u radnom procesu. Tako je došlo do situacije da posao više nije kazna, nego nagrada.

Vrlo brzo se rad počeo prihvaćat kao bit ljudske egzistencije, presudan faktor koji određuje sudbinu osobe ili čitave zajednice. Cijeli taj odnos nadređenog i podređenom okupira pažnju mnogih filozofa. Tako njemački filozof Hegel prikazuje odnos gospodara i sluge gdje dolazi do zaključka da je sluga prividno u lošijem položaju jer radi za svog gospodara, ali on postaje zapravo stvarni odnos njihovih odnosa. Naime, gospodar u konačnici postaje ovisan o slugi i na taj način sluga postaje gospodar njihovog odnosa.

Rad je s vremenom postao čak i predmet medicinskog proučavanja, čak i razvoja cijele jedne grane medicine pod nazivom fiziologija rada. Ona tvrdi da je svaki rad povezan s izvjesnom potrošnjom energije i hranjivih tvari potrebnih za funkcioniranje ljudskog tijela. Proučavanjem su zaključili da ljudsko tijelo tijekom teškog fizičkog rada potroši od 3.500 do 5.000 kalorija na dan. Ukoliko čovjek uzima manje količine kalorija o toga dolazi do iscrpljenosti i razvoja bolesti. Također, procjenjuju radnu sposobnost ljudi na 3-5 desetljeća života.

2.1. Izvori radnog prava

Da bismo dali odgovor na pitanje što su izvori radnog prava, moramo poznavati strukturu prava. Potrebno je poznavati elemente pravnog poretka (pravne norme, pravne akte, pravne vrijednosti), kao i odnose unutar pojedinih kategorija, te odnose između samih kategorija.

Pravna norma i pravni akti osnovni su čimbenici normativnog dijela pravnog poretka. O njihovim osobinama ovisi i sam faktični dio pravnog poretka, jer o njihovoj konzistentnosti ovisi i mogućnost ponašanja subjekata kao i učinkovitost prava uopće.

U pogledu podjele izvora radnoga prava uobičajeno ih je klasificirat na (Herman, Ćupurdija: 2011):

1. unutrašnje izvore radnog prava;
2. međunarodne izvore radnog prava.

Zajedničko im je da obuhvaćaju domaće i međunarodne izvore te da imaju značajku opće klasifikacije izvora radnog prava. Imajući to u vidu, dijele se izvori radnog prava na ***pravne akte*** (formalne izvore) i ***stvarne akte*** (materijalne izvore).

Teorija se uglavnom bavi formalnim izvorima i razvrstava ih na domaće i međunarodne, a domaće na državne i profesionalne ili na heteronomne i autonomne. Državni ili heteronomni izvori sastoje se od pravila koje donose javne vlasti na temelju ustavnih ovlasti, dok se profesionalni ili autonomni izvori sastoje od pravila koja su rezultat kolektivne autonomije. Uz te formalne izvore (pravne akte) obrađuju se materijalni izvori (pravni fakti), tj. izvan pravni izvori radnog prava. Oni se sastoje od činjenica i društvenih vrijednosti.

Unutarnje izvore radnog prava dijelimo na državne i nedržavne. U državne izvore radnog prava ubrajamo Ustav, zakone i podzakonske akte. U nedržavne izvore radnog prava ubrajamo kolektivne ugovore, pravilnike o radu i druge opće akte i ugovore.

Međunarodne izvore radnog prava u prvom redu čine pravni akti univerzalnog kapaciteta u prvom redu konvencije i preporuke. Razlika između ova dva osnovna međunarodna izvora radnog prava ogleda se u njihovoj pravnoj snazi. Preporuke nemaju pravnu snagu, te se njihova snaga ogleda u političkom i moralnom smislu. Za razliku od preporuka, konvencije imaju pravnu snagu, na način kada ih države potvrde (ratificiraju) one postaju sastavnim dijelom nacionalnog (unutrašnjeg) zakonodavstva.

2.2. Načela radnog prava

Načela radnoga prava predstavljaju osnovna pravila ponašanja koja vrijede i koja se, prije svega, primjenjuju u slučajevima kada neka pitanja iz područja radnoga prava nisu uređena radnopravnim propisima ili postoji njihova neusklađenost. Naime, poznato je da nijedno područje društvenih odnosa zbog njegove dinamike i izloženosti promjenama nije moguće u potpunosti normirati.

Poznato je također da se pravo u društvenoj zbilji ostvaruje u relacijama ideja – materijalni i formalni sadržaj prava i njegovo ostvarenje (primjena). Subjekti radnoga prava u ovim relacijama trebaju se držati osnovnih načela kao „putokaza“ kako postupati u slučajevima kada postoje pravne praznine i kada određena pitanja nisu uređena pravnom normom. Subjekti

radnog prava u postupku od donošenja do primjene radnopravnih propisa trebaju se držati osnovnih načela, jer se u biti radi o temeljnim pravilima koji su rezultat vrijednosne orijentacije i općih pravnih standarda. Načela radnoga prava svake zemlje odraz su društveno-ekonomskih uvjeta te zemlje, osnovnih načela društvene i tehničke organizacije rada, položaja radnika u društvu s njegovim političkim, ekonomskim, socijalnim, građanskim i radnim pravima (Bilić: 2009).

Načelo prava na udruživanje izražava slobodu i prava organiziranja udruga radnika (sindikata) i korporativnih udruga poslodavaca. Pravo na udruživanje proizlazi iz potrebe ostvarivanja prava i zadovoljavanja posebnih interesa koji proizlaze iz procesa rada koje pojedinci nisu u mogućnosti samostalno ostvarivati. Prema tome, riječ je o interesnim organizacijama putem kojih radnici i poslodavci artikuliraju i ostvaruju svoje interese.

2.3. Zakon o radu

Ovim se Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno (Zakon o radu). Riječ je o zakonu koji je po opsegu generalni, prema prostoru univerzalni, prema vremenu trajni, a s obzirom na djelovanje kategoričan, hipotetičan, ali i strog te dispozitivan u određenim odredbama.

Zakon o radu je pravni propis koji određuje pravila ponašanja poslodavca prema radu. On određuje vremensko razdoblje koje je radnik obavezan provesti u radu, te uvjete u kojima mora raditi, a koje mu poslodavac mora omogućiti. Ukoliko poslodavac ne zadovoljava zakonske propise može se dogoditi da inspektor rada zabrani rad neke organizacije.

Zakon o radu uređuje radni odnos, a intencija je zakonodavca da zaposlenici budu zakonski stimulirani da trajno i optimalno aktiviraju sve kvalitetne čimbenike i svojstva u stvaranju kvalitetnog proizvoda i usluge, da budu racionalni, da obnavljaju, uvećavaju i unapređuju znanja i vještine, da plaće i druga osobna primanja zaposlenika imaju prioritete, da se naglasi

subordinacija u tom odnosu, odgovornost za štetu i prestanak ugovora o radu jedino u skladu sa navedenim Zakonom.

Zakon o radu tako uređuje radno vrijeme (puno, nepuno i skraćeno), odmore i dopuste. Gospodarska, pravna i sudska praksa mora imati uporište u Zakonu o radu kada uređuje pitanja plaća i ostalih naknada za rad. Takvim se zakonom stvaraju trajne obveze brojnim subjektima, a za povredu odredbi određene su zakonske sankcije (najčešće novčane).

Hrvatska udruga poslodavaca je prihvatila promjene u Zakonu o radu nakon dugih pregovora gdje je bilo velikih pritisaka od strane sindikata. Na taj se način naše zakonodavstvo tehnički uskladilo s europskim pravnim stečevinama što je bilo nužno zbog skorog ulaska u Europsku uniju. Taj novi Zakon nije donio nikakve revolucionarne promjene, niti je značajno utjecao na posebne interese poslodavaca, radnika ili sindikata.

Najznačajnije promjene su da su prekovremeni tjedni sati smanjeni sa 10 na 8 sati, povećano je trajanje godišnjeg odmora na minimalno četiri tjedna, a pri tome se ne računaju neradni rani i blagdani. Također, uređeno je pitanje pripravnosti, smjenski i noćni rad, te su se dodatno zaštitila prava maloljetnika i općenito zdravlje radnika.

3. Kolektivni ugovori o radu

Kolektivni ugovor je pismeni sporazum između radnika, koje predstavlja sindikat, i jednog ili više poslodavaca, kojim se reguliraju različita pitanja iz područja radnih odnosa i koji ima pravnu snagu, odnosno predstavlja izvor prava. To znači da radnici ako nisu organizirani u sindikat ne mogu s poslodavcem sklopiti važeći kolektivni ugovor.

Pri određivanju pojma kolektivnog ugovora o radu mogući su i egzistira nekoliko različitih pristupa s obzirom na veće ili manje isticanje pojedinih njegovih elemenata. Također, u zemljama u kojima su kolektivni ugovori predmet pravne regulacije, pozitivnopravna definicija utvrđena je zakonom, što povratno utječe i na teorijske postavke. Međutim, najprimjerenijom se definicijom čini ona utvrđena Međunarodnom organizacijom rada, koja glasi: Kolektivni ugovor je svaki pisani sporazum o uvjetima rada i zaposlenja, zaključen, s jedne strane, od jednog poslodavca, skupine poslodavaca ili jedne odnosno više organizacije poslodavaca i, s druge strane, od jedne ili više reprezentativnih sindikalnih organizacija radnika ili od predstavnika zainteresiranih radnika koji budu pravovaljano izabrani i opunomoćeni od strane takve skupine radnike, a sukladno s njihovim nacionalnim zakonodavstvom (Buklijaš: 2012).

Kolektivnim ugovorima uređuju se pitanja plaća i drugih materijalnih prava, radnog vremena i organizacije rada, odmora i dopusta, zaštite na radu, strukovnog osposobljavanja i drugih radnih i socijalnih prava radnika, kao i mehanizama zaštite tih prava. Iako se sadržajem mogu preklapati s individualnim ugovorima o radu, kolektivni se ugovori u pravnom smislu od njih razlikuju po tome što se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod jednog ili više poslodavaca koji su potpisali takav ugovor (Kolektivni ugovor, 2018).

Kolektivni ugovori mogu se potpisati na različitim razinama, pa tako postoje:

- kolektivni ugovori na razini individualnog poslodavca;
- kolektivni ugovori na razini sektora ili grane djelatnosti;
- kolektivni ugovori na razini više djelatnosti;
- opći kolektivni ugovor koji se primjenjuje na sve zaposlene u državi (trenutačno ne postoji u Hrvatskoj).

Temeljna je svrha kolektivnih ugovora da omoguće radnicima i poslodavcima da putem zajedničkog dogovora detaljnije uređuju funkcioniranje radnih odnosa u praksi, što istovremeno pruža priliku radnicima da se putem sindikata izbore za povoljnije uvjete rada i prava iz radnog odnosa koja su propisana zakonima ili sadržana u njihovim individualnim ugovorima o radu.

Za poslodavce ovaj mehanizam pruža prednost što mogu odnose s radnicima regulirati na kolektivnoj razini, te kad se pregovara na razini koja uključuje više od jednog poslodavca postići međusobni dogovor o određenoj minimalnoj razini radnih prava kako bi se izbjegla nepoštena konkurencija. Također, za razliku od propisivanja uvjeta rada jednostranim aktom poslodavca, kolektivni ugovor ima prednost što potvrđuje da su se o njegovim odredbama usuglasile obje strane, te uobičajeno sadrži tzv. *klauzulu o socijalnom miru,* odnosno odredbu kojom se radnici obvezuju da za vrijeme važenja kolektivnog ugovora neće pokretati štrajk o pitanjima o kojima su se ugovorom usuglasili s poslodavcem.

Pored heteronomnih izvora radnog prava, prvenstveno zakonskih i podzakonskih državnih pravnih akata, kao vrlo važan autonomni izvor, temelj na pregovorima i suglasnosti volja odgovarajućih partnera, već je duže vremena prisutan te dobiva sve više na značenju kolektivni ugovor o radu. Glavna mu je svrha od samih početaka uređenje radnopravnih odnosa, uvjeta rada i zaposlenja, između kolektiviteta radnika i poslodavaca. Koliko će široko biti obuhvaćen taj radnopravni sadržaj ovisi o mnogim okolnostima pa su velike razlike između pojedinih zemalja, ali i unutar pojedinih grana privrede i društva (Buklijaš: 2012).

3.1. Povijest kolektivnog ugovora

Povijesno gledano, u suvremenom značenju kolektivni ugovori o radu pojavljuju se u drugoj polovici 19. stoljeća i početkom 20. stoljeća, iako se neki oblici kolektivnih ugovora pojavljuju i prije. Tek s razvojem prava koalicije (sindikalnog udruživanja), priznanja sindikata od strane javne vlasti kao legitimnog predstavnika svijeta rada, formira se onaj subjekt koji može biti titular zahtjeva upućenih prema poslodavcima te s njima pregovarati.

U slučaju neuspjeha pregovora, postoji na strani sindikata mogućnost upotrebe vrlo djelotvornog sredstva, a to je štrajk, kako bi se izvršio pritisak na poslodavce da prihvate postavljene radnopravne zahtjeve. S druge strane, poslodavci na štrajk, u nekim pravnim sustavima, uz određene uvjete ili bez njih, mogu odgovoriti lock-outom. Upravo je zbog toga pretpostavka stvarno produktivne uloge kolektivnih ugovora postojanje prava na štrajk.

U prvo vrijeme iza kolektivnih ugovora ne stoje moguće pravne posljedice jer ga nisu priznavale ni jurisdikcija ni legislativa. Eventualna garancija njegovih odredaba sastojala se samo u snazi sindikata. Međutim, postupno zakonskim priznavanjem prava koalicije, u zakone neminovno ulaze pojedine odredbe o kolektivnim ugovorima ili se pak o njima donose posebni zakoni, dok su najčešće odnosne odredbe sadržane u zakonima o radnim odnosima, a već u prvim desetljećima 20. stoljeća, u tada najrazvijenijim državama, dolaze u svakodnevnu primjenu.

Sve je to dovelo do situacije da se danas kolektivni ugovor o radu javlja kao teško zamjenjiv i najbolji pronađeni instrument za uređivanje radnopravnih odnosa između posloprimaca i poslodavaca. Općenito mu se priznaju mnoge dobre osobine, pa tako i doprinos unapređivanju industrijske demokracije. Također, u suvremenim uvjetima, kako se to navodi u teoriji, nesumnjiva je radna borba između tarifnih ili ugovornih partnera, ali uz društveno ustanovljene i prihvatljive principe (Buklijaš: 2012).

3.2. Kolektivni ugovor na razini Europske unije

Europsko radno pravo neraskidivo je vezano s razvitkom te harmoniziranjem europskoga prava društava. Gospodarski zahtjevi harmoniziranja prava tržišnoga natjecanja, uvjeta rada i gospodarenja na zajedničkome europskome tržištu traže primjenjive, učinkovite forme kako u europskome pravu društava, tako i u europskome radnome pravu. Europsko kolektivno radno pravo karakterizira načelo tripartizma. Ono je na sadašnjem stupnju razvitka još uvijek nedovoljno ujednačeno te se može govoriti o izvjesnome partikularizmu u ovoj oblasti (Bodiroga-Vukobrat, Laleta: 2007).

Već tijekom 60-ih godina prošlog stoljeća dolazi do razvoja dijaloga između poslodavaca i posloprimaca na europskoj razini uz sudjelovanje Europske komisije. Ugovor o Europskoj uniji (poznatiji kao Masstrichtski ugovor) je unio bitne promjene na socijalnom polju Europe, što se posebno odnosi na veći broj odluka za čije je donošenje potrebna kvalificirana većina, tj. jednoglasnost. Tako države članice jednoglasno usvajaju Protokol o socijalnoj politici kojim se potiče zapošljavanje, poboljšavaju se uvjeti života i rada, veća je socijalna zaštita, uspostavlja se dijalog između poslodavaca i radnike, razvija se ljudski potencijal u cilju održavanja što veće zaposlenosti, ali i ograničava lock-out kao moguća obrana poslodavaca od štrajkova (Herman, Ćupurdija: 2011).

Europski kolektivni ugovor o radu se definira kao autonomni izvor prava Europske unije, zaključen je između udruga sindikata i poslodavaca na europskoj razini, kojim se uređuju uvjeti rada zaposlenih, te prava i obveze svih strana ugovornica. Normativni dio sadrži odredbe koje uređuju pojmove i uvjete rada koji se kasnije moraju inkorporirati u sve zaključene pojedinačne ugovore o radu kao njegov minimum sadržaja. Njime su obuhvaćena najvažnija pitanja uvjeta rada, plaće, odmori i dopusti, dužina radnog vremena, itd.

Obvezni dio u svojim odredbama regulira prava i dužnosti stranaka ugovora. Obveza koja se često ugovara je mirno rješavanje mogućih sporova, apsolutna i relativna. Apsolutna je onda kada stranka zbog niti jednih razloga ne može poduzimati industrijske akcije, a relativna kada niti jedna strana ugovora za vrijeme njegova trajanja ne može pokretati industrijske akcije protiv druge strane radi mijenjanja uvjeta iz kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovori na europskoj razini tako mogu biti (Herman, Ćupurdija: 2011):

- europski kolektivni ugovor poduzeća;
- europski granski (sektorski) kolektivni ugovor;
- europski međugranski (međusektorski) kolektivni ugovor;
- europski međuregionalni kolektivni ugovor.

Ako analiziramo praksu država članica Zajednice vidljivo je da se kolektivno pregovaranje najčešće koristilo kao sredstvo određivanja standarda i unaprjeđenja zakonskih standarda. Poznato je da su u Danskoj kolektivni ugovori temelj jamčenja prava i visokih standarda na

radu, dok u Velikoj Britaniji kolektivni ugovori nisu pravno obvezni među strankama. Na jednoj strani imamo države članice poput Belgije, Francuske, Njemačke i Grčke gdje se odredbama kolektivnog ugovora može zakonom dati širi pravni učinak, za razliku od drugih zakonodavstava koja ne poznaju institut proširenja primjene kolektivnog ugovora.

Postoje četiri tehnička problema koja se javljaju kod kolektivnog pregovaranja na europskoj razini, a to su (Bodiroga-Vukobrat, Laleta: 2007):

1. tko može biti subjektom kolektivnog pregovaranja;
2. kakva procedura kolektivnog pregovaranja slijedi;
3. kakva je obvezatnost ovih ugovora;
4. problemi artikuliranja i komplementarnosti između europskih kolektivnih ugovora i nacionalne regulative.

3.3. Subjekti kolektivnog pregovaranja

Kolektivno je pregovaranje dugi niz godina dominantan način uređivanja radnih odnosa pri čemu su sindikati svojim korisnicima bili u mogućnosti osigurati čitav niz pogodnosti. U odnosu na njih, nesindikalni su zaposlenici bili u neravnopravnom položaju. Ipak, s vremenom je došlo do povećanja primjene individualnog pregovaranja zbog čega se smanjuje uloga sindikata prilikom utvrđivanju radnih odnosa.

Kolektivno pregovaranje obilježava koordinacija među pregovaračkim stranama. Koordinacijom one pokušavaju postići zajedničke ciljeve. Koordinacija na jednoj strani može uključivati razmjenu informacija, konzultacije, postavljanje ciljeva, pa čak i razvijanje zajedničkih strategija. Također, ovaj postupak može uključivati drugu stranu pregovora. Moguća je koordinacija među predstavnicima sindikata, ili lokalnim menadžerima u određenim radnim jedinicama na jednom mjestu rada, ili unutar sindikata odnosno pregovarača na strani menadžera odgovornih za pregovaranje unutar nekog poduzeća u kojem se rad obavlja na više različitih mjesta.

Jednostavno, postupnim smanjenjem sindikalne moći i utjecaja, slabljenjem zakonske regulative i zaštite radnika, razvojem prakse upravljanja ljudskim potencijalima, kao i zbog sve prisutnije raznolikosti radne snage, početkom 21. stoljeća sve snažnije se počela naglašavati potreba za primjenom individualnog pregovaranja. Danas zaposlenici sve češće samostalno pregovaraju s poslodavcima o svojim pravima, smanjujući time proceduralnu ulogu sindikata u utvrđivanju radnih odnosa.

Sindikalni pristup i njemu slični u određenoj mjeri ograničava individualizam, te umjesto optimalnih konfiguracija posla specifičnih za svakog pojedinog zaposlenika pažnju posvećuju prije svega konfiguraciji posla poželjnoj za prosječnog zaposlenika.

U širem smislu, subjekti koji međusobno zaključuju kolektivni ugovor o radu su poslodavci i radnici, tj. njihove udruge ili organizacije. Dok na poslodavčevoj strani to može biti samo jedan poslodavac, više poslodavaca i njegovih udruga, na strani radnika uvijek se kao legitimiran nalazi kolektivni subjekt u obliku sindikata ili kao opunomoćeni predstavnik skupine zainteresiranih radnika. To znači da prilikom potpisivanja kolektivnog ugovora o radu nikada ne može biti radnik pojedinac.

Današnji su društveni uvjeti takvi da se kao stranke pregovarači i kreatori kolektivnih ugovora o radu najčešće pojavljuju sindikati (kao udruge svijeta rada) i udruženja poslodavaca odnosno uprava velikih nacionalnih i multinacionalnih korporacija koje ujedinjuju više poduzeća, pa i čitavih privrednih grana. Moćna tehnologija zahtijeva i moćne subjekte, dovoljno stabilne da mogu preuzeti sve obveze i garancije kolektivnih ugovora.

Prilikom sklapanja takvih ugovora njihovi interesi su jasno polarizirani. Obje strane ugovora žele za sebe osigurati najveću korist. Tako je poslodavčeva strana izrazito zainteresirana za stabilnost svih onih uvjeta privređivanja koji se tiču upotrebe radne snage, posebno mogućnost izbjegavanja eventualnih štrajkova. Zaključenjem kolektivnog ugovora i njegovom primjenom osigurava mirno poslovanja za ugovoreno razdoblje ispunjavanja ugovornih obaveza. Takvi poslodavci mogu točno izračunati sve troškove potrebne radne snage, što im je iznimno važno zbog postizanja odgovarajućeg profita. S druge strane, radnici kolektivnim ugovorom žele imati sigurnost svog ekonomskog i socijalnog položaja za određeno vremensko razdoblje.

Zaključivanjem ugovora postižu zajamčene visine plaća, uz istovremeno ostvarivanje i drugih prava iz radnog odnosa (Buklijaš: 2012).

Posloprimci tako preko svojih udruga nastoje osigurati odgovarajuću razinu plaće koje su u pravilu za određeni postotak veće u odnosu na prethodno razdoblje. Zapravo, oni žele što više participirati u raspodjeli novostvorene vrijednosti, prateći pri tome obično porast produktivnosti rada i uspješnosti tvrtke, grane djelatnosti ili ukupne nacionalne privrede. Poslodavci nastoje da povećaju plaće, ali ipak ispod granice porasta produktivnosti rada kako bi i dalje imali veći profit. U suprotnom bi došlo do stagnacije poslovanja, a dugoročno gledano i ukupnog privrednog nazadovanja.

Država kao zakonodavac može propisati obvezu kolektivnog pregovaranja, pa čak i obvezu sklapanja kolektivnih ugovora o radu. Ako postoji režim obveznog zaključivanja kolektivnih ugovora, subjekti zadržavaju autonomiju utvrđivanja njegova sadržaja, uz unošenje ugovornih klauzula koje postaju zakonom obvezne.

Koji će konkretni subjekti pregovarati u ime radnika i poslodavaca, ovisi od toga kakvu širinu ima kolektivni ugovor. Ako se zaključuju nacionalni, granski ili regionalni kolektivni ugovori, kao subjekti na strani radnika pojavljuju se sindikalne centrale. Ako se kolektivni ugovori zaključuju na lokalnoj razini ili samo za jedno poduzeće, subjekti pregovaranja i zaključivanja su lokalne organizacije poslodavaca i organizacije sindikata.

Sklapanje je kolektivnih ugovora proces, a u tom procesu sudjeluju određeni subjekti s unaprijed određenim ovlaštenjima, koji postupaju prema utvrđenom redu i rokovima. U teoriji se govori o tzv. subjektivnim i objektivnim svojstvima. Cilj kolektivnog ugovora određen je njegovom društveno-ekonomskom funkcijom. Njime se uređuju radni odnosi u novim tržišnim uvjetima. Cilj je u tim novim uvjetima zajamčiti minimum prava radnicima na radu i u vezi s radom. Cilj je stvoriti pravnu sigurnost i dosljednu hijerarhiju.

3.4. Predmet kolektivnog ugovora

Obavezni i nezaobilazni predmet kolektivnog ugovora o radu su pravna pravila ili norme o radnim odnosima i određenom krugu pitanja u neposrednoj vezi s njima, a koja pravila međusobno ugovaraju legitimirani subjekti na strani poslodavaca i posloprimaca, temeljem i u okviru kojih normi će se zaključivati pojedinačni ugovori o radu. Svojstvo normativnosti kolektivnom ugovoru priznaje pravni poredak i on postaje dio tog poretka. Individualni ugovori o radu odnose se na konkretne pojedine osobe (slučajeve) i njima se utvrđuju individualna prava i obveze obiju strana.

Norme kolektivnih ugovora sadržane su u njegovim različitim klauzulama kojima se uređuju (Buklijaš: 2012):

- visina plaće;
- dodatna primanja;
- radno vrijeme;
- odmori i dopusti;
- plaćeni praznici;
- prekovremeni rad;
- stegovna odgovornost;
- materijalna odgovornost;
- zdravstvena zaštita;
- prestanak radnog odnosa;
- načini rješavanja međusobnih sporova.

Normativnost je bitno obilježje ovoga ugovore te s tog aspekta on normativno djeluje i prema svojim potpisnicima i prema onima u čije je ime potpisan (prema članovima sindikata i udruženjima poslodavaca).

Suvremene države zakonima obično propisuju neophodan minimum sadržaja kolektivnog ugovora, tj. one klauzule koje u njemu moraju biti zastupljene, a ponekad barem dijelom i obavezan sadržaj tih klauzula. Pored toga što se u sadržaju kolektivnog ugovora moraju naći odredbe koje su propisane imperativnim zakonskim normama, također se zakonom može izrijekom zabraniti unošenje u kolektivni ugovor onih klauzula koje bi značile odstupanje od

dostignutoga stupnja prava koalicije, slobode rada, prava na rad ili pak drugih temeljnih odredbi ove oblasti.

Situacija je ipak različita među pravnim poredcima pa ono što jedan zakonodavac izrijekom zabranjuje, drugi može čak stimulirati kao poželjno, tj. zahtijevati od subjekata rečenog ugovora da se izjasne o određenoj klauzuli bilo da je oni prihvate ili isključe iz ugovora. Pri tome postoje sadržaji koji se ne mogu unositi u kolektivne ugovore ako se oni sklapaju u uvjetima slobodne tržišne privrede i društva, tj. industrijske demokracije, jer su ti sadržaji nekompatibilni s instrumentima poduzetništva i institutom privatnog vlasništva.

Uz normativne dijelove kolektivnog ugovora koji je najvažniji i najdetaljniji, kao fakultativni dio ovog ugovora, ukoliko to subjekti pregovora žele, mogu biti stanovite obveze, prava i odgovornosti samih subjekata pregovarača. Ovaj dio čine tzv. obligacijski dio, a odnosi se samo na subjekte pregovarača (sindikate i poslodavce) te nemaju djelovanje prema onima koji su ih ovlastili da u njihovo ime ugovaraju norme, niti prema trećim osobama. To je samim time irelevantan dio sadržaja s obzirom na kasnije zaključivanje pojedinačnih ugovora o radu, što će reći da nema nikakav utjecaj na njih.

3.5. Komponente kolektivnih ugovora

Kao ugovorni akt normativnog karaktera, kolektivni ugovor o radu ima isti djelokrug važenja u odnosu na radnopravna pitanja koja uređuje, kao i zakonski i podzakonski akti kojima država uređuje ove društvene odnose.

Tako su najvažnije komponente kolektivnog ugovora sljedeće (Buklijaš: 2012):

1. ***Prostorna komponenta važenja*** – svaki kolektivni ugovor o radu uvijek vrijedi na određenom teritoriju, pa se s obzirom na teritorijalni obuhvat dijeli na lokalne, regionalne, nacionalne i multinacionalne. Istovremeno, kolektivni ugovori mogu biti opći ako se odnose na sve posloprimce na svom teritoriju ili granski koji se odnose samo na jednu djelatnost.

2. ***Vremenska domena važenja*** – ovisi od dogovora subjekta koji su ga zaključili, a obično su vremenski ograničeni na razdoblje od 2 do 5 godina, a u nekim pravnim sustavima je moguće sklopiti i kolektivni ugovor o radu na neodređeno vrijeme u kojem svaka strana ima pravo otkazati ugovor u odgovarajućem ugovorom određenom roku. Ipak, prirodno je da kolektivni ugovor ima vremenski određen rok trajanja kako bi budući ugovori osigurali napredak i bolje uvjete rada kako se situacija u privedi bude mijenjala.
3. ***Materijalna komponenta važenja*** – koliko će široko obuhvatiti moguće klauzule ovisi od ciljeva i mogućnosti usuglašavanja obiju strana. Zato u praksi nije rijedak slučaj da kolektivni ugovori reguliraju samo minimalan broj radnopravnih pitanja, među koje svakako ulaze one najvažnije, kao što je pitanje plaća, zasnivanje i prestanak radnog odnosa te osnovna prava u vezi s tim. Ovo će posebno biti moguće ako zakon cjelovito regulira radne odnose ili ako do kraja ovu materiju prepušta autonomnoj volji ugovornih strana pa onda one ovo i uređuju.
4. ***Osobna komponenta važenja*** – odnose se na one osobe koje su zaposlene u određenoj grani djelatnost, profesiji ili poduzeća. Kada se kolektivni ugovor zaključuje za cijelu djelatnost, te ne znači opću unifikaciju u pravima i obvezama za sve posloprimce. Naime, njihov radnopravni status nije posve identičan već se može u mnogočemu razlikovati. Ovo se postiže posebnim aneksima kojima se utvrđuju različiti statusi pojedinih kategorija uposlenih kao što su visokoobrazovani radnici, nekvalificirani radnici, majstori, poslovođe, činovnici, namještenici i druge skupine posloprimaca.

3.6. Daljnje poboljšanje radnih uvjeta

Bez obzira na smanjenje utjecaja sindikata, oni su i dalje značajni za određene skupine zaposlenika i određenim mjerama nastoje poboljšati uvjete u kojima se radi. Tako pojedina istraživanja pokazuju neke od temeljnih mjera koje sindikati predlažu za poboljšanje radnih uvjeta i očuvanje radnih mjesta u uvjetima gospodarske krize.

Najbolje i najkvalitetnije mjere za poboljšanje ranih uvjeta u vrijeme krize su (Pološki Vokić, Obadić: 2010):

- ulaganje u istraživanja i modernizaciju poslovnih organizacija;

- skraćivanje radnog vremena;
- racionalizacija zapošljavanja;
- skraćivanje trajanja godišnjih odmora;
- korištenje slobodnih dana umjesto plaćenog prekovremenog rada;
- smanjivanje broja menadžera i njihovih plaća;
- smanjenje regresa;
- smanjeno angažiranje kooperanata;
- manja izdvajanja za reprezentacije i manja sponzorstva;
- prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika;
- zabrana novog zapošljavanja i smanjenje administrativnog aparata.

Bilo koja od ovih mjera mora se dugoročno provoditi jer brze i kratkotrajne promjene nisu moguće. Kako bi mjere uopće bile uspješne, potrebno je s jedne strane imati jak sindikat, a s druge strane poslodavca spremnog na zajedničku suradnju.

3.7. Sporovi zbog nepridržavanja odredbi kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor o radu osobit je po tome što se u njemu ugovaraju norme za uređenje sporova koji se mogu pojaviti tijekom njegova važenja, tj. primjene. Osnovni je princip da se kolektivni ugovor mora poštovati dok je na snazi. Protiv stranke koja se tog ugovora ne pridržava može se postaviti tužbeni zahtjev za prinudno izvršenje ugovornih obveza te tražiti naknada prouzročene štete.

Legitimni subjekti za podnošenje tužbe su stranke potpisnice kolektivnog ugovor, sindikat ili poslodavac. Ali kako kolektivni ugovor na strani sindikata i poslodavaca može zaključiti više članica, tako svatko od njih ima mogućnost zahtijevati njegovo ispunjenje. Tužba može ići bilo prema drugoj strani ugovornici ili prema svojim supotpisnicima ako oni ne izvršavaju obveze prema drugoj strani, pa samim time remete ugovorne odnose. Kolektivni sporovi se rješavaju posredovanjem, mirenjem i arbitražom.

Kada su u pitanju naknade velikih iznosa šteta zbog štrajkova ili lock-outa, onda se one nadoknađuju do visine solventnosti jedne ili druge strane. To znači da fondovi sindikata mogu

biti ispražnjeni kao i računi poslodavca. Prema suvremenim shvaćanjima i praksi, ni članovi sindikata ni poslodavci ne odgovaraju u slučaju štrajka ili lock-outa svojom osobnom (privatnom) imovinom.

Kao stranka koja traži zaštitu svojih subjektivnih prava koja je stekla po odredbama kolektivnog ugovora može se pojaviti pojedini posloprimac. Legitimiran je da stupi na njegovo mjesto sindikat kao tužitelj, uz uvjet da taj posloprimac u tom slučaju ne odbije angažman sindikata. Ovdje tužba neposredno ide prema individualnom ugovoru o radu budući da posloprimac i poslodavac stoje u međusobnoj neposrednoj vezi preko toga ugovora, dok je poslodavac dužan priznati i konkretno izvršiti posloprimcu najmanje onoliko prava individualnim ugovorom o radu koliko je utvrđeno kolektivnim ugovorom o radu općenito za sve posloprimce. Ako od toga odstupi, bilo da tih prava uopće nema u sadržaju individualnog ugovora ili su pak zastupljena, može ga se tužiti i slijedom nje presudom na to prisiliti.

Znanost radnog prava poznaje više različitih promišljanja, a u bitnome se mogu svrstati u četiri shvaćanja (Buklijaš: 2012):

1. na ugovornu teoriju u pravnoj prirodi kolektivnog ugovora;
2. na vanugovorne teorije;
3. na teoriju dupliciteta:
4. na teoriju o pravnoj prirodi oktroiranog kolektivnog ugovora.

3.8. Primjeri sudskih presuda

U daljnjem tekstu prikazati ćemo šest primjera sudske presude Vrhovnog suda Republike Hrvatske vezano uz utvrđivanja kršenja kolektivnog ugovora.

Primjer 1

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu odlučuje o poništenju otkaza kolektivnog ugovora, rješavajući reviziju tužitelja protiv pravomoćne presude Županijskog suda u Zagrebu. Tako je Vrhovni sud prihvatio reviziju tužitelja te se presuda Općinskog suda u Zagrebu i Županijskog suda u Zagrebu preinači (Presuda broj: Revr 17/04-2).

Tako presuda glasi: Poništava se otkaz Kolektivnog ugovora za HEP d. d. od 27. 12. 2000. god. broj: 1-11639/2000, kojeg je dala tužena HEP d. d. Zagreb tužitelju Nezavisnom sindikatu radnika HEP-a, Hrvatskom elektrogospodarstvenom sindikatu HEP-a "HES" i Nezavisnom sindikatu operativnih radnika HEP-a "TEHNOS", te se slijedom toga primjenjuju sve odredbe Kolektivnog ugovora sklopljenog 22.12.1999. god. između tužene kao poslodavca i navedenih sindikata do sklapanja novog Kolektivnog ugovora.

U ovom radnom sporu nastalom iz Kolektivnog ugovora od 22.12.1999., u kojem se ocjenjuje zakonitost tuženikovog otkaza tog Kolektivnog ugovora, u reviziji je sporno pravno pitanje, je li tuženik Kolektivni ugovor otkazao unutar vremena njegovog trajanja ili nakon isteka vremena trajanja, te je li pravovaljan. Odlučujući o sporu, sudovi su utvrdili da je Kolektivni ugovor sklopljen dana 22.12.1999.; da je sklopljen na određeno vrijeme od godinu dana; da se isti počeo primjenjivati s danom 01. siječnja 2000., da je tuženik otkazom od 27. prosinca 2000. otkazao Kolektivni ugovor, ali da je pri tome pogrešno naveo naziv tužitelja, te da je obaviješću od 24. siječnja 2001. ispravio otkaz tužitelju na način da je pravilno naveo naziv tužitelja.

Primjer 2

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu prihvaća zahtjev za zaštitu zakonitosti i preinačava presudu Županijskog suda u Vukovaru te odbija žalbu tuženika kao neosnovana i presuda Općinskog suda u Vinkovcima od 15. listopada 2003. godine, br. P-941/03-7 u odluci o glavnoj stvari zajedno s kamatama, kao i u odluci o parničnom trošku, potvrđuje. Istovremeno se tužitelju ne dosuđuju troškovi odgovora na žalbu (Presuda broj: Kzz 32/07-2).

Presudom suda prvog stupnja naloženo je tuženiku isplatiti tužitelju iznos od 6.071,30 kn glavnice sa zakonskom zateznom kamatom od 15. siječnja 2002. godine do isplate, kao i naknaditi mu parnični trošak u iznosu od 1.281,00 kn sve u roku od 8 dana i pod prijetnjom ovrhe. Ujedno je odlučeno da svaka stranka snosi svoje parnične troškove.

Predmetni Kolektivni ugovor sklopljen 22. prosinca 1999. godine na određeno vrijeme od godinu dana, a smatra se sklopljenim danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika stranaka kako je to propisano čl. 134. Kolektivnog ugovora. Utoliko se osnovano u zahtjevu za zaštitu zakonitosti upire na činjenicu da je predmetni Kolektivni ugovor prestao istekom roka na koji je sklopljen, što znači sa danom 22. prosinca 2000. godine. Otkaz predmetnog Kolektivnog ugovora je uslijedio 27. prosinca 2000. godine, što znači u vrijeme kada je već isteklo vrijeme na koje je predmetni Kolektivni ugovor bio sklopljen.

Primjer 3

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu preinačuje presuda Županijskog suda u Vukovaru od 19. veljače 2004. godine, broj: Gž-15/04 i sudi: Odbija se žalba tuženika kao neosnovana i potvrđuje presuda Općinskog suda u Vinkovcima od 21. listopada 2003. godine, broj: P-967/03. Tužitelju se ne dosuđuje trošak odgovora na žalbu (Presuda broj: GZZ 124/05-2).

Predmet spora je novčana tražbina tužitelja kao radnika tuženika s osnova djelomično neisplaćene mu božićnice, usrksnice, naknade na ime razlike neisplaćene plaće zbog porasta troškova života, regresa za godišnji odmor i dara za djecu, sve temeljem odredbi Kolektivnog ugovora za Hrvatsku elektroprivredu od 22. prosinca 1999. godine. Tuženik je otkazao ovaj Kolektivni ugovor dana 27. prosinca 2000. godine, dakle nakon isteka roka na koji je taj Kolektivni ugovor bio sklopljen (istekao je 22. prosinca 2000. godine), zbog čega taj otkaz i nije od značaja za ovaj spor.

Kako je dakle drugostupanjski sud pogrešno smatrajući da je odlučna činjenica za ostvarivanje prava tužitelja na isplatu utuženih potraživanja iz Kolektivnog ugovora to što je ugovor otkazan 27. prosinca 2000. godine, a o čemu je odlučeno pravomoćnom presudom, pogrešno primijenio materijalno pravo kada je odbio tužbeni zahtjev tužitelja, to je zahtjev za zaštitu zakonitosti trebalo prihvatiti, preinačiti pobijanu drugostupanjsku presudu odbijanjem žalbe tuženika.

Primjer 4

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu odbija reviziju tužiteljice. Odbija se tuženik sa zahtjevom za naknadu troška sastava odgovora na reviziju. Prvostupanjskom presudom pod toč. I izreke odbijena je tužiteljica s zahtjevom na isplatu iznosa od 4.200,00 kn s pripadajućom zateznom kamatom. Pod toč. II izreke naložena je isplata na ime troškova postupka u iznosu od 610,00 kn. Drugostupanjskom presudom odbijena je žalba tužiteljice kao neosnovana i potvrđena prvostupanjska presuda (toč. I izreke). Ujedno je odbijen zahtjev tužitelja za naknadu troškova odgovora na žalbu (toč. II izreke) (Presuda broj: Revr 459/09-2).

Predmet spora je tužbeni zahtjev tužiteljice protiv tuženika, kao poslodavca, za isplatu iznosa od 4.200,00 kuna na ime razlike koja je tužiteljici isplaćena povodom Uskrsa za 2005., 2006. i te razlike regresa za godišnji odmor u 2004. i 2005. i to razlike između iznosa koji su isplaćeni temeljem Kolektivnog ugovora iz 2002. i iznosa koji bi tužiteljici pripao temeljem Kolektivnog ugovora od 22. prosinca 1999.

Slijedom navedenog, okolnost da pri sklapanju Kolektivnog ugovora iz 2002. nije sudjelovao sindikat čijeg je tužiteljica član, ne isključuje primjenu tog Kolektivnog ugovora, jer bez obzira na činjenicu je li se predmetni Kolektivni ugovor može primijeniti u odnosu na tužiteljicu, taj se Kolektivnog ugovora iz 2002. primjenjuje u odnosu na tuženika kao poslodavca. Iz gore navedenih razloga valjalo je reviziju tužiteljice kao neosnovanu odbiti temeljem odredbe čl. 393. Zakona o parničnom postupku.

Primjer 5

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu odbija reviziju tužiteljice D. B. Odbija se tuženik sa zahtjevom za naknadu troška sastava odgovora na reviziju. Prvostupanjskom presudom pod toč. I izreke odbijena je tužiteljica sa zahtjevom na isplatu iznosa od 5.200,00 kn s pripadajućom zateznom kamatom. Pod toč. II izreke naložena je isplata na ime troškova postupka u iznosu od 610,00 kn. Drugostupanjskom presudom odbijena je žalba tužiteljice kao neosnovana i potvrđena prvostupanjska presuda (toč. I izreke). Ujedno je odbijen zahtjev tuženika za naknadu troškova odgovora na žalbu (toč. II izreke) (Presuda broj: Revr 1722/09-2).

Predmet spora je tužbeni zahtjev tužiteljice protiv tuženika, kao poslodavca, za isplatu iznosa od 5.200,00 kn povodom Uskrsa 2005. i 2006. te regresa za godišnji odmor u 2004., 2005. i 2006., i to razlike između iznosa koji su isplaćeni temeljem Kolektivnog ugovora iz 2002. i iznosa koji bi tužiteljici pripao temeljem Kolektivnog ugovora od 22. prosinca 1999.

Međutim, prema pravnom stajalištu ovog suda sklapanjem Kolektivnog ugovora iz 2002. između Hrvatske elektroprivrede d.d. Zagreb i Hrvatsko elektrogospodarskog sindikata HEP-a d.d. HES, odredbe ranijeg Kolektivnog ugovora iz 1999. godine mogu se primjenjivati samo do sklapanja ovog novog Kolektivnog ugovora iz 2002. godine., budući nema uvjeta za produženu primjenu ranijeg Kolektivnog ugovora iz 1999. godine.

Primjer 6

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu u preinačuje presuda Županijskog suda u Vukovaru od 04. veljače 2004. godine, broj: Gž-58/04 i odbija žalbu tuženika kao neosnovana i potvrđuje presuda Općinskog suda u Vinkovcima od 17. listopada 2003. godine, broj: P-905/03. Tužitelju se ne dosuđuje trošak odgovora na žalbu (Presuda broj: Gzz 122/05-2).

Predmet spora je novčana tražbina tužitelja kao radnika tuženika s osnova neisplaćene mu božićnice, uskrsnice, usklađenja plaća s porastom troškova života, te regresa za godišnji odmor, a sve temeljem odredbi Kolektivnog ugovora za Hrvatsku elektroprivredu od 22. prosinca 1999. godine.

U smislu prednje navedenog u konkretnom slučaju trebaju se primijeniti odredbe Kolektivnog ugovora od 22. prosinca 1999. godine kao pravna pravila, a do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a po kojim odredbama tužitelj ima pravo na isplatu utuženih iznosa s osnova božićnice, uskrsnice, usklađenja plaće s porastom troškova života i regresa za godišnji odmor, visina kojih iznosa nije sporna.

Kako je dakle drugostupanjski sud pogrešno smatrajući da je odlučna činjenica za ostvarivanje prava tužitelja na isplatu utuženih potraživanja iz Kolektivnog ugovora to što je ugovor otkazan 27. prosinca 2000. godine, a o čemu je odlučeno pravomoćnom presudom, pogrešno primijenio materijalno pravo kada je odbio tužbeni zahtjev tužitelja, to je zahtjev za zaštitu zakonitosti trebalo prihvatiti, preinačiti pobijanu drugostupanjsku presudu odbijanjem žalbe tuženika, a sve temeljem odredbe čl. 408. st. 2. u svezi s odredbom čl. 395. st. 1. Zakona o parničnog postupku.

4. Uloga sindikata u zaštiti prava radnika

Prve zakone o radu izglasala je Velika Britanija u 19. stoljeću, to nisu u pravom smislu bili zakoni, već više pravila ponašanja za neke industrijske grane. Tako su tim aktima regulirali radno vrijeme djece na najviše 10 sati dnevno, rudara na 12 sati dnevno ili ukupan rad preko tjedna na maksimalno 60 sati. Po uzoru na Veliku Britaniju isto je učinila i Njemačka, a u njoj se pojavljuje i preteča socijalnog osiguranja. Početkom 19. stoljeća osnivaju se prvi sindikati koji zahtijevaju uvođenje reda i zakona u proces rada, te na taj način štite zaposlenike.

U zemljama zapadne Europe nakon II. svjetskog rata konstantno rastu prava radnika, što u konačnici u Finskoj, Francuskoj, Luksemburgu, Španjolskoj i Švedskoj rezultira sa čak pet tjedana plaćenog godišnjeg odmora za sve radnike. Opća deklaracija o ljudskim pravima, usvojena od strane Međunarodne organizacije rada, kaže da svaki radnik ima pravo na (Rus: 1984):

- rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i povoljne uvjete za rad, te na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti;
- jednaku plaću za jednaku vrstu posla;
- pravednu i povoljnu plaću koja njemu i njegovoj obitelji osigurava dostojan život;
- osnivanje sindikata ili pristupanje sindikatu zbog zaštite svojih prava;
- odmor i slobodno vrijeme, ograničenje radnih sati, te povremeno plaćanje neradnih dana.

Devedesetih godina prošlog stoljeća, za vrijeme Hladnog rata, zbog velikog broja ljudi u birokratskom sustav država dolazi do rasta unutrašnjeg duga. Također, dolazi do povećanja domaće potražnje uglavnom zbog velikih vojnih potreba na teret države, to je rezultiralo većim dugom i povećanom potrebom za prodajom državnih obveznica. Tako dolazi do smanjenja radnih prava, u početku u SAD-u, a kasnije i u cijelo Europi i svijetu.

Cijelo ovo vrijeme konstantno se mijenjaju zakoni o radu, te se pokušavao naći izlazak iz slijepe ulice. Broj nezaposlenih se povećavao, kao i unutarnji dug, a državne Vlade si to nisu željele priznati nego su to pokušavale bezuspješno prekriti. Danas se događa da neke zemlje imaju i

do 50 posto mladih koji se nezaposleni, državne službe imaju veliki broj zaposlenih i umirovljenika, a stariji ljudi u realnom sektoru također ne mogu pronaći posao.

Uloga sindikata u suvremenom društvu je sve marginalnija i neodređenija, a strategije i taktike koje sindikatima stoje na raspolaganju u borbi s vanjskim i unutarnjim čimbenicima su sve nedjelotvornije.

Razlozi smanjivanja prisutnosti i utjecaja sindikata možemo podijeliti na (Pološki Vokić, Obadić: 2010):

1. strukturne razloge - strukturne promjene u gospodarstvu kao što su neoliberalizam, nezaposlenost, supstitucija sindikata drugim instancama, sve veće suparništvo u industrijama i sl., te promjene u strukturi radne snage;
2. organizacijske razloge - kao što su menadžerska oporba i ovlašćivanje zaposlenika;
3. individualne razloge - individualizam i promijenjeno poimanje karijere;
4. sindikalne razloge - kao što su neaktivnost i razmrvljenost sindikata te siromašna ponuda usluga sindikata.

Kao ostali razlozi koji dovode do manjeg broja članova sindikata navode se da vođe sindikata sve više djeluju kao političari gdje udovoljavaju zahtjevima članova sindikata, poslodavcima, vladi i drugim sindikatima. Također, veliki minus je i rastrošnost čelnika sindikata, zainteresiranost čelnika sindikata za ostanak na poziciji i slično. Među ostale razloge treba ubrojiti i smanjenje pritiska od strane obitelji, prijatelja ili kolega na poslu za učlanjivanjem u sindikat.

Glavno oružje sindikata u ostvarivanju najboljih uvjeta rada je ***štrajk***. To je ujedno najefikasniji instrument od samog početka pojave pa do danas, a odnosi se na obustavu rada. Poslodavci se najviše boje upravo štrajkova te su ih s vremenom počeli doživljavati iznimno ozbiljno. Posebno štrajkovi postaju efikasni kada ih počinju organizirati autentične organizacije što je vezano uz fazu liberalnog kapitalizma. Kolektivni sporovi između rada i kapitala tako dobivaju svoje formalne titulare, koji postaju nositelji prava neposredne akcije uobličene u štrajku što ga sada mogu provoditi prema potrebi (Učur: 2001).

Pitanje je zbog čega su štrajkovi tako moćno sredstvo na strani svijeta rada. Uza sve pravne aspekte koje on ima, razlog štrajka je posve transparentan, a sastoji se u činjenici da se samo radom stvaraju nove vrijednosti i višak vrijednosti i bitnim se ukazuje pitanje prisvajanja, tj. raspodjele društvenog proizvoda ostvarenog radom radnika. Bez obavljanja poslova od strane radnike, kapitalisti kao poslodavci ostaju bez profita, bez sredstava za zadovoljavanje svojih potreba i ostvarivanje interesa vladajućih slojeva.

Zbog tih razloga javna vlast, da bi mogla kontrolirati ovu društvenu pojavu, a istovremeno sačuvati legitimitet demokratičnosti te izbjeći veće teškoće u svome funkcioniranju, postupno je obuhvaća pravnim normama, tj. sustavom regulacije. Tako se dolazi do shvaćanja i prakse prema kojoj je pravo na štrajk međunarodnopravno priznato kao jedno od temeljnih ljudskih prava uopće.

Štrajkovi se dijele na različite vrste prema mnogim kriterijima, na koje u dobroj mjeri utječu osobnosti svakog pravnog i političkog sustava, tj. različitih doktrina. Ipak, općenito se u radnopravnoj teoriji i praksi pokušava pronaći najzastupljenije oblike štrajkova. Pri tome bi se moglo konstatirati kako su napori u određivanju vrste štrajka činjeni uglavnom iz razloga distinkcije dopuštenih od nedopuštenih, tj. zakonitih od nezakonitih štrajkova, a sve zbog toga da bi se utvrdili određeni standardi radi neophodnih pravnih kvalifikacija, od čega se onda ovisiti način reguliranja poslodavaca, sudova i javne vlasti.

Treba istaknuti da nije moguće izvesti neku potpuno idealnu podjelu štrajkova budući da se mnogi elementi prepliću, pa jedan štrajk istovremeno spada u različite kategorije. Zato se izvodi podjela prema dva osnovna kriterija, a to su (Učur: 2001):

1. ciljevi koje štrajk želi ostvariti – politički, profesionalni (ekonomski) i štrajk solidarnosti;
2. način ostvarivanja štrajka – zakoniti i nezakoniti štrajkovi, štrajkovi upozorenja, štrajkovi iznenađenja, isprekidani štrajkovi, djelomični i generalni štrajkovi, itd.

5. Primjer kolektivnog ugovora

Kao primjer kolektivnog ugovora prikazati ćemo „Kolektivni ugovor za radnika Hrvatskih šuma d.o.o.“ (Prilog 1) koji su u ožujku 2018. godine potpisale Hrvatske šume d.o.o. (poslodavac) te Hrvatski sindikat šumarstva (predstavnik posloprimca). Sam ugovor se sastoji od 22 glavna poglavlja u kojima su do detalja definirana sva prava radnika, ali i obaveze poslodavca. Primjeri poglavlja su: Opće odredbe, Zasnivanje radnog odnosa, Radno vrijeme i raspored radnog vremena, Zdravlje, sigurnost i zaštita na radu, Otkaz ugovora o radu, Plaće, itd.

Kolektivni su ugovor potpisali Krunoslav Jakupčić, predsjednik Uprave Hrvatskih šuma d.o.o. i Ante Sabljić, član Uprave, a u ime Hrvatskog sindikata šumarstva predsjednik Željko Kalauz. Hrvatski sindikat šumarstva je u pregovore ušao sa željom da radnici Hrvatskih šuma d.o.o. dobiju kvalitetan Kolektivni ugovor, kojim će se prije svega povećati plaće, te zadržati ostala materijalna prava. Argumentima se u pregovorima došlo do postavljenog i željenog cilja i sindikat je uvjeren da će radnici Hrvatskih šuma d.o.o. biti zadovoljni novim Kolektivnim ugovorom (Potpisan novi kolektivni ugovor: 2018).

Hrvatski sindikat šumarstva u pregovore je ušao sa željom da radnici Hrvatskih šuma dobiju kvalitetan kolektivni ugovor, kojim će se prije svega povećati plaće te zadržati ostala materijalna prava. Argumentima se u pregovorima došlo do postavljenog i željenog te radnici mogu biti zadovoljni novim kolektivnim ugovorom.

Ovim se kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima radnika kod poslodavca. Prema odredbama Ugovora, poslodavac je društvo za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, a radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove na temelju ugovora o radu. Odredbe ugovora obvezuju sve osobe koje su ga sklopila te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja ugovora bili ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila ugovor. Ugovor je primjenjiv na području Republike Hrvatske, ali i na području djelovanja poslodavca.

U odnosu na stari kolektivni ugovor, novi donosi sljedeće promjene (Potpisan novi kolektivni ugovor: 2018):

- povećanje vrijednosti boda sa dosadašnjih 2,155 kn na 2,22 kn;
- mijenjana je i visina dodatka na plaću sa 696,00 kn na 996,00 kn;
- vraćena su dva dana godišnjeg odmora;
- otpremnine za poslovno i osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu u visini od 3 prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca u kojem prestaje ugovor o radu i za svaku godinu neprekidnog rada kod Poslodavca u visini od najmanje 60% prosječne plaće isplaćene radniku. Iznos otpremnine može iznositi najviše 220.000,00 kn;
- osnovni broj bodova radnika uvećat će se ako radnik ima stečeni akademski stupanj stručni naziv magistar specijalist za 3% bodova, magistrima znanosti 5% i znanstveni stupanj doktor znanosti za 10% bodova;
- radnici koje uz svoje redovite poslove upravljaju vozilom s više od 5 sjedišta i obavljaju prijevoz radnika radi odlaska i povratka u drugu Upravu šuma i kada radniku nije omogućen svakodnevni povratak kući radnik ima pravo na dodatak na plaću u visini od 60 bodova;
- detaljnije je definirana plaća za prekide rada bez krivnje radnika;
- prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini 20.000,00 kn;
- poslodavac će isplatiti radnicima dar u naravi u visini 300,00 kn za blagdan Uskrs, itd.

Ovim kolektivnim ugovorom radnici Hrvatskih šuma itekako mogu biti zadovoljni jer mnogi stručnjaci smatraju da je ovdje riječ o jednom od najboljih i najizdašnijih kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj sklopljen sa jednim državnim poduzećem.

6. Zaključak

Na kraju rada možemo zaključiti kako je najveći nedostatak hrvatskog pravnog sustava, a posebno Zakona o radu, što ne daje točan pojam i definiciju kolektivnog ugovora o radu s pozitivnopravnog aspekta. Zbog toga bi bilo dobra da je to uređeno s obzirom na značaj ovog oblika kolektivnog radnog prava, a posebno u svezi jasnoće, koherentnosti i lakšeg tumačenja njegovih normi.

Kolektivni ugovor je profesionalni izvor prava. Značajan je njegov normativni učinak, opseg i pravna narav. Njegove se odredbe na ugovor o radu primjenjuju kao i odredbe zakona: neposredno i automatski. Obvezni dio kolektivnog ugovora obično sadržava odredbe o trajanju i produljenju, načinu promjene sadržaja, tumačenju, rješavanju sporova i primjeni normativnog i ugovornog dijela kolektivnog ugovora.

Evidentni su teško pomirljivi interesi i potencijalni sukobi rada i kapitala. Tendencija je da se uvjeti rada sve više reguliraju kolektivnim ugovorom. Radnički sindikati postavljaju nove zahtjeve i nastoje što je više moguće osigurati primjeren i ostvarljiv standard reguliranih prava radnika. Poseban je problem ujednačavanje uvjeta rada u djelatnostima, granama, strukama, a još veći na razini države. Treba smanjivati državni intervencionizam i jačati autonomno reguliranje radnih odnosa. To sve više zahtijeva da se u taj proces uključuju i treći subjekti: miritelji, arbitraže, udruge potrošača i drugi.

Dosadašnja praksa pokazala je da važeće zakonsko uređenje produžene primjene otvara previše dvojbi pri primjeni te ga je zato potrebno mijenjati. Pritom je potrebno ne opterećivati ugovorne strane kolektivnog ugovora pretjeranom normativnom intervencijom u njihov ugovorni odnos i time im zajamčiti što veću slobodu ugovaranja.

Kolektivno pregovaranje može dati i daje važan element fleksibilnosti, supsidijarnosti, samoodređenja i refleksivnosti socijalnom dijalogu u najvećem broju zemalja članica Zajednice, te tako socijalni dijalog služi kao instrument europeizacije radnih odnosa, ali i prilagodbe i europeizacije nacionalnih radnopravnih sustava te promicanja dijaloga na radnom mjestu i promicanja uvjeta na radu. Kolektivnim ugovorima može se, na uravnotežen način, jamčiti

prilagodba uvjetima poslovanja u globaliziranom gospodarstvu te osigurati minimum socijalnih standarda.

Porastom konkurencije i broja potrošača povećava se i broj usluga koje moraju biti dostupne tržištu u svakom trenutku. Takve tržišne promjene dovode do drugačijeg načina rada u menadžmentu i poslu se pristupa na način da se mijenja radno vrijeme. Uvodi se čak i noćni rad kako bi se nadoknadilo eventualno izgubljeno vrijeme, te kako bi se stekla određena prednost nad konkurencijom.

Zakon o radu je pravni propis koji određuje pravila ponašanja poslodavca prema noćnom radu. On određuje vremensko razdoblje koje je radnik obavezan provesti u noćnom radu, te uvjete u kojima mora raditi, a koje mu poslodavac mora omogućiti. Ukoliko poslodavac ne zadovoljava zakonske propise može se dogoditi da inspektor rada zabrani noćni rad neke organizacije.

Na kraju rada možemo zaključiti da je razina radničkih prava smanjena kao posljedica gospodarske krize, a sindikati su gotovo posvuda djelomice ili u cijelosti pristajali na takva smanjenja razumijevajući nepovoljan gospodarski trenutak. Sindikalni čelnici tako često upozoravaju na pad članstva i uglavnom očekuju daljnji pad članstva kao posljedicu najavljene daljnje fleksibilizacije radno-zaštitnog zakonodavstva.

Literatura

1. Bilić, A.: Fleksibilni oblici rada i radno pravo, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 30, No. 2, prosinac 2009.
2. Bodiroga-Vukobrat, N., Laleta, S.: Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 28, No. 1. ožujak 2007.
3. Buklijaš, B.: Kolektivno radno pravo, Pravni fakultete, Split, 2012.
4. Grgurev, I.: Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne) potreban institut?, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 60, No. 5, listopad 2010.
5. Herman, V., Ćupurdija, M.: Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011
6. Kolektivni ugovor: http://www.kolektivni-ugovori.info/kolektivni-ugovori/, učitano 30. svibnja 2018.
7. Pološki Vokić, N., Obadić, A.: Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, Ekonomski pregled, Vol. 61, No. 3-4, travanj 2010
8. Potpisan novi kolektivni ugovor: http://www.hrsindsum.hr/vijesti-sindikat-sumarstva/view/323/potpisan-novi-kolektivni-ugovor-, učitano 10. lipnja 2018.
9. Presuda Vrhovnog suda: https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8051a1b6, učitano 30. lipnja 2018.
10. Presuda Vrhovnog suda: https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8051b2be, učitano 2. srpnja 2018.
11. Rus, V.: Rad kao sudbina i kao sloboda – podjela i alijenacija rada, Liber, Zagreb, 1984.
12. Učur, M: Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora), Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 27, No. 1, ožujak 2006.
13. Učur, M.: Radno pravo, Express digitalni tisak, Rijeka, 2001.
14. Zakon o radu, NN br. 93/14.

Prilog 1 – Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih šuma– naslovna stranica

(Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_04_37_720.html, učitano 5. srpnja 2018.)

K O L E K T I V N I U G O V O R

ZA RADNIKE HRVATSKIH ŠUMA
DRUŠTVA S OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU

Zagreb, 16. ožujka 2018. godine

S a d r ž a j

I. OPĆE ODREDBE ... 3
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA ... 3
Pripravništvo ... 4
III. PRAVA RADNIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA ... 5
Program zbrinjavanja viška radnika ... 5
Poslovno i osobno uvjetovani otkazi ugovora o radu ... 6
IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA ... 7
Nepuno radno vrijeme ... 7
Skraćeno radno vrijeme ... 7
Preraspodjela radnog vremena ... 7
Prekovremeni rad ... 8
V. ODMORI I DOPUSTI ... 9
Stanka ... 9
Dnevni i tjedni odmor ... 9
Godišnji odmor ... 9
Plaćeni dopust ... 10
VI. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU ... 11
VII. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOJIMA JE UTVRĐENO SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI UZ PREOSTALU RADNU SPOSOBNOST, DJELOMIČAN GUBITAK RADNE SPOSOBNOSTI, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA SMANJENJA RADNE SPOSOBNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINU ... 15
VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA ... 15
Zaštita dostojanstva radnika ... 16
IX. OTKAZ UGOVORA O RADU ... 16
X. PLAĆE ... 17
Stimulativni dio plaće ... 17
Dodaci na plaću ... 18
Naknada plaće ... 18
XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA ... 20
Dodatak za otežane uvjete rada ... 20
Dnevnica za rad na terenu ... 20
Solidarne pomoći ... 22
XII. PRIGODNE NAGRADE I DAROVI ... 23
Jubilarne nagrade ... 23
Dar djeci ... 23
Prigodni novčani dodaci ... 24
XIII. RESTRUKTURIRANJE DRUŠTVA ... 24
XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA ... 24
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU ... 25
XVI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA ... 25
XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA ... 27
XVIII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA ... 28
XIX. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK ... 28
XX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA ... 28
XXI. SKLAPANJE, TRAJANJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA ... 29
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE ... 29

HRVATSKE ŠUME društvo s ograničenom odgovornošću, Zagreb, Ulica kneza Branimira 1, zastupano po Upravi Društva Krunoslavu Jakupčiću dipl.ing.šum. i Anti Sabljiću dipl.ing.šum. s jedne strane

i

HRVATSKI SINDIKAT ŠUMARSTVA, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjedniku Željku Kalauzu, dipl. ing. šum. s druge strane

sklopili su u Zagrebu dana 16. ožujka 2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike HRVATSKIH ŠUMA društva s ograničenom odgovornošću

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.

Prema odredbama ovog Ugovora, Poslodavac su Hrvatske šume društvo s ograničenom odgovornošću (u daljnjem tekstu: Poslodavac), za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, a radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Odredbe Ugovora obvezuju sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila Ugovor.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske, odnosno na području djelovanja Poslodavca.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu Poslodavca, općim aktima Poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

Ugovor o radu, sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, boravištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,

Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 2. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

U slučaju sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, za obavljanje poslova na izdvojenim mjestima rada ili u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo, ugovor o radu obvezno sadrži i dodatne odredbe propisane Zakonom o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Radni odnos zasniva se na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

Odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa objavljuju se na intranet stranicama Poslodavca.

Pripravništvo

Članak 7.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalan rad na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala.

Pripravnički staž traje:

- za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: 6 mjeseci
- za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski sveučilišni studij (obuhvaća višu stručnu spremu VŠS): 9 mjeseci
- za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij te diplomski i poslijediplomski sveučilišni studij, odnosno integrirani diplomski sveučilišni studij (obuhvaća visoku stručnu spremu VSS): 12 mjeseci

Plaća pripravnika iznosi:

- za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: 1.800 bodova
- za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski sveučilišni studij (obuhvaća višu stručnu spremu VŠS): 2.100 bodova
- za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij, odnosno integrirani preddiplomski studij (obuhvaća visoku stručnu spremu VSS): 2.520 bodova

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja utvrđenog općim aktima Poslodavca odnosno ugovorom o radu pripravnika.

Članak 8.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalozima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 9.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama čije bi ustupanje moglo izazvati otkaz ugovora o radu radnicima zaposlenim kod Poslodavca.

Stranke Ugovora su suglasne da će u zaštiti interesa radnika i Poslodavca u cjelini, prilikom ustupanja radova vanjskim izvođačima, djelovati u smislu smanjivanja i onemogućavanja nelojalne konkurencije i rada na crno.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije u sljedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koja je dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu, u razdoblju od 6 mjeseci
- za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu

Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 6% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod poslodavca.

Na istom radnom mjestu radnike se preko agencije može angažirati najduže do 6 mjeseci.

Članak 10.

Prigodom zasnivanja radnog odnosa odnosno sklapanja ugovora o radu, Poslodavac mora radniku omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu, Pravilnika o zaštiti na radu, Pravilima o radu na siguran način, Programom osposobljavanja ukoliko se sklapa ugovor o radu na poslovima pripravnika te ostalim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Potpisom posebne izjave ili ugovora o radu radnik potvrđuje da je postupljeno sukladno stavku 1. ovog članka.

III. PRAVA RADNIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 11.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu kada zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom radnika.

O potrebi utvrđivanja viška radnika poslodavac je obvezan savjetovati se s radničkim vijećem, dostaviti mu prijedlog programa viška radnika i zatražiti mišljenje.

Prijedlog programa zbrinjavanja viška radnika obvezno sadrži:

- objektivno, stručno utvrđene i dokumentirane razloge nastanka potrebe za prestankom rada radnika
- podatke o organizacijskom dijelu u kojem je došlo do spomenute potrebe
- broju ukupno zaposlenih radnika
- broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba
- kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba
- rok u kojem će prestati potreba za radom radnika
- iznos i način obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima
- podatke o mogućnostima promjene organizacije i procesa rada, te o mogućnosti osnivanja novih organizacijskih oblika
- podatke o mogućnostima zapošljavanja radnika na drugim poslovima
- podatke o mogućnosti zaposlenja kod drugog poslodavca
- podatke o mogućnosti rada u nepunom radnom vremenu

- podatke o mogućnosti prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika

Tako sastavljen prijedlog programa zbrinjavanja viška radnika obvezno se dostavlja radničkom vijeću i nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Članak 12.

Pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika na temelju kojega prestaje potreba za radom pojedinih radnika, uzimaju se u obzir kriteriji koji će se izraditi posebno za svaki program zbrinjavanja viška radnika, pri čemu se kriteriji donose uz sudjelovanje sindikata.

Ukoliko u roku od 10 dana od dana dostavljanja prijedloga kriterija Poslodavca Sindikatu, Poslodavac i Sindikat ne postignu sporazum, Poslodavac ima pravo kriterije utvrditi samostalno sukladno zakonskim propisima.

Članak 13.

Kroz program zbrinjavanja viška radnika, a bez suglasnosti radnika radni odnos ne može prestati:

- samohranom roditelju odnosno posvojitelju s djetetom do 15 godina života
- roditelju odnosno posvojitelju koji uzdržava troje ili više malodobne djece
- roditelju djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem
- predstavniku radnika Društva u Nadzornom odboru
- branitelju Domovinskog rata.

Zbog trajnog prestanka potrebe za radom radnika, radni odnos sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana po njenom prestanku ne može prestati bez suglasnosti nadležnog tijela Sindikata.

Nadležno tijelo Sindikata dužno je očitovati se u roku od 8 dana od dana primitka pisanog zahtjeva Poslodavcu u predmetu davanja, odnosno uskraćivanja suglasnosti.

Poslovno i osobno uvjetovani otkazi ugovora o radu

Članak 14.

Zbog poslovno uvjetovanih razloga kao i zbog osobno uvjetovanih razloga, Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu tek nakon što pokuša osigurati jedno od sljedećih prava:

- zaposlenje na drugim poslovima kod Poslodavca u istom ili drugom mjestu rada u skladu sa stručnom spremom, radnim iskustvom i ako udaljenost nije veća od 80 km od mjesta stanovanja radnika
- dokvalifikacija ili prekvalifikacija
- rad u nepunom radnom vremenu.

Radniku zaposlenom kod Poslodavca najmanje dvije godine neprekidno, koji ne prihvati prava iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan isplatiti jednokratnu naknadu u obliku otpremnine u visini od 3 prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem prestaje ugovor o radu i za svaku godinu neprekidnog rada kod Poslodavca u visini od najmanje 60% prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem prestaje ugovor o radu, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.

Iznos otpremnine može iznositi najviše 220.000 kuna bruto.

Članak 15.

Odluku o otkazu ugovora o radu radniku donosi ovlaštena osoba Poslodavca, koja je dužna savjetovati se s radničkim vijećem organizacijske jedinice u kojoj je radnik zaposlen odnosno sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće nije konstituirano.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 16.

Radno vrijeme radnika, uključujući i stanku za odmor, iznosi 40 sati na tjedan u petodnevnom radnom tjednu.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu te u slučaju obiteljskih obveza radnika za potrebe članova uže obitelji.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnik ne može zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Svaka strana ovlaštena je ministru nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja prema stavku 1. ovog članka.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi puno radno vrijeme.

Radnik kojemu je radno vrijeme skraćeno ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima, osim u slučaju elementarnih nepogoda (požara, poplave, eksplozija i sl.).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

U pojedinim organizacijskim dijelovima Poslodavca može se izvršiti preraspodjela radnog vremena ako to zahtjeva narav posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena ili izvršenje određenih poslova i zadataka.

Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odredbama Zakona o radu tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, pri čemu prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci te se sati preraspodijeljenog radnog vremena posebno evidentiraju.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi nadležna osoba Poslodavca (Uprava Društva za Direkciju, voditelj Podružnice za Upravu šuma Podružnicu), uz prethodno pribavljeno mišljenje Radničkog vijeća UŠP, a radnika se obavještava najmanje 5 dana prije preraspodjele.

U odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac je dužan navesti u kojem će razdoblju radnik raditi dulje vrijeme, a u kojem kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena ne može se izvršiti zbog nedostatka broja izvršitelja na nepopunjenim sistematiziranim radnim mjestima kod Poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 20.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, a najviše do 8 (osam) sati tjedno.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih organizacijskih jedinica, sezonsko zapošljavanje i sl., a sukladno zakonu.

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad neposredno prije početka, odnosno najkasnije u roku od 24 sata od početka prekovremenog rada.

Potvrda o broju sati obavljenog prekovremenog rada mora biti pisana i dostavljena radniku najkasnije drugi radni dan u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je prekovremeni rad obavljen.

Za sate ostvarene u prekovremenom radu radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Svaki sat proveden na prekovremenom radu računati će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno i tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

Trudnica, majka s djetetom do 3 godine starosti, roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege teže hendikepiranog djeteta, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisani pristanak.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 21.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta dnevno.

Radnik koji radi duže od 10 sati dnevno ima pravo na dodatni odmor od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 22.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka ovog članka.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način propisan stavkom 3. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati dan za korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 23.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana (25 radnih dana).

Članak 24.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se minimum od 20 radnih dana godišnjeg odmora povećava primjenom sljedećih kriterija, s tim da se pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora u isti ne uračunavaju subote, dan tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom:

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

za radnike koji obavljaju poslove predsjednika i člana Uprave Poslodavca	5 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VSS	4 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VŠS, VKV	3 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena SSS, KV	2 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena NSS, PKV	1 dan

Propisana stručna sprema ima se primjenjivati u skladu s važećim propisima o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

2. za svake navršene 3 (tri) godine radnog staža – 1 dan

3. prema uvjetima rada za rad na terenu:

Povremeni rad na terenu	1 dan
Pretežiti rad na terenu	2 dana
Stalni rad na terenu	3 dana
za radnike za čija se radna mjesta radni staž računa s povećanim trajanjem	5 dana

za radnike koji upravljaju traktorom, dizalom i bušilicom	2 dana

4. Prema posebnim uvjetima:

Samohranom roditelju do završetka školovanja djeteta ne starijeg od 24 godine	3 dana
Jednom od roditelja/posvojitelja za svako dijete do 7 godina	1 dan
Invalidu rada, invalidu Domovinskog rata i radniku s tjelesnim oštećenjem preko 60%	3 dana
za njegu osobe s teškim tjelesnim i duševnim oštećenjem	3 dana
za rad na računalima duže od 4 sata dnevno	1 dan
Za rad duži od punog radnog vremena od 50 sati i više	1 dan

Godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana, odnosno 36 radnih dana na poslovima na kojima se primjenom mjera zaštite na radu i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja (šumski radnici sjekači i vozači teškog teretnog vozila dopuštene mase jednake ili veće od 7,5 tona).

Članak 25.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje deset radnih dana u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od deset dana.

Jedan dan godišnjega odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, ali uz obvezu da o tome najmanje jedan dan ranije obavijesti neposrednoga rukovoditelja.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 26.

Raspored korištenja godišnjega odmora utvrđuje voditelj Podružnice za radnike Uprave šuma Podružnice, Šumarije i Radne jedinice, a za radnike Direkcije i voditelje Podružnica Uprava Društva, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će radnicima omogućiti korištenje dijela godišnjeg odmora u ljetnim mjesecima.

Radnik mora biti obaviješten o korištenju godišnjega odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Rješenje o trajanju i rasporedu godišnjega odmora treba sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena dužina godišnjega odmora i vrijeme u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

Pri utvrđivanju dužine godišnjega odmora pojedinom se radniku uzimaju u obzir svi kriteriji koje radnik ispunjava trideset dana prije nastupa godišnjega odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu moguće je sukladno odredbama Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 27.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do 7 radnih dana, za važne osobne potrebe, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava:

Sklapanje braka	5 dana
Rođenje / posvojenje djeteta	5 dana
Smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika	5 dana
Smrt roditelja supružnika, braće, sestara, djedova i baka radnika, očuha i maćeha te unuka	2 dana
Elementarne nepogode na stambenim objektima radnika	3 dana
Teška bolest supružnika djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika	
- izvan mjesta stanovanja	2 dana

- u mjestu stanovanja	1 dan
Selidba (najviše jednom u godini dana)	
- u istom mjestu stanovanja	1 dan
- u drugo mjesto stanovanja	2 dana
Sudjelovanje na stručnim, studijskim, kulturnim, sportskim i drugim priredbama	1 dan
Poziv suda ili drugih tijela državne uprave RH, osim kada je radnik tužitelj u sporu protiv Poslodavca	1 dan
Polaganje stručnih ispita (komora, pravosudni ispit i sl.)	1 dan
Traženje članova obitelji nestalih u ratu	1 dan

Radnik koji je tijekom kalendarske godine već koristio plaćeni dopust po nekoj od navedenih osnova, plaćeni dopust preko 7 radnih dana može koristiti smo u slučaju smrti člana obitelji ili roditelja bračnog druga te u slučaju poziva suda ili drugih tijela državne uprave Republike Hrvatske.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti na osnovi kojih radnik stječe pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio privremeno nesposoban za rad.

Odluku o plaćenom dopustu za radnike Direkcije donosi Uprava Poslodavca, a za radnike Uprave šuma Podružnice, Šumarije i Radne jedinice voditelj Podružnice.

Članak 28.

Tijekom kalendarske godine radnik - dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na najviše 6 (šest) dana ukupno plaćenog dopusta po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi i koristi ih zasebno i neovisno o broju dana plaćenog dopusta iz čl.28. ovog Kolektivnog ugovora.

Za prva dva dobrovoljna darivanja krvi tijekom kalendarske godine radnik ostvaruje pravo na dva dana plaćenog dopusta (na dan darivanja krvi i prvi naredni radni dan). Za svako treće, odnosno četvrto darivanje krvi tijekom kalendarske godine radnik ostvaruje pravo na jedan dan plaćenog dopusta (na dan davanja krvi).

Članak 29.

Poslodavac može radniku iznimno na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, odobriti neplaćeni dopust najdulje do godinu dana, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutna potreba Poslodavca.

U vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom drugačije nije određeno.

VI. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU

Članak 30.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i znanstvenim dostignućima, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava sigurnost na radu i zaštita zdravlja radnika.

Članak 31.

Ugovorne stranke utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Ugovorne stranke ovim ugovorom izražavaju namjeru za stvaranjem sustava ZNR koji uz humani čimbenik izražava i ekonomski čimbenik upravljanja sigurnošću na radu kao stanja, koje omogućuje normalni tijek izvršavanja poslovnih procesa i funkcioniranje po

načelu održivog razvoja, stvaranja stanja ukupne socijalne sigurnosti, očuvanja ljudskih resursa i boljih gospodarskih rezultata.

Članak 32.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su na izbor povjerenika zaštite na radu radnika u svim organizacijskim jedinicama gdje to zahtijevaju uvjeti rada u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, a s ciljem očuvanja sigurnosti na radu i zdravlja radnika.

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu, osim prava utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i općim aktima Poslodavca, moraju ispunjavati i ova prava i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja radnih uvjeta i uvođenja nove tehnologije u radni i proizvodni proces;
- biti obaviješteni o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu;
- biti nazočni inspekcijskim pregledima i obavijestiti inspektora o svim zapažanjima radnika;
- pozvati inspektora rada u nadzor kada ocijene da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati podatke važne za njihov rad;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnosti poticati ostale radnike na siguran način rada.

Članak 33.

Radi nesmetanog djelovanja u interesu radnika na području ZNR i obavljanja dužnosti povjerenika radnika ZNR Poslodavac se obvezuje:

- osigurati uvjete i potrebna sredstva, a osobito omogućiti povjereniku da po potrebi u redovito radno vrijeme obnaša dužnosti povjerenika, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće kao da je radio;
- omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci) u organizaciji Poslodavca;
- omogućiti pravo uvida u sve propise i isprave u svezi sa ZNR;
- izvijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o poduzimanju mjera i aktivnosti koji utječu na sigurnost i zaštitu radnika;
- omogućiti druga prava sukladno Zakonu o ZNR.

Članak 34.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom, općim aktom Poslodavca i ovim Ugovorom.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost, zaštitu života i zdravlje radnika, pružanje informacija i osposobljavanja radnika za rad na siguran način te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 35.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje s propisima zaštite na radu te opasnostima i štetnostima u svezi sa radom koji će obavljati te omogućiti osposobljavanje za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

Članak 36.

Radnik je dužan raditi dužnom pažnjom, pridržavati se propisa o zaštiti na radu, naređenih mjera i uputa poslodavca, prema uputama proizvođača radnih tvari, strojeva i uređaja te upotrebljavati propisana osobna zaštitna sredstva, naprave i opremu.

Radnik je posebno dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili drugoj

okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika;
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koje je upućen;
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno radi utvrđivanja radne sposobnosti;
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva;
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu;
- odmah izvijestiti poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje kao i bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu;
- obavljati poslove u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način.

Članak 37.

Dužnost je svakoga radnika brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje te sigurnost i zdravlje drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik ima pravo odbiti rad na radnom mjestu, poslovima na kojim postoji neposredna opasnost za zdravlje ili život ako prethodno nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svoga postupka te uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

U slučaju iz st. 2. i 3. ovog članka poslodavac ili njegov ovlaštenik, radnik ili njegov povjerenik dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada koji će utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika;

Radnik odgovara za štetu koju je uzrokovao Društvu neosnovanim korištenjem prava iz st. 2. i 3. ovog članka.

Članak 38.

Radi osiguranja zaštite radnika tijekom njihovog rada Poslodavac preuzima obvezu omogućiti provođenje ovih mjera:
- osiguranje uvjeta potrebnih za nesmetano obavljanje poslova na radnim mjestima opisanim u Procjeni rizika za radna mjesta i poslove;
- osiguranje uvjeta da se rad u svim radnim i pomoćnim prostorijama i prostorima može nesmetano odvijati;
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite u posebnim zdravstvenim ustanovama, obvezatnim zdravstvenim pregledima radnika koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada;
- osiguranje nabave i korištenja osobnih zaštitnih sredstava i opreme utvrđenih Procjenom rizika za pojedine poslove radnih mjesta;
- osiguranje ispravnosti sredstava za rad u skladu s propisima o zaštiti na radu te kontrolu ispravnosti u određenim propisanim slučajevima;
- osiguranje boljih uvjeta rada, tj. poduzimanje mjera za poboljšanje uvjeta rada prema radnicima kod kojih postoji povećana opasnost od nastanka profesionalnih bolesti ili nastupa invalidnosti;
- osiguranje radnicima, koji zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti nisu u mogućnosti obavljati posao za koji su sklopili Ugovor o radu, mogućnost da im se, prema preostaloj radnoj sposobnosti može ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavijanje drugih odgovarajućih poslova.
- osiguranje primjene propisanih normi za standarde kakvoće osobnih zaštitnih sredstava i zaštitne opreme za radna mjesta i poslove na kojima je obavezno korištenje u skladu sa Procjenom rizika.

Članak 39.

Poslodavac se obvezuje u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i provedbenim propisima zaštite na radu, organizirati ustroj i organizaciju zaštite na radu te rad Službe za zaštitu na radu na način koji će osigurati njenu cjelovitost, neovisnost i samostalnost.

Poslodavac se obvezuje osigurati kadrovske, tehničke, obrazovne i druge uvjete za učinkovit rad Službe zaštite na radu.

Poslodavac je dužan stručnjacima za zaštitu na radu, kao i Službi zaštite na radu, osigurati uvjete za rad i pomoć drugog stručnog osoblja, stručno usavršavanje kao i potrebnu opremu, a stručnoj osobi osigurati sve potrebne podatke.

Obavljanje poslova zaštite na radu te upozorenja stručnjaka za zaštitu na radu glede nedostataka u osiguranju uvjeta za provedbu mjera u cilju sigurnosti i zdravlja radnika, ne smije biti osnova za dovođenje tih osoba u manje povoljan položaj, niti im se po toj osnovi mogu umanjiti prava iz rada i po osnovi rada.

Članak 40.

Radnik je dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život i zdravlje, život i zdravlje drugih radnika i osoba na radu, koristiti i održavati osobna zaštitna sredstva, opremu i radna sredstva u skladu sa uputama poslodavca i proizvođača istih te brinuti o njihovoj ispravnosti;
- prilikom rada koristiti cjelovito radno vrijeme, normalan tempo rada sa potrebnim pauzama u cilju obnove psihofizičke radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa i uočavanja eventualnih opasnosti te poduzimanje mjera za njihovo otklanjanje;
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu, naređenih mjera i uputa Poslodavca i uputa proizvođača sredstava za rad;
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, sredstva za rad i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;
- upozoriti neposrednoga rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima te na one pojave pri radu i postupku drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život ili zdravlje radnika;
- ovladati znanjem iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način;
- na zahtjev Poslodavca podvrći se testiranju na alkohol u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti na radu u HŠ d.o.o. te na druga sredstva koja uzrokuju ovisnost, a kada je to objektivno moguće Poslodavac će nastojati osigurati nazočnost povjerenika zaštite na radu.

Članak 41.

Poslodavac je dužan voditi evidencije propisane odgovarajućim zakonima te poduzimati sve propisane mjere zaštite na radu kojima se osigurava provedba Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa i općih akata Poslodavca iz zaštite na radu.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je dužan sve propise o zaštiti na radu na primjeren način učiniti dostupnim radnicima.

Članak 42.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima kao nadomjestak za primjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

Članak 43.

Primjena zakona, pod zakonskih propisa, internih akata, Uputa za rad na siguran način i drugih propisa iz zaštite na radu obvezuje kako Poslodavca i ovlaštenike poslodavca tako i radnike kod Poslodavca.

Kada je Poslodavac poduzeo sve propisane mjere za primjenu pravila zaštite na radu, a radnik i ovlaštenik Poslodavca ne izvršavaju navedene propisane obaveze, Poslodavac im može otkazati ugovor o radu na način propisan odredbama Zakona o radu.

Neprimjenjivanje obaveza i propusti stečenih znanja radnika iz zaštite na radu, a koji su za posljedicu imali ozljedu ili je nastala neka druga šteta, ne smije dovesti neposrednog ovlaštenika poslodavca u nepovoljan položaj ukoliko se dokaže da isti iz opravdanih razloga nije mogao spriječiti radnikovo neispravno postupanje.

Pravo Poslodavca je ujedno i njegova obaveza, poglavito u slučajevima kada takvo ponašanje ugrožava sigurnost i zdravlje radnika ili drugih radnika i osoba te kada može izazvati poremećaje u procesu rada koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje na radu ili općenito štetu.

VII. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOJIMA JE UTVRĐENO SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI UZ PREOSTALU RADNU SPOSOBNOST, DJELOMIČAN GUBITAK RADNE SPOSOBNOSTI, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA SMANJENJA RADNE SPOSOBNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINU

Članak 44.

Radniku kojemu je po konačnom rješenju Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje utvrđeno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj zdravstvenoj odnosno preostaloj radnoj sposobnosti, u skladu s mogućnostima i potrebama posla, odnosno poslova za koje je on sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Poslodavac će radniku kojemu je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje odnosno ovlašteni specijalist medicine rada konačnim rješenjem utvrdilo profesionalnu bolest ili ozljedu na radu, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tih tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ugovorne strane se obvezuju u roku od 90 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora urediti odredbe ovog članka.

Članak 45.

Radnik kojem prema propisima iz mirovinskog osiguranja do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 (pet) godina života, zadržava do odlaska u mirovinu plaću radnog mjesta na kojem je u tom trenutku radio, ako je to za radnika povoljnije.

Izuzetno od stavka 1 ovog članka, ako je broj osnovnih bodova dosadašnjeg radnog mjesta na kojem je radnik radio veći od 6.500 bodova, radnik ima pravo na osnovni broj bodova u visini 6.500 bodova.

Pravo iz stavka 1. radnik može koristiti najviše 5 (pet) godina, uz uvjet da je u HŠ d.o.o. i pravnim prednicima na radu proveo minimalno 20 godina.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 46.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od zaprimanja zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 47.

Poslodavac je dužan na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete za napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju, zaštiti radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 48.

Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štititi dostojanstvo radnika tako da mu osigurava uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprečavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i dr.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a koje uzrokuje strah, neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno odnosno fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje uzrokuje strah, neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 49.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (tzv. *mobbing*).

Članak 50.

Radnik ima pravo ovlaštenoj osobi Poslodavca uputiti pritužbu u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva.

Ovlaštena osoba Poslodavca dužna je rješavati pritužbe u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika.

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 51.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac iz razloga i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Na otkazne rokove primjenjuju se odredbe Zakona o radu, time da u slučaju kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

Članak 52.

Ako je radniku izdano upozorenje na obveze ugovora o radu, ono se briše nakon proteka roka od dvije godine dana računajući od dana kada je upozorenje dano.

X. PLAĆE

Članak 53.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

1. Plaće za rad po vremenu
2. Plaće po osnovi ostvarenog učinka
3. Dodataka na plaću definiranih ovim Ugovorom

Za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće po ovom Ugovoru i Zakonu o radu.

Članak 54.

Plaća i naknada plaće u smislu ovog Ugovora su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Radnicima se plaća i naknade plaće za prethodni mjesec isplaćuju do 20. u tekućem mjesecu. U slučaju zakašnjenja isplate plaće, Poslodavac je dužan obračunati i radniku isplatiti zakonsku zateznu kamatu.

Zakonska kamata za zakašnjenje isplate plaće iz prethodnog mjeseca isplaćuje se s plaćom za idući mjesec.

Članak 55.

Plaća radnika za puno radno vrijeme i određeni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i određenih uvjeta rada na tom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora, najniži je iznos koji je Poslodavac dužan isplatiti radniku.

Plaća radnika utvrđuje se na temelju pripadajućih bodova.

Plaća se utvrđuje za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

Članak 56.

Poslodavac ne može radniku za rad u punom radnom vremenu isplatiti plaću u iznosu manjem od minimalne plaće utvrđene Zakonom o minimalnoj plaći.

Članak 57.

Svi poslovi i radna mjesta na temelju složenosti poslova i normalnih uvjeta rada utvrđeni su Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka HŠ d.o.o., Pravilnikom o plaćama i ostalim primanjima radnika HŠ d.o.o.

Članak 58.

Mjesečna plaća pojedinog radnog mjesta utvrđuje se tako da se ostvareni broj bodova pojedinog radnog mjesta množi s vrijednošću boda od 2,22 kn bruto za razdoblje od početka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Pored utvrđene plaće iz prethodnog stavka ovog članka, radnik ima pravo na dodatak na plaću u visini 996,00 kn bruto mjesečno razmjerno broju sati provedenih na radu.

Članak 59.

Stranke Kolektivnog ugovora obvezuju se pregovarati o visini bruto vrijednosti boda najkasnije do 15. studenog tekuće godine za narednu godinu.

Stimulativni dio plaće

Članak 60.

Poslodavac će u 4. kvartalu tekuće godine isplatiti stimulativni dio plaće temeljem pozitivnog financijskog rezultata na razini Društva i efektivnih sati rada zaposlenika, u razdoblju od siječnja do rujna tekuće godine.

Dodaci na plaću

Članak 61.

Za svaku navršenu godinu radnog staža radniku se plaća na temelju ostvarenih bodova na radu povećava za 0,5 % a maksimalno do 20%.

Pravo na povećanje plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku na ukupni radni staž evidentiran u elektronskom zapisu s podatcima radnika uvećan za tekući radni staž kod poslodavca koji nije zaključen.

Članak 62.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u bodovima u slučajevima kada radi:

noću	50%
prekovremeno	50%
na dan tjednog odmora - nedjeljom	50%
na zakonom utvrđene dane blagdana i neradnim danima	100%
na Uskrs ili Božić	100%
dvokratno s prekidom dužim od 1 (jednog) sata	10%

U slučaju ostvarivanja prava po više temelja iz stavka 1. ovog članka osim temeljem prekovremenog rada i rada noću, primjenjivat će se postotak koji je za radnika povoljniji.

Članak 63.

Osnovni broj bodova radnika uvećat će se:

- ako radnik ima stečeni akademski stupanj stručni naziv magistar specijalist za 3% bodova
- ako radnik ima stečeni naziv magistar znanosti za 5%, bodova
- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 10% bodova

Odredbe iz stavka 1. ovog članka ne odnose se na akademske stupnjeve i stručne nazive stečene prema važećem Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

Članak 64.

Radnici koji uz svoje redovite poslove upravljaju vozilom s više od 5 sjedišta i obavljaju poslove prijevoza radnika na posao i s posla zbog rada na terenu, imaju pravo na dodatak na plaću u visini od 15 bodova na dan.

Iznimno, za prijevoz iz stavka 1., kada se radi o odlasku i povratku u drugu Upravu šuma i kada radniku nije omogućen svakodnevni povratak kući, radnik ima pravo na dodatak na plaću u visini od 60 bodova.

Radnici koji ostvaruju pravo na dodatak iz stavka 1. i 2. dužni su o trošku Hrvatskih šuma d.o.o. održavati vozilo (pranje i čišćenje).

Naknada plaće

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme plaćenog dopusta
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Poslodavca
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja
- prekida u radu do kojeg je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, osim u slučajevima određenim člankom 66. ovog Ugovora
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, uslijed čega mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje
- za vrijeme sudjelovanja u vježbama oružanih snaga, jedinica MUP-a, civilne zaštite, upravljačkim i predstavničkim tijelima
- za obavljanje sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca
- za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu

- za vrijeme sudjelovanja na skupovima i susretima u Hrvatskoj i inozemstvu po odluci Poslodavca
- za vrijeme sindikalnog obrazovanja i obrazovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenih aktima Poslodavca i drugim propisima.

Članak 66.

Za sate prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika (zbog organizacije rada, kvara na sredstvu za rad, vremenskih nepogoda utvrđenih Pravilnikom o zaštiti na radu u šumarstvu), radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama ovog članka.

Kada tijekom rada nastupi prekid rada, radi razloga iz stavka 1. ovog članka a prekid traje 2 sata i više, radnik koji je plaćen po Cjeniku radova u šumarstvu i šumskom građevinarstvu za sate prekida tog radnog dana ima pravo na naknadu plaće u visini satnice 2.000 bodova, uvećane za dodatak za radni staž.

Ako radnik radi uvjeta gore navedenog Pravilnika niti nakon sata čekanja (u šumariji, na radilištu, kod kuće i sl.) nije radio, takav neradni dan dužan je odraditi u tekućem ili narednom mjesecu.

Radnik prilikom odrade neradnih dana može odrađivati najviše tri subote na mjesec, ali ne može odrađivati više od 20 subota na godinu.

Za dan kada nije radio (a koji je dužan odraditi) radniku koji je plaćen po Cjeniku radova u šumarstvu i šumskom građevinarstvu privremeno se obračunava akontacija u visini 30% dnevnice na bazi 2.000 bodova uvećane za dodatak za radni staž.

Radniku za odrađeni dan osim ostvarene plaće za obavljeni rad pripada i isplaćena akontacija od 30% pod uvjetom da je na dan odrađivanja na poslu proveo puno radno vrijeme.

Ako se dani za koje je primljena akontacija iz stavka 4. ovog članka ne odrade niti protekom razdoblja iz stavka 3. ovog članka, isplaćena akontacija smatra se konačnim obračunom i isplatom.

Radniku koji je uredno došao na posao, Poslodavac za dane prekida rada nema pravo uzeti te dane kao godišnji odmor.

Članak 67.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini svoje prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije mjeseca u kojem je koristio godišnji odmor.

Članak 68.

Radniku koji u skladu s aktima Poslodavca u svemu zamjenjuje odsutnog radnika na njegovim poslovima i radnim zadacima pripada plaća u visini bodova radnog mjesta definirana ugovorom o radu odsutnog radnika ako je to za radnika povoljnije, u protivnom zadržava plaću svojeg radnog mjesta.

Pravo iz prethodnog stavka ovog članka pripada radniku od prvog dana zamjene pa sve dok zamjena traje, pod uvjetom da je zamjena trajala neprekidno najmanje 7 kalendarskih dana.

Članak 69.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće za prvih 7 dana u visini 75%, a za ostale dane do prva 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovanog profesionalnom bolešću ili povredom na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100% kao da je bio na radu.

Članak 70.

Članu Radničkog vijeća, povjereniku za zaštitu na radu i sindikalnom povjereniku koji poslove za Radničko vijeće, zaštitu na radu i sindikat obavljaju u punom radnom vremenu, pripada naknada plaće kao i sva prava iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 71.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće Društva isplaćene u prethodna tri mjeseca prije mjeseca isplate regresa.

Radnik koji koristi razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na razmjerni dio regresa, osim radnika koji razmjerni dio godišnjeg odmora koriste zbog odlaska u mirovinu koji ostvaruju regres u punom iznosu, a kojima se isti isplaćuje s isplatom zadnje plaće.

Regres za korištenje godišnjeg odmora u pravilu se isplaćuje u mjesecu lipnju.

Visina regresa koji se isplaćuje prije lipnja tekuće godine utvrđuje se u visini regresa prethodne godine.

Radnicima koji se zaposle nakon isplate regresa za tekuću godinu, regres se isplaćuje kada ostvare pravo na godišnji odmor.

Uprava Društva može, uz suglasnost sindikata, odlučiti o promjeni iznosa i roka isplate regresa.

Članak 72.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini 20.000,00 kn.

Članak 73.

U slučaju poticanja na korištenje prava po osnovi mirovinskog osiguranja i isplate stimulativnih otpremnina, Poslodavac je u obvezi voditi računa o godinama staža koje nedostaju radniku do ostvarivanja prava na punu starosnu mirovinu, ukupnim godinama rada kod poslodavca, zdravstvenoj sposobnosti radnika i mogućnosti dokupa mirovine sukladno zakonskim propisima.

Visinu otpremnine po kriterijima iz stavka 1. ovog članka Poslodavac utvrđuje uz suglasnost Radničkog vijeća.

Kod određivanja visine otpremnine prema stavku 1 ovog članka, Poslodavac je obvezan voditi računa o primjeni kriterija na sve radnike, bez posebnog pogodovanja bilo kojem radniku mimo unaprijed utvrđenih kriterija.

Članak 74.

Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, smještaja i dnevnice prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se sukladno propisima za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Dodatak za otežane uvjete rada

Članak 75.

Radnicima čija radna mjesta su vezana uz rad na terenu (rad na otvorenom prostoru) pripada dodatak za otežane uvjete rada za sate provedene na radu.

Tablica 1. s popisom radnih mjesta s bodovima sastavni je dio Kolektivnog ugovora temeljem kojeg će se vršiti obračun plaća.

Za ostala radna mjesta koja nisu obuhvaćena ovim popisom, a vezana su za rad na terenu (šumski radnik sjekač, šumski radnik, pomoćnik revirnika, čuvar šume i drugi) obračun dodatka se vrši po satu rada provedenom na terenu u visini 2,97 bodova.

Dnevnica za rad na terenu

Članak 76.

Kada je radnik upućen na rad u mjesto koje je udaljeno više od 30 km od mjesta zaposlenja, prebivališta ili boravišta, a radniku nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto njegovog stalnog prebivališta ili boravišta radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u iznosu 170,00 kn.

Troškove prijevoza i smještaja snosi poslodavac, a prehrane radnik, s tim da poslodavac organizira prehranu.

Članak 77.

Pravo na dnevnice, dodatak za otežane uvjete rada na terenu, dnevnica za rad na terenu i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju, u skladu sa odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 78.

Radniku koji je zbog potrebe posla i po nalogu Poslodavca trajno odvojen od obitelji (bračni drug i/ili djeca na redovnom školovanju) koja trajno boravi izvan Podružnice odnosno Direkcije u koju je radnik raspoređen, pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak..

Ako je radniku osiguran smještaj ili cjelodnevna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjiti će se za 25%, a ako je radniku osiguran smještaj i cjelodnevna prehrana naknada iz stavka 1. ovog članka umanjiti će se za 50% .

Ako radnik ili njegova obitelj nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog boravišta Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Članak 79.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla gradskim i međugradskim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne prijevozne karte pod uvjetom da mu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 3 kilometra. Mjesto stanovanja u smislu ovog Ugovora smatra se mjestom s kojeg radnik u pravilu redovito dolazi na posao.

Radnik će pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka ostvariti pod uvjetom da Poslodavcu u pisanom obliku dade Izjavu o podatcima svog mjesta stanovanja pod punom materijalnopravnom i kaznenopravnom odgovornošću kojom se dokazuje pravo na naknadu prijevoza i dužan ju je podnijeti svaki put kada promjeni mjesto stanovanja.

Ako na relaciji između mjesta rada i mjesta stanovanja radnika nema organiziranog javnog prijevoza, a potreba prijevoza objektivno postoji, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene javnog prijevoza na drugoj relaciji iste ili slične udaljenosti, a prema cjeniku javnog prijevoznika.

Radnik ima pravo na naknadu prijevoza iz ovog članka samo za dane nazočnosti na radu.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza kada je Poslodavac organizirao prijevoz, a radnik ga ne koristi.

Članak 80.

Ako radniku nije osiguran prijevoz na radilište, odnosno prijevoz za potrebe posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene pojedinačne karte.

Članak 81.

Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.

Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 2,00 kn/km.

Članak 82.

Radniku koji je raspoređen po potrebi službe na rad u drugo mjesto, priznaju se selidbeni troškovi za prijevoz stvari.

Članak 83.

Poslodavac je dužan na svoj trošak kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) na sljedeće svote osiguranja:

- za slučaj smrti uslijed nezgode 40.000,00 kn
- za slučaj smrti uslijed bolesti 20.000,00 kn
- za slučaj trajne nesposobnosti uslijed nezgode 80.000,00 kn
- za slučaj trajne nesposobnosti uslijed nezgode (samo za šumske radnike sjekače) 160.000,00 kn

Poslodavac će također osigurati radnike od posljedica ozljeda na radu (osiguranje od odgovornosti prema vlastitim radnicima kao trećim osobama) sa svotom pokrića od najmanje 300.000,00 kuna po svakom osiguranom događaju.

Poslodavac može osigurati radnike i za druge rizike prema pravilima o osiguranju, o čemu je dužan savjetovati se sa Radničkim vijećem.

Poslodavac će o zaključenim ugovorima za gore navedene oblike osigurana obavijestiti sindikate potpisnike ovog Ugovora.

Poslodavac će na teret troškova poslovanja isplatiti pomoć članovima obitelji radnika u ovim slučajevima:

- smrti radnika 30.000,00 kn bruto
- smrti radnika nesretnim slučajem 40.000,00 kn bruto

pod uvjetom da radnik nije osiguran kolektivnim kombiniranim osiguranjem kod Poslodavca.

U slučaju kada se potpore iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuju djeci preminulog radnika, sukladno Zakonu o porezu na dohodak, gore navedeni iznosi mogu se u cijelosti isplatiti neoporezivo.

Članak 84.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini određenoj Pravilnikom o porezu na dohodak u ovim slučajevima:

- smrt radnika
- invalidnost radnika (30 % i više invalidnosti)
- smrt člana radnikove obitelji (supružnik, djeca, roditelji)
- neprekidno bolovanje duže od 90 dana.

Naknade iz 1. stavka ovoga članka isplaćuju se jednokratno po nastupu slučaja, a za bolovanje duže od 90 dana iznos naknade može se isplatiti samo jednom u godini.

Isplata pomoći ne može se vezati uz isplatu plaće.

Solidarne pomoći

Članak 85.

Solidarna pomoć radniku dodijelit će se u ovim slučajevima:

1. za uklanjanje posljedica elementarne nepogode i požara na stambenim objektima radnika: prema stvarnom trošku, a najviše do 5 prosječnih plaća u Društvu HŠ d.o.o.
2. radniku za rođenje odnosno posvojenje djeteta: 1 prosječna plaća u Društvu HŠ d.o.o.
3. pomoć pri liječenju u inozemstvu ako liječenje nije moguće u RH, odnosno u RH ukoliko isto nije pokriveno osnovnim zdravstvenim osiguranjem: u visini stvarnog troška a najviše do 10 prosječnih plaća u Društvu HŠ d.o.o.

Prosječna plaća u Društvu u smislu odredbe ovog članka Ugovora smatra se prosječnom mjesečnom neto plaćom Društva HŠ d.o.o. isplaćenom za prethodnu godinu.

Solidarna pomoć iz stavka 1. točke 1. ovog članka može se isplatiti uz odgovarajuću potvrdu o proglašenju elementarne nepogode odnosno potvrdu o nastanku požara i predočenja računa za popravak odnosno saniranje štete prouzročene elementarnom nepogodom odnosno požarom.

Ukoliko su oba roditelja odnosno posvojitelja u radnom odnosu kod Poslodavca, pravo iz stavka 1. točke 2. ovog članka ostvaruje samo jedan od roditelja odnosno posvojitelja.

Solidarna pomoć iz stavka 1. točke 3. može se isplatiti uz predočenje potvrde Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i predočenje računa za liječenje.

Radnicima Direkcije odluku o dodjeli solidarne pomoći donosi Uprava Društva, a za radnike u Upravama šuma Podružnicama, Šumarijama i Radnim jedinicama voditelj UŠP.

Članak 86.

Poslodavac se obvezuje stipendirati djecu radnika poginulih na radu, poginulih kao branitelji u Domovinskom ratu i umrlih radnika u postotku od neoporezivog iznosa stipendije po Pravilniku o porezu na dohodak i to:

- iznosom od 60% osnovice za osnovnu školu bruto
- iznosom od 70% osnovice za srednju školu
- iznosom od 90% osnovice za visokoškolske ustanove

Stipendija iz prethodnog stavka pripada samo za redovito školovanje u dužini predviđenoj nastavnim programom i uz uvjet da stipendije ne primaju po drugoj osnovi.

Članak 87.

Radnici sa članovima svoje obitelji i umirovljenici imaju pravo na korištenje pojedinih objekta za odmor pod uvjetima koji će se urediti posebnim sporazumom između poslodavca i sindikata.

Članak 88.

Iz sredstava poslodavca osiguravaju se sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika i to:

- za redovite liječničke preglede svih radnika jednom u tri godine
- za sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i sindikata, najmanje jednom u tri godine, o čemu će se sklopiti posebni sporazum kojim će se regulirati sva pitanja vezana za organizaciju sportskih susreta.

Članak 89.

Poslodavac će posebnom odlukom, u dogovoru sa sindikatima, utvrditi uvjete, vrstu, način i mjesto prodaje šumskih proizvoda svojim radnicima, a prema mogućnostima i svojim umirovljenicima.

XII. PRIGODNE NAGRADE I DAROVI

Jubilarne nagrade

Članak 90.

Za neprekinuti radni staž kod Poslodavca i pravnim prednicima radniku pripada nagrada za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža najmanje u visini neoporezivog iznosa kako je to utvrđeno Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada se isplaćuje za navršene godine radnoga staža u tekućoj godini, a isplaćuje se najkasnije u roku 30 dana kada je navršena puna godina staža.

Dar djeci

Članak 91.

Sredstva za darove djeci u povodu Dana Svetog Nikole isplaćuju se radniku (roditelju, posvojitelju) Poslodavca u visini neoporezivoj po Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na novčani dar imaju djeca radnika Poslodavca koja su na dan 31.12. mlađa od 15 godina, a radnik ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji - djeteta prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, ukoliko su oba roditelja odnosno posvojitelja u radnom odnosu kod Poslodavca, pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje svaki roditelj odnosno posvojitelj, razmjerno korištenju osobnog odbitka za uzdržavane članove obitelji

Pravo na novčani dar imaju i djeca umrlih i poginulih radnika ukoliko je radnik umro odnosno poginuo u godini za koju se isplaćuje dar za djecu.

Pravo na isplatu novčanog dara ostvaruje radnik koji se na dan 06. prosinca kalendarske godine za koju se isplaćuje novčani dar nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca.

Odluku o isplati novčanog dara donosi Uprava Društva.

Novčani dar za djecu Poslodavac je dužan isplatiti do 06. prosinca tekuće godine.

Prigodni novčani dodaci

Članak 92.

Poslodavac će radnicima isplatiti prigodni novčani dodatak u visini neoporezivoga iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak za blagdane: Božić i Uskrs.

Pravo na isplatu prigodnog novčanog dodatka imaju oni radnici koji su na dan blagdana Božića (25.12.) i Uskrsa u radnom odnosu kod poslodavca.

Članak 93.

Poslodavac će isplatiti radnicima dar u naravi u visini 300,00 kuna za blagdan Uskrsa.

XIII. RESTRUKTURIRANJE DRUŠTVA

Članak 94.

Potpisnici ovoga Ugovora suglasni su da je restrukturiranje Hrvatskih šuma d.o.o. od iznimne važnosti za gospodarska i socijalna prava i interese radnika.

Članak 95.

Poslodavac se obvezuje pravodobno, a najmanje jednom u tri mjeseca obavijestiti sindikate o tijeku priprema na izradi planova za restrukturiranje Poslodavca te njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 96.

U slučaju statusnih promjena ili pravnih poslova kojima Hrvatske šume d.o.o. utemeljuju nova društva, ili se na novog Poslodavca prenosi poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi Ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prijenosa, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Ugovori o radu radnika prenose se na novog Poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ili utemeljenja novih društava.

Poslodavac će u slučaju prestanka rada društava iz stavka 1. ovog članka, preuzeti na rad sve radnike tog društva i s njima zaključiti Ugovore o radu.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, na radnike se do sklapanja novog Ugovora, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor, a najduže godinu dana.

Članak 97.

Ako Poslodavac osniva nova društva, u aktima o osnivanju novih društava, osigurava se svim radnicima, koji prelaze na rad u novoosnovana društva, kontinuitet radnog odnosa, iz čega proizlaze određena prava utvrđena propisima i ovim Ugovorom (godišnji odmor, jubilarne nagrade, otpremnine).

XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 98.

Poslodavac će omogućiti školovanje odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama Poslodavca.

Tijekom školovanja za potrebe Poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, osim ako nije drugačije uređeno između Poslodavca i radnika.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 99.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Radnici kod Poslodavca suodlučuju na način utvrđen Zakonom o radu preko sindikata i Radničkog vijeća.

Ovlasti i uvjeti za rad Radničkog vijeća, urediti će se posebnim Sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća sukladno odredbama Zakona o radu.

XVI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 100.

Radnici imaju pravo na nesmetano i slobodno sindikalno organiziranje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakona, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Članak 101.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 102.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega isčlane.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod Poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ukoliko on djeluje u skladu sa Statutom sindikata, Zakonom i drugim propisima.

Članak 103.

Sindikalni povjerenik ima pravo na 2 (dva) sata aktivnosti po članu u radnom vremenu tijekom godine s naknadom plaće.

Pravo na rad u sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalni rad) ima po jedan izvršitelj na svakih 800 članova sindikata.

Sindikalni povjerenik za svoj rad odgovara samo članstvu i tijelima sindikata.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti s naknadom plaće, utvrđenih u prethodnom stavku, Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku Podružnica koji sindikalnu aktivnost ne obavlja puno radno vrijeme, omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće prilikom prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu najduže 8 (osam) radnih

dana u tijeku godine, a glavnim sindikalnim povjerenicima najduže 12 (dvanaest) radnih dana u tijeku godine.

Članak 104.

Sindikati potpisnici ovog Ugovora obvezuju se, u roku 30 dana od dana potpisa istog, dostaviti Poslodavcu popis svih sindikalnih povjerenika svojih sindikata, uz naznaku njihovog mjesta rada i trajanja mandata sindikalnog povjerenika, te uz posebnu naznaku koji će od sindikalnih povjerenika svoj sindikalni rad obavljati profesionalno.

Po dostavi popisa iz prethodnog stavka, u daljnjem roku od 60 (šezdeset) dana, strane ovog Ugovora sklopiti će sporazum kojim se uređuje rad povjerenika – profesionalaca.

Članak 105.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih djelatnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih i koje djelatnosti su u skladu sa Statutom sindikata, ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljan položaj.

Sindikalnoga povjerenika za vrijeme trajanja mandata i jednu godinu nakon isteka mandata, Poslodavac ne može bez prethodne suglasnosti nadležnog Tijela sindikata:

- premjestiti kod Poslodavca;
- utvrditi kao višak zaposlenih;
- - otkazati ugovor o radu s ponudom izmijenjenoga ugovora ako je posrijedi nepovoljnije radno mjesto;
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Članak 106.

Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Uprava Poslodavca i ostale poslovodne strukture Poslodavca dužni su primiti i saslušati ovlaštenu osobu sindikata ili sindikalnog povjerenika kada oni to zatraže ili po dogovoru, a najduže do 5 (pet) radnih dana od dana traženja sastanka.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.

U slučajevima postavljanja konkretnih zahtjeva o pravima i položajima radnika, poslodavac je dužan očitovati se u roku 15 dana od dana postavljanja istoga.

Na zahtjev Poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se je identificirati s odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata.

Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

Članak 107.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti za vrijeme radnog vremena i za vrijeme službenog puta u svezi sindikalnog rada, smatra se povredom na radu kod Poslodavca.

Članak 108.

Poslodavac i čelnik sindikata koji je prethodno bio u radnom odnosu kod Poslodavca, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopiti će pisani sporazum sukladno kojemu će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

Članak 109.

Svaki sindikat koji je stranka ovog Ugovora obvezan je Poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o svom upisu u registar udruga.

Članak 110.

Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- nesmetano postavljanje i korištenje oglasnih ploča sindikata;
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika;
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita;
- sindikalnom povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja prema aktima Poslodavca i ovom Ugovoru.

Poslodavac će za članove sindikata snositi troškove (puta i putne naloge) radi:

- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac;
- prisustvovanja sastancima pregovaračkih odbora Poslodavca i sindikata na izradi Kolektivnog ugovora;
- sudjelovanja na sjednicama Zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe ovog Ugovora.
- sudjelovanja u postupku mirenja radnika i poslodavca.

Članak 111.

Radi promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme.

Sindikat ima pravo na sindikalni zbor svih članova za vrijeme trajanja rada najmanje jedan sat od radnog vremena dva puta u godini.

Inicijativa, organizacija i izjašnjavanje o štrajku može se provesti u radno vrijeme, ako se ne remeti proces rada.

Članak 112.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, povjereniku zaštite na radu i članu Radničkog vijeća omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

Članak 113.

Za rješavanje sporova između potpisnika ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja.

Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika Ugovora.

Članak 114.

Mirenje iz prethodnog članka provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima sedam članova:

- tri predstavnika Poslodavca,
- tri predstavnika sindikata ili njihovih udruga, odnosno udruga više razine i
- jedan član kojeg izaberu stranke u sporu s liste koje utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće, a koji je predsjednik Mirovnog vijeća.

Mirenje u kolektivnim radnim sporovima provodi se sukladno odredbama Zakona o mirenju i Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

Članak 115.

Potpisnici ovog Ugovora mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog Mirovnog vijeća. Prijedlog koji stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

XVIII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 116.

Poslodavac je dužan osigurati sve potrebne uvjete za provođenje postupaka mirnog rješavanja individualnih radnih sporova.

Članak 117.

Postupak mirenja pokreće se pisanom inicijativom upućenom tajniku.

Tajnika imenuje poslodavac iz redova radnika, uz prethodno savjetovanje sa sindikatima potpisnicima ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 118.

Postupak mirenja provodi se prema odredbama Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima HŠ d.o.o. i Zakona o mirenju.

XIX. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK

Članak 119.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 120.

Sindikati se suzdržavaju od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su Ugovorom uređena.

Obje strane ovog Ugovora sporna će pitanja nastojati riješiti mirenjem i arbitražom prije štrajka.

Za sva pitanja, koja Ugovorom nisu uređena ili se trebaju urediti posebnim propisima ili aktima, sindikat se ne odriče prava na štrajk.

Obveza socijalnog mira vrijedi do kraja važenja Ugovora.

U tijeku trajanja pregovora za izmjenu, dopunu ili obnovu ovog Ugovora Sindikat se suzdržava od štrajka. Ukoliko se pregovori prekinu, nakon postupka mirenja Sindikat ima pravo organizirati štrajk.

Izuzetno od stavka 1. i 5. ovog članka, dozvoljen je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške zahtjevima radnika, uz poštivanje zakonskih odredbi o radnoj obvezi.

Članak 121.

Ovlaštena osoba Sindikata dužna je Poslodavcu najaviti štrajk osam dana prije njegova početka, te pismeno dostaviti zahtjeve štrajkača.

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja .

Uprava Društva, odnosno radnik kojeg Uprava ovlasti, dužan je pisano odgovoriti na zahtjev štrajkača u roku od 48 sati prije početka zakazanoga štrajka.

XX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 122.

Poslodavac i sindikat imenuju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odrednica ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 dana od dana potpisivanja.

Zajedničko povjerenstvo ima šest članova od kojih po tri člana imenuje svaka ugovorena stranka.

Tumačenja odnosno zaključci Povjerenstva sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i predstavljaju osnovu za njegovu primjenu u svim dvojbenim slučajevima.

Poslodavac će sazvati prvi sastanak Zajedničkog povjerenstva na kojem će se konsenzusom donijeti Poslovnik o radu Zajedničkog povjerenstva.

Članak 123.

Troškove pripremanja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorene strane, svaka u svom dijelu, a troškove mirenja i rada zajedničkog povjerenstva za tumačenje snosi Poslodavac.

XXI. SKLAPANJE, TRAJANJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 124.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 125.

Ovaj se Kolektivni ugovor sklapa na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine.

Članak 126.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti promjenu ili dopunu Ugovora i to u pisanom obliku.

Druga strana je obvezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 15 (petnaest) dana.

Svaka strana potpisnica ovog Ugovora može, zbog promijenjenih okolnosti, otkazati ovaj Kolektivni ugovor u kojem slučaju otkazni rok iznosi 4 (četiri) mjeseca od dana dostave pisane obavijesti o otkazu.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se ovaj Kolektivni ugovor neće otkazivati u prvoj godini trajanja.

Članak 127.

Na pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i odredbe općih akata Društva.

Članak 128.

Ovaj se Ugovor registrira u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava Republike Hrvatske.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim Ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava radnika, koja nisu predviđena ovim Ugovorom.

Poslodavac će prije utvrđivanja pojedinih materijalnih prava radnika, a koja nisu predviđena ovim Ugovorom, od sindikata potpisnika Ugovora zatražiti mišljenje te ga izvijestiti o donesenoj odluci.

Članak 130.

Postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora početi će najkasnije četiri (4) mjeseca prije isteka roka valjanosti ovog Ugovora.

Članak 131.

Ovaj Kolektivni ugovor biti će javno objavljen u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 132.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana, a primjenjuje se od 01. ožujka 2018. godine.

HRVATSKE ŠUME društvo s ograničenom odgovornošću

Predsjednik Uprave

Krunoslav Jakupčić, dipl. ing. šum.

Član Uprave

Ante Sabljić, dipl. ing. šum.

HRVATSKI SINDIKAT ŠUMARSTVA

Predsjednik

Željko Kalauz, dipl. ing. šum.

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u Zagrebu, dana 16. ožujka 2018. godine.

Ur. broj: DIR-01-2017-6322/12

Utvrđuje se da je ovaj Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih šuma društva s ograničenom odgovornošću objavljen na oglasnoj ploči Direkcije Društva dana 16. ožujka 2018. godine.

Predsjednik Uprave

Krunoslav Jakupčić, dipl. ing. šum.

Član Uprave

Ante Sabljić, dipl. ing. šum.

Tablica 1.

NAZIV RADNOG MJESTA	DODATAK ZA OTEŽANE UVJETE RADA NA TERENU (BODOVI)
1	2
Rukovoditelj Proizvodnog odjela	150
Stručni suradnik za iskorišćivanje	170
Stručni suradnik za uzgajanje šuma	170
Stručni suradnik za iskorišćivanje sporednih šumskih proizvoda	130
Stručni suradnik za pripremu rada	150
Stručni suradnik za ZNR i PPZ	150
Stručni suradnik za projektiranje	150
Stručni suradnik građevinarstvo i investicije	150
Stručni suradnik sjemenarstvo i rasadničarstvo	110
Stručni suradnik za mehanizaciju	130
Instruktor za obuku rada	220
Stručni suradnik za unutrašnji nadzor	90
Stručni suradnik za zaštitu šuma i ekologiju	110
Stručni suradnik za lovstvo	150
Samostalni taksator	170
Taksator	170
Pomoćni taksator	200
Geodet	110
Geometar	110
Rukovoditelj Komercijalnog odjela	70
Komercijalist prodaje	90
Rukovoditelj Odjela za uređivanje	110
Rukovoditelj Odjela za ekologiju	90
Rukovoditelj Odjela za lovstvo	90
Upravitelj male šumarije	150
Upravitelj srednje šumarije	170
Upravitelj velike šumarije	200
Pomoćnik upravitelja gospodarske šumarije	310
Pomoćnik upravitelja krške šumarije	260
Revirnik gospodarske šumarije	310
Revirnik krške šumarije	260
Upravitelj radne jedinice 5300/5000/4700	130
Tehnolog rasadničarske proizvodnje	310
Voditelj prijevoza i održavanja	110
Stručni suradnik VSS	150
Stručni suradnik VŠS	150
Poslovođa privlačenja	260
Poslovođa održavanja	110
Pomoćni radnik na održavanju	130
Pripravnik šumarske struke	110

Prilog 2 – Kolektivni ugovor društva Autocesta Rijeka-Zagreb

(Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_07_81_1565.html, učitano 5. srpnja 2018.)

KOLEKTIVNI UGOVOR

Autocesta Rijeka – Zagreb d.d.

Autoceste Rijeka-Zagreb d.o.o.
2015. godine

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE 4

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 5

III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU 7

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA 9

Zaštita privatnosti radnika 9

Zaštita dostojanstva radnika 9

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD 10

VI. RADNO VRIJEME 10

Nepuno radno vrijeme 10

Prekovremeni rad 11

Rad u smjenama 11

Dežurstva 12

VII. ODMORI I DOPUSTI 12

Stanka 12

Dnevni odmor 13

Tjedni odmor 13

Godišnji odmor 13

Plaćeni dopust 16

Neplaćeni dopust 17

VIII. PLAĆE 18

Rasponi i grupe složenosti 19

Dodaci na plaću 21

Korekcija plaće –stimulacija 22

Naknada plaće 22

Naknada za vrijeme bolovanja 23

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA 23

Jednokratni dodaci na plaću 23

Otpremnina 24

Solidarna pomoć 25

Dnevnica 26

Terenski dodatak 26

Naknada za odvojeni život 27

Naknada za trošak prijevoza 27

Naknada za korištenje privatnog automobila 28

Jubilarna nagrada 28

Rješavanje stambenih potreba radnika 29

Osiguranje radnika 29

X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA 29

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE 30

XII. NAKNADA ŠTETE 30

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU 32

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA 33

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU 35

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA 35

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA 37

XVIII. ŠTRAJK 38

XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE 38

XX. SOCIJALNI MIR 39

XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA 39

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 39

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 7. Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (Narodne novine br. 82/12 i 88/12) **AUTOCESTA RIJEKA-ZAGREB d.d.,** Zagreb, Širolina 4, (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s jedne strane i **Nezavisni cestarski sindikat,** Zagreb, Širolina 4, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindikat**) zaključili su u Zagrebu dana _____ godine sljedeći

K O L E K T I V N I U G O V O R

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: **Ugovor**) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te prava iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je **Autocesta Rijeka-Zagreb d.d., Zagreb, Širolina 4**, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
(2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.
(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na državnom području Republike Hrvatske.
(3) Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 4.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.
(2) Ako bi općim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

(1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje, nastaju obvezno pravni odnosi, koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Ugovorom.
(2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.
(3) Zbog povrede obveza iz ovog Ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete sukladno Zakonu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.
(2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen u svezi sa stavkom 1. ovoga članka, zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

Članak 7.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.
(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom,
- izvršenjem određenog posla,
- nastupanjem određenog događaja.

(3) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.
(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri (3) godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom, primjerice:

- kada se zasniva radni odnos s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je radniku otkazan ugovor o radu, a povodom kojeg se vodi sudski spor.

(5) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme pisano obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme, iste stručne spreme. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.
(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.
(7) Poslodavac može sklopiti sporazum s agencijom za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika agencije za obavljanje privremenih poslova.

Članak 8.

(1) U ugovoru o radu, kod radnika koji se prvi put zapošljava u Društvu kao i kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu, može se ugovoriti probni rad.
Kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu putem internih natječaja, ukoliko ne zadovolji na probnom radu, vraća se na staro radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti tog radnog mjesta.
(2) Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme utvrđuje se u trajanju:
a) do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja;
b) do 5 mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 godine;
c) do 4 mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 godine;
d) do 3 mjeseca za sve ostale poslove.
(3) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.

(4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.
(5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi sedam (7) dana.
(6) Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koje je sklopio ugovor o radu, te mu za izvršeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalozima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, a uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika, osobito, ali ne isključivo u slučaju:
- potrebe procesa i organizacije rada,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktima,
- zahtjeva radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga.

(2) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu i uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika u dijelu promjene mjesta rada radnika u slučaju potrebe procesa i organizacije rada.

Članak 11.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima.
(2) Poslodavac će zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene zakonom, drugim propisom te opisom poslova pojedinog radnog mjesta koji je sastavni dio akta o organizaciji poslodavca.
(3) Za svako radno mjesto poslodavac utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: stupanj i smjer obrazovanja, radno iskustvo, posebna znanja, sposobnosti i vještine radnika, ispite, određeno zdravstveno stanje, formalne dozvole i slično, ako ovi nisu utvrđeni na drugi način prema stavku 1. ovog članka.
(4) Posebni uvjeti ne mogu se utvrđivati mimo postojećeg Pravilnika.
(5) Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora ispunjavati uvjete za obavljanje poslova koji su utvrđeni opisom poslova pojedinog radnog mjesta.
(6) Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.
(7) Poslodavac će kod popune potrebnih sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta nastojati prednost dati radnicima koji imaju zasnovan radni odnos s Poslodavcem na drugim radnim mjestima, uz uvjet da ti radnici ispunjavaju sve potrebne uvjete, kao što su odgovarajuća stručna sprema, sposobnost radnika, zalaganja i slično, a u skladu s važećim pravilima propisanim za provođenje internog natječaja kod Poslodavca.
(8) Poslodavac će radnike obavještavati o potrebi za popunom radnih mjesta internim natječajem, putem oglasnih ploča koje se nalaze u sjedištu poslodavca, i o tome obvezatno istodobno obavijestiti Sindikate.

Članak 12.

Poslodavac će 2 (dva) puta godišnje pisano obavijestiti Sindikate o broju sklopljenih ugovora o radu, uz specifikaciju ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama, čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod Poslodavca.

II. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu. Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca. Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Članak 15.

Poslodavac je obvezatan pri uvođenju novih tehnologija i korištenju ili rekonstrukciji postojećih voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Članak 16.

Ugovorne stranke utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim i nadležnim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Članak 17.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom, općim aktom Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 18.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost, zaštitu života i zdravlje radnika, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 19.

(1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika i uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koje je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno radi utvrđivanja radne sposobnosti
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom, te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu

- odmah izvijestiti poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje kao i bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja po sljedećem postupku:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o eventualno uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- posao obavlja sukladno pravilima struke, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te uputama Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- pri radu koristi propisana osobna zaštitna sredstva i opremu
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

Članak 20.

Prije otpočinjanja rada Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama u području zaštite, odnosno dužan je radnika osposobiti za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

Članak 21.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad i napustiti mjesto rada na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu, te ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog svog postupka i zaštićen je od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

(2) U slučajevima iz ovog članka te drugim slučajevima određenim posebnim zakonom, radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 22.

Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne i zaštitne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati higijensko-sanitarne uvjete sukladno Pravilniku o zaštiti na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore.

Članak 23.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu mjera zaštite na radu.

Članak 24.

(1) Radnici mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje i druge osobe u skladu s posebnim propisima ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

(2) Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor u skladu sa stručnom spremom, dok traje opasnost.

(3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada osnovna plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 25.

Poslodavac je obvezatan prilikom promjene unutarnjeg ustroja najkasnije u roku tri mjeseca, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno reviziji procjene opasnosti radnih mjesta.

Članak 26.

Poslodavac će voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika, o čemu će jedan puta godišnje izvješćivati Sindikate.

Članak 27.

(1) Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikate jedanput godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu.
(2) Radnici imaju pravo izabrati svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika i primati primjedbe i prijedloge radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu, koje su dužni na Središnjem odboru za zaštitu na radu predočiti Poslodavcu.

Članak 28.

Povjereniku zaštite na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, u skladu sa zakonom,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 4 sata tjedno za obnašanje funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad, te administrativno-tehničku pomoć,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu.

III. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti glede njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.
(2) Osobne podatke radnika koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radnik u ustrojstvenoj jedinici koju odredi Poslodavac.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 30.

(1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
(2) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 31.

(1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca.
(2) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobe koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.
(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
(4) Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka, na njegov zahtjev dužan omogućiti nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.
(5) Ako Poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(6) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
(7) Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
(8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
(9) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
(10) U slučaju spora teret dokazivanja regulira se sukladno Zakonu o radu.

IV. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 32.

(1) Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad za koja radnik nije osposobljen, Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati osposobljavanje.
(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

V. RADNO VRIJEME

Članak 33.

(1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak).
(2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koja za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući tehnološke procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

(1) Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
(2) Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.
(3) Rad u nepunom radnom vremenu poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
(4) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

Članak 35.

(1) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(2) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju proporcionalno udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

Prekovremeni rad

Članak 36.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše kako je to određeno sukladno Zakonu o radu.
(2) Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.
(3) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj ili posvojitelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.
(4) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sukladno Zakonu.
(5) Poslodavac će radniku unaprijed izdati pisani (dopisom, e-poštom ili sms porukom) ili usmeni nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 4 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen, a obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojem je radnik radio prekovremeno.
(6) Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću, sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.
(7) Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.
(8) Svaki sat proveden u prekovremenom radu računat će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati. Radnik može koristiti tako ostvarene slobodne sate, odnosno slobodne dane na način da njihovo korištenje ne remeti redoviti proces rada.
(9) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno i tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

Rad u smjenama

Članak 37.

(1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje pet mjeseci u toku jedne godine obavlja u dvije ili više smjena.
(2) Ako je rad organiziran u smjenama, može se organizirati na način da se:

I. smjena obavlja od 06 sati do 14 sati,
II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,
III. smjena obavlja od 22 sata do 06 sati idućeg dana.

(3) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.
(4) Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.
(5) Rad u trećoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

Članak 38.

(1) Kada za to postoji opravdana potreba posla, Poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama, u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama.
(2) Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može se iznimno izdati radni nalog da poslove obavi u drugoj ili trećoj smjeni.
(3) Za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora, ali ne i na povećani broj dana godišnjeg odmora.

Dežurstva

Članak 39.

(1) Poslodavac može odrediti radniku, zaposlenom s opisom poslova radnog mjesta operativne naravi, pripravnost poziva kući (dežurstvo) kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.
(2) Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Ugovorom.
(3) Za vrijeme dežurstva radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu dužan je odazvati se tom pozivu i u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao, radi faktičnog obavljanja hitnih poslova.
(4) Dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata.
(5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni dežurstva najmanje 4 (četiri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.
(6) Dežurstvo opisano u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela).
(7) U slučaju poziva radnika iz pasivnog dežurstva na rad radi obavljanja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad.
(8) Radnik se za vrijeme dežurstva dužan pridržavati internih akata Društva.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 40.

(1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ali ne više od 8 (osam) sati, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju najmanje trideset (30) minuta, osim ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, koju radnik može koristiti u dva dijela.
(2) Radnici koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme utvrđeno u smjenama u trajanju od 12 sati imaju pravo na stanku u trajanju od 45 minuta, koju radnici mogu koristiti u najmanje dva dijela.
(3) Pravo na stanku u trajanju utvrđenom u stavku 2. ovog članka imaju i radnici kada im je dnevno radno vrijeme utvrđeno u trajanju dužem od 10 sati i to radi prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.
(4) Ako vrijeme korištenja stanke nije utvrđeno odlukom Poslodavca, radnik je obvezan stanku koristiti na način da njenim korištenjem ne remeti redovno odvijanje procesa rada, s time da stanku ne smije koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Članak 41.

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do godine i pol dana djetetovog života na korištenje stanke za dojenje djeteta od dva puta dnevno po sat vremena.

Dnevni odmor

Članak 42.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno, ako Zakonom o radu ili drugim propisom pravo na korištenje dnevnog odmora ili trajanje dnevnog odmora nije drugačije utvrđeno.

Tjedni odmor

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetosam) sati.
(2) Kada to proces obavljanja poslova dozvoljava, tjedni odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u subotu i nedjelju.
(3) Radnik koji radi na poslovima koji se obavljaju u šestodnevnom radnom tjednu ili koji radi na poslovima koji se obavljaju neprekinuto tijekom cijele godine, iznimno ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata neprekidno, ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije uređeno.
(4) Radniku iz stavka 3. ovog članka, tjedni odmor u trajanju od 24 (dvadesetčetiri) sata mora se osigurati nakon šest dana neprekidnog rada.
(5) Poslodavac je obvezan radniku iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje preostalog tjednog odmora u naredna 2 (dva) tjedna.
(6) Radniku iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac je obvezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati najkasnije svaka 2 tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22,00 do 06,00 sati) neprekidno pet dana.

Godišnji odmor

Članak 44.

(1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana.
(2) Za sve radnike neovisno o dnevnom rasporedu radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu.
(3) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri radnih dana.
(4) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 35 (trideset pet) radnih dana.
(5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.
(6) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku prilikom isplate plaća svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 45.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) Neovisno o rasporedu radnog vremena radnika u dane godišnjeg odmora računaju se dani od ponedjeljka do petka.
(3) Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, nastupe okolnosti radi kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučajevima opisanim u članku 56. ovog Ugovora (Plaćeni dopust).

Članak 46.

(1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 44. stavak 5. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 47.

(1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 49. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim zakonom.
(2) Radnik kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu odnosno u invalidsku mirovinu radi utvrđene profesionalne nesposobnosti za rad, poslodavac će na zahtjev radnika odobriti korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 49. ovog Ugovora, ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 1 mjesec.
(3) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor od 4 tjedna ili 20 dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od 4 tjedna utvrđuje se po ovim kriterijima i mjerilima.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– do 2 godine	2 radna dana
– od 2 do 10 godina	5 radnih dana
– od 10 do 15 godina	6 radnih dana
– od 15 do 20 godina	7 radnih dana
– od 20 do 30 godina	8 radnih dana
– od 30 godina na dalje	10 radnih dana

2. kada je radnik:

– osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja od najmanje 50% odnosno ako je kod radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	4 radna dana
– roditelj ili posvojitelj/udomitelj djeteta do 7 godina starosti	4 radna dana
– roditelj ili posvojitelj/udomitelj dvoje ili više djece do 10 godina	

starosti	5 radnih dana
– samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj/udomitelj djeteta do 10 godina	5 radnih dana
– jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe	5 radnih dana
3. S obzirom na uvjete rada:	
- radniku koji radi u smjenama	2 radna dana
4. S obzirom na složenost poslova:	
- radniku koji radi na poslovima I. i II. grupe složenosti i pripravnicima	2 radna dana
- radniku koji radi na poslovima III. i IV. grupe složenosti	3 radna dana
- radnik koji radi na poslovima V. grupe složenosti	4 radna dana
- radniku koji radi na poslovima VI. i VII. grupe složenosti	5 radnih dana
-radnik koji radi na poslovima VIII i IX grupe složenosti	6 radnih dana

(2) U slučaju ako radnik ostvaruje pravo po osnovu točke 2. alineja 4. prethodnog stavka, ne može ostvariti pravo i na dane godišnjeg odmora po osnovu iz točke 2. alineja 2. i 3. prethodnog stavka ovog članka.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s time da tako utvrđen broj dana ne može biti veći od broja radnih dana godišnjeg odmora određen člankom 44. osim u slučaju opisanom u člankom 45. ovog Ugovora.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen prethodnim stavcima ovog članka utvrđuje se na dan 01. siječnja godine za koju se kalendarsku godinu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

(5) Broj dana godišnjeg odmora po osnovu mjerila iz stavka 1. točka 4. ovog članka određuje se sukladno poslovima za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu. Broj dana godišnjeg odmora iznimno će se utvrditi prema mjerilima iz stavka 1. točka 4. ovog članka radniku koji je na dan utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka obavljao druge poslove najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, poslodavac će radniku omogućiti prvi dio korištenja u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 51.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac pisanom odlukom najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika.

Članak 52.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o njegovom rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 53.

(1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

(2) Radnik majka ili otac koji radi korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće godine, neiskorišteni godišnji odmor koristit će odmah po prestanku korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom.

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo do tri dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca (mail. sms i sl.) najmanje tri dana prije početka korištenja, uz uvjet da takvo korištenje godišnjeg odmora ne remeti redovno poslovanje Poslodavca.

(2) O korištenju godišnjeg odmora iz prethodnog stavka Poslodavac je radniku dužan izdati rješenje ili odgovarajući dokument o korištenju godišnjeg odmora najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

(1) Roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, u pravilu, na njihov zahtjev.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se na nivou ustrojstvene jedinice (npr. Sektora), a za čelnike ustrojstvenih jedinica donosi Uprava, a Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Uprava najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

(3) Poslodavac može na početku kalendarske godine donijeti odluku kojom će radi smanjenja troškova poslovanja utvrditi da će radnici u dane utvrđene odlukom koristiti godišnji odmor (kolektivni godišnji odmor).

(4) Za dane korištenja kolektivnog godišnjeg odmora iz stavka 5. ovog članka radniku se umanjuje broj dana godišnjeg odmora, a o korištenju godišnjeg odmora radniku se izdaje rješenje.

(5) Ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora, a poslodavac od njega traži da ne radi u dane utvrđene za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(6) Radnik koji zbog radne obveze nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor po prestanku radne obveze.

Plaćeni dopust

Članak 56.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- prilikom sklapanja braka	5 dana
- prilikom rođenja djeteta	5 dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja braće, sestara, i unuka	5 dana
- teške bolesti roditelja, bračnog druga i punoljetne djece, očuha, maćeha, posvojitelja, posvojenika i izvanbračnog partnera	5 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova i baka radnika, očuha, maćeha	3 dana
- selidbe u drugo mjesto	4 dana
- selidbe u isto mjesto	2 dana
- za sudjelovanje sindikalnih povjerenika na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	3 dana
- trudnica za prenatalni pregled	1 dan mjesečno

za vrijeme trajanja trudnoće koji može koristiti u više dijelova uz dogovor s poslodavcem

Odlukom Uprave Društva radniku se može odobriti plaćeni dopust i to u slučaju:

- elementarne nepogode do 5 dana
- za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim priredbama od državnog interesa i interesa poslodavca do 5 dana

(2) Dobrovoljni davatelji za svako darivanje krvi imaju pravo na 2 dana plaćenog dopusta.

(3) Plaćeni dopust iz prethodnog stavka može se koristiti u sljedećih 15 radnih dana u dogovoru s poslodavcem.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju kad je kao pripadnik civilne zaštite, gorske službe spašavanja ili slično, pozvan na intervenciju ili vježbe.

(5) Iznimno, radnik će u ponovljenim slučajevima iz stavka 1. alineje 3. i stavka 2. ovoga članka tijekom jedne kalendarske godine imati pravo na plaćeni dopust u dužem trajanju od ukupno 7 (sedam) radnih dana.

(6) Radnik nema pravo na plaćeni dopust kada se nalazi na godišnjem odmoru, osim za slučajeve utvrđene stavkom 1. alineja 2. i 3. te stavkom 2. ovog članka.

Članak 57.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od strane Poslodavca, radniku će se odobriti godišnje do 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, odnosno za pripremanje i polaganje ispita, tijekom jedne kalendarske godine.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

(1) Poslodavac može radniku na njegov pisani i obrazloženi prijedlog odobriti, posebnim sporazumom između radnika i poslodavca, odsutnost s rada bez naknade plaće u sljedećim slučajevima:

- njega roditelja, bračnog druga i/ili malodobnog djeteta
- gradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenja, zdravstvene rehabilitacije na koju radnika ne upućuje ovlašteni liječnik
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
- sudjelovanje u akcijama općeg društvenog interesa (humanitarne akcije)
- zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku 3 dana obavijesti Poslodavca o prvom danu pritvora)
- drugim opravdanim slučajevima.

(2) Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do 30 dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja iz rada, a za navedeno razdoblje Poslodavac će platiti doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno zakonskim propisima.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta u trajanju dužem od 30 dana, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

(4) Neplaćeni dopust duži od 30 dana može se odobriti radniku na njegov pisani i obrazložen prijedlog, posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca.

(5) Zaposlenici imaju pravo na neplaćeni dopust za vrijeme predizborne promidžbe i to kako slijedi:

- za zastupnike u Hrvatskom saboru do 15 radnih dana
- za članove županijske skupštine do 10 radnih dana
- za članove gradskog ili općinskog vijeća do 5 radnih dana.

VII. PLAĆE

Članak 59.

(1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,
- drugih primanja koja se sukladno poreznim propisima smatraju plaćom

(2) U smislu ovog Ugovora plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na dohodak i ostalo.

(3) Radnik može ostvariti pravo na povećanje plaće po osnovi uspješnosti radnog učinka (stimulativni dio plaće), koji u jednoj godini može iznositi najviše do visine jedne prosječne plaće radnika koji ostvaruje dodatak, a ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona.

(5) Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 60.

(1) Radnicima se plaća isplaćuje:

- nakon obavljenog posla,
- u novcu,
- u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana,
- jednokratno, i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 61.

(1) Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima a na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

(2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

(3) Osnovica za plaću na dan stupanja na snagu ovog Ugovora utvrđuje se u iznosu od 3.108,94 kuna.

(4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema prosječnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica od 3.108,94 kuna s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za dodatak s osnove minulog rada iz članka 67. ovoga Ugovora, te pridodaju uvećanja plaće iz članaka 68. ovog Ugovora.

(5) Korekcija osnovice provodit će se sukladno povećanju potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj, prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku jedan puta godišnje na dan 01. siječnja za svaku kalendarsku godinu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

Članak 62.

(1) Sukladno odredbama ovog Ugovora te Pravilnika o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po grupama i koeficijentima, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

(2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje posebnosti radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj ovlaštenja i odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, specifične potrebne vještine radnika, kao i potrebne psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 63.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je maksimalno 1 : 5, a grupe poslova s pripadajućim koeficijentima Poslodavac utvrđuje Pravilnikom o radu.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 64

(1) Radna mjesta se razvrstavaju i vrednuju polazeći od sljedećih grupa poslova i koeficijenata:

POPIS RADNIH MJESTA RAZVRSTANIH PO SLOŽENOSTI POSLOVA I KOEFICIJENTIMA	**koeficijent**
I. GRUPA - podrazumijeva manje složene poslove i zadatke	**1,70 -2,10**
II. GRUPA - podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova (rutinski poslovi)	**2,20-2,50**
Operater	2,50
III. GRUPA - podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije je obavljanje potrebna konzultacija u njihovom izvršavanju	**2,60 -3,80**
Referent	2,70
Samostalni referent	3,70
IV. GRUPA - podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u njihovom izvršavanju	**3,90-4,60**
Suradnik	3,90
Tajnica predsjednika Uprave	4,30
Viši suradnik	4,30
V. GRUPA - podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju	**4,70 -5,20**
Viši stručni suradnik	4,90
Inženjer	4,90
VI. GRUPA - podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost zaposlenika kao i visoki stupanj samostalnosti i odgovornosti u njihovom izvršavanju	**5,30 -5,90**
Voditelj poslova	5,30
Glavni inženjer	5,30
VII. GRUPA - podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju potpunu samostalnost, kreativnost, inicijativu i odgovornost kao i dodatna specijalistička znanja za njihovo izvršavanje	**6,00 -6,60**
Stručni koordinator	6,50
Rukovoditelj stručne službe	6,40
Rukovoditelj službe	6,00
VIII. GRUPA - podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s velikim značenjem za vođenje procesa poslovanja, kreativni poslovi koji zahtijevaju visoki stupanj odgovornosti u njihovom obavljanju kao i dodatna specijalistička znanja	**6,70-7,30**

Rukovoditelj samostalne službe	6,70
IX. GRUPA - podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke sa najvećim značenjem za vođenje procesa poslovanja, poslovi koji zahtijevaju najveći stupanj kreativnosti i odgovornosti u njihovom obavljanju kao i dodatna specijalistička znanja	**7,40-8,70**
Direktor sektora	7,40

(2) Kod radnih mjesta gdje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ili drugim internim aktom Poslodavca nisu predviđene zamjene radnika, ukoliko radnik obavlja poslove veće složenosti ili većeg koeficijenta, Poslodavac mu temeljem radnog naloga mora isplatiti naknadu za vrijeme provedeno na tom poslu, a u slučaju dugotrajnijeg rada od mjesec dana, ponuditi mu aneks ugovora o radu.
(3) U slučaju da Poslodavac donese novu cjelovitu Odluku o radnim mjestima i njihovim pripadajućim koeficijentima, Poslodavac i Sindikati suglasno će u tom dijelu ugovoriti aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 65.

(1) S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala (pripravnik) može se sklopiti ugovor o radu na radno mjesto pripravnik.
(2) Na poslove s posebnim uvjetima rada poslodavac može zaposliti pripravnika samo pod uvjetom ako može osigurati nadzor rada pripravnika na tim poslovima.
(3) Pripravnik na poslovima s posebnim uvjetima rada ne smije se rasporediti na obavljanje poslova u hitnim intervencijama odnosno poslove koji bi mogli ugroziti zdravlje i život pripravnika, drugih radnika Društva te korisnika autocesta.
(4) Raspoređivanje pripravnika na poslove iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja tešku povredu obveze radne obveze.
(5) U smislu ovog Pravilnika, pripravnik je, osim osobe koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, i osoba koja je bila zaposlena u zanimanju za koje se školovala, ali koja radeći u tom zanimanju nije provela onoliko vremena koliko je aktima poslodavca propisano da u tom zanimanju kod njega traje pripravnički staž.
(6) Društvo osobu koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala zapošljava kao pripravnika.
(7) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
(8) Pripravnik nije odgovoran za pogreške u radu ako posao obavlja na način utvrđen programom, odnosno po uputama mentora i članova Povjerenstva.
(9) U ugovoru o radu navodi se organizacijska jedinica u kojoj će pripravnik provesti pripravnički staž, a kod radnog mjesta upisuje se samo PRIPRAVNIK i (npr. mag.ing.aedif., mag.oec., mag.iur., knjigovođa, administrativni ref. i sl.).
(10) Pripravnik obavlja poslove i zadatke nesamostalno i pod nadzorom osobe koju odredi poslodavac.

Članak 66.

(1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, a različit je u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja pripravnika i to:

- najviše 12 mjeseci za pripravnika koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 9 mjeseci za pripravnika koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 6 mjeseci za pripravnika koji ima srednju ili nižu spremu

(2) Pripravnički staž osobe iz članka 65. stavak 5. ovog Ugovora traje onoliko vremena koliko je potrebno da se zajedno s dosadašnjim stažem ostvari dužina pripravničkog staža utvrđena u stavku 1. ovog članka.
(3) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku se plaća obračunava prema osnovnom koeficijentu kako slijedi:
- 3,20 pripravniku koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- 2,90 pripravniku koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- pripravniku koji ima srednju ili nižu spremu 80% osnovnog koeficijenta radnog mjesta za koje se radnik osposobljava.

Dodaci na plaću

Članak 67.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža iz radnog odnosa ili u vezi s radom, a upisanog u evidenciju rada radnika za 0,5%.

Članak 68.

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim u:
- prekovremenom radu..... 50 %
- noćnom radu..... 40 %
- radu nedjeljom..... 35 %
- smjenskom radu u drugoj smjeni.....……..... 10 %
- dane blagdana te na dan Uskrsa…… …….. 50 %
- otežani uvjeti rada ……..…… 20 %

(2) Alineje 3. i 5. iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju, te se radniku plaća uvećava prema povoljnijem pravu.
(3) Radniku koji dežura kod kuće za svakih 10 efektivnih sati provedenih u dežurstvu uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada.
(4) Dežurstvo kod kuće određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice.

Članak 69.

(1) Poslovi s otežanim uvjetima efektivnog rada, koji se sukladno Procjeni opasnosti radnih mjesta moraju obavljati uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme, zaštitne odjeće i obuće, smatraju se:
- rad u tunelu pod prometom**,** i svi ostali radovi na cesti koji se izvode uz posebne mjere osiguranja privremenom prometnom signalizacijom,
- rad na temperaturi ispod -5ºC i iznad +35ºC ili na temperaturi ispod -1ºC uz pojačano strujanje zraka,
- rad na visini samo uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme ili na visini višoj od 5 metara uz upotrebu radnih skela i pokretnih platformi,
- rad uz buku veću od dozvoljene,
- rad na sredstvima rada s jačom vibracijom,
- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima i prašinama iznad MDK (maksimalno dozvoljena koncentracija) ili KDK (kratkotrajno dozvoljena koncentracija),
- rad na visećim skelama,
- rad na površinama nagiba od 45º i većim,
- rad na vjetru iznad 20 m/s.

(2) U roku od 30 dana od dana donošenja procjene opasnosti radnih mjesta i utvrđivanja radnih mjesta s otežanim uvjetima rada ugovorne stranke utvrdit će poslove s otežanim uvjetima rada i postotke uvećanja osnovne plaće za efektivno odrađene sate rada na pojedinim takvim poslovima.

(3) Evidenciju efektivno odrađenih sati rada pod otežanim uvjetima rada ovjerava čelnik ustrojstvene jedinice, na temelju čijeg odobrenja se obračunava isplata jedino ukoliko je iznos u okviru plana poslovanja određene ustrojstvene jedinice za tekuću financijsku godinu, a Uprava društva odobrava tako efektivno odrađene sate rada jedino u slučaju ne planiranog iznosa.

Korekcija plaće –stimulacija

Članak 70.

1)Stimulacija rada radnika utvrđuje se temeljem sljedećih mjerila:
- ostvarenog opsega i kvalitete izvršenih poslova,
- izvršenja poslova i radnih zadataka u propisanim rokovima odnosno rokovima određenim od strane neposrednog rukovoditelja,
- poštivanja radnog vremena
- odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
- uštede u troškovima ili drugim financijskim doprinosima,
- inicijativa i kreativnost u obavljanju poslova
- odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

2)Stimulativno nagrađivanje zaposlenika određuje se ukoliko su rad i učinkovitost zaposlenika najviše kvalitete, te ukoliko zaposlenik ostvari iznimne rezultate u obavljanju radnih zadataka.
3)Stimulacija je novčana nagrada koja se isplaćuje zaposlenima za kvalitetno i efikasno obavljanje poslova i zadataka prije planiranih rokova i/ili kada obavljaju poslove čiji je obim izvanredno povećan, i/ili na svom radnom mjestu trpe povećani napor i/ili koji obavljaju poslove nepopunjenog radnog mjesta, a isplata naknade po drugim osnovama nije moguća i/ili doprinose rezultatima poslovanja kroz znatnu uštedu troškova ili drugim financijskim doprinosima te u drugim slučajevima kada nadređeni ocijeni da rad zaposlenog doprinosi unapređenju poslovanja.
4) Pod povećanim naporom podrazumijeva se povećani fizički ili psihički napor koji nastaje zbog težine redovnog posla koji zaposleni mora obaviti na svom radnom mjestu ili zbog znatno povećanog obima redovnog posla koji zaposleni mora obaviti na svom radnom mjestu po nalogu pretpostavljenoga.
5)Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno do +20% radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 59. stavka 3. ovog Ugovora.
6)Kriteriji za stimulaciju ne moraju biti kvantificirani, ali radnik mora znati na osnovu čega će moći ostvariti stimulaciju.
7)Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije podnosi čelnik ustrojstvene jedinice Upravi Poslodavca. U obrazloženju rješenja o stimulaciji ukratko se navode razlozi njegova donošenja, obzirom na kvalitetu rada te ostvarenje ciljeva i rezultata.

Naknada plaće

Članak 71.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio isključivo u sljedećim slučajevima:
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti opasnost za život i zdravlje,

- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu,
- sindikalne aktivnosti.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 72.

(1) Naknada plaće u visini 100% osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja do 42 dana zbog liječenja uslijed ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalnog oboljenja.
(2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti za rad prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini 90 % osnovne plaće radnika.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja na teret HZZO

Članak 73.

(1) Kada radnik ne radi zbog privremene spriječenosti za rad uzrokovane bolešću, a naknadu isplaćuje HZZO, radnik ima pravo na naknadu plaće koja se određuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.
(2) Kada radnik ne radi zbog:

a) privremene spriječenosti za rad uzrokovane slijedećim bolestima: kancerogene bolesti, srčanog infarkta, moždanog udara, operacije srca, transplantacije organa, operacije kičmenog stupa;
b) njege djeteta uzrokovane slijedećim bolestima djeteta: kancerogene bolesti, operacija srca, transplantacije organa i operacije kičmenog stupa;

a naknadu isplaćuje HZZO, Poslodavac će radniku isplatiti razliku plaće između naknade koju isplaćuje HZZO i neto plaće isplaćene radniku u tromjesečju koje je prethodilo bolovanju.
(3) Poslodavac može svojom Odlukom isplatiti razliku plaće i u slučajevima drugih teško životno opasnih bolesti, osim naprijed navedenima.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 74.

(1) Regres za vrijeme trajanja ovog Ugovora isplatit će se u neoporezivom iznosu od 1.000,00 kuna uz isplatu plaće za mjesec lipanj.
(2) Radnik koji u trenutku isplate regresa ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz prethodnog stavka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
(3) Pravo na isplatu regresa ima radnik, koji je u trenutku isplate regresa u radnom odnosu kod Poslodavca. Iznimno, pravo na isplatu regresa ima radnik koji je prije isplate regresa otišao u mirovinu, a kod Poslodavca je u cijelosti iskoristio godišnji odmor za godinu za koju se regres isplaćuje.
(4) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom uskrsnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u neoporezivom iznosu od 500,00 kuna i 400,00 kuna dara u naravi.

(5) Pravo na isplatu uskrsnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.
(6) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 1.000,00 kuna neto.
(7) Pravo na isplatu božićnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.
(8) Radniku će se za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti u iznosu od 600,00 kuna neto.
(9) Pravo iz prethodnog stavka ovog članka imaju radnici samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.
(10) Poslodavac će svakom radniku uplatiti u III. mirovinski stup 300,00 kuna mjesečno, odnosno 3.600,00 kuna godišnje, za razdoblje trajanja ovog Ugovora.

Otpremnina

Članak 75.

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora, iznosi 8.000,00 kn neto, te na oporezivi dio u iznosu od 12.000,00 kuna neto.

Članak 76.

(1) Pravo na otpremninu ima svaki radnik nakon dvije godine neprekidnog rada ako mu Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, osim ako je otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.
(2) Otpremnina se određuje u iznosu od 35% prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, uključujući i neprekidan rad kod prednika Poslodavca.
(3) Ako radnik na temelju dogovora između Poslodavca i drugog društva prelazi raditi u to drugo društvo, tada će Poslodavac nastojati dogovoriti da novi poslodavac prizna pravnu slijednost radniku vezano za stjecanje i ostvarivanje prava uvjetovana trajanjem neprekidnog radnog staža kod poslodavca.
Ukoliko novi poslodavac ne pristane na pravnu slijednost, tada će Poslodavac radniku isplatiti otpremninu u skladu s člankom 76. st. 2. ovog Ugovora.

Članak 77.

(1) Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa radi odlaska u mirovinu uz isplatu otpremnine, s radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 godina.
(2) Radnicima iz prethodnog stavka ovog članka osim otpremnine iz članka 75. ovog Ugovora, isplatit će se otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku između prosječne neto plaće radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca koja su prethodila mjesecu utvrđenom za prestanak ugovora o radu i mjesečne mirovine radnika koju čine ukupna mjesečna mirovinska primanja radnika s osnova radnog staža provedenog u Republici Hrvatskoj i to za svaki mjesec ranijeg odlaska u mirovinu prije navršene 65-e godine života radnika, ali najviše za 60 (šezdeset) mjeseci.
(3) Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.
(4) Otpremnina će se radnicima isplatiti najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

Članak 78.

(1) Kada za to postoje poslovno opravdani razlozi i kada za to ima osigurana financijska sredstva, Poslodavac može donijeti Program poticajnih mjera za prestanak ugovora o radu (u nastavku: Program) kojim, osim radnika navedenih u članku 77. ovog Ugovora, mogu biti obuhvaćeni radnici Poslodavca kod kojih je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

(2) Programom mogu biti obuhvaćeni i drugi radnici Poslodavca osim radnika navedenih u stavku 1. ovoga članka.

(3) Programom se osobito utvrđuje:

- razdoblje u kojemu će se Program provoditi,
- kategorije radnika koji su Programom obuhvaćeni,
- poticajne mjere za prestanak ugovora o radu,
- kriterije temeljem kojih se ostvaruju pojedina prava i/ili visina prava iz Programa,
- prava i obveze radnika i Poslodavca u realizaciji Programa.

(3) O donošenju Programa Poslodavac je obvezan izvijestiti Sindikate te s njima zajednički utvrditi kriterije iz stavka 3. alineja 4. ovoga članka.

Solidarna pomoć

Članak 79.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti potporu u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate, za sljedeće slučajeve:

- invalidnosti utvrđenoj rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje nastaloj na radu ili u vezi s radom, od 2.500,00 kn do maksimalno 5.000,00 kuna neto, i to za invalidnost do 30% 2.500,00 kuna, invalidnost od 31% do 60% 3.500,00 kuna i invalidnost od 61% na više 5.000,00 kuna. Radniku će se ova potpora isplatiti jednokratno, u roku od 15 dana nakon što radnik dostavi pisani zahtjev i rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.
- smrti roditelja, djece i bračnog druga 3.000,00 kuna neto,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (jedanput godišnje) 2.500,00 kuna neto,
- rođenja djeteta radnika 3.326,00 kuna neto.
- radnik ima pravo na nadoknadu troškova za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO i nadoknadu za troškove nabavke invalidskih kolica (solidarna pomoć) za sebe i članove obitelji u slijedećim slučajevima:

1. kancerogene bolesti
2. dijabetes
3. transplantacije organa
4. oduzetosti donjih ekstremiteta

Nadoknada troškova za lijekove/pomagala koji se ne nalaze na listi HZZO-a isplatit će se samo: ako lijekovi/pomagala nisu pokriveni policom dopunskog ili dodatnog zdravstvenog osiguranja uz predočenje dokumenata kojim se upućuje uporaba određenog lijeka/pomagala ovjerenog od strane liječnika specijalista, predočenje dokaza da se lijekovi/pomagala ne nalaze na listi HZZO-a, te dostavljenog računa iz kojeg je vidljivo na koju vrstu lijeka/pomagala se odnosi, nabavna cijena i naziv prodavatelja. Sve prethodno traženo, radnik treba dostaviti u izjavi kojom traži naknadu troškova.

(2) U slučaju smrti radnika, obitelji radnika Poslodavac će isplatiti potporu u iznosu od 7.500,00 neoporezivo + 10.000,00 kuna za troškove ukopa.

(3) Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu prijedlog za isplatu potpore, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije. Isplata potpore isplatit će se osobi/članu obitelji koja uz prijedlog dostavi račune/potvrdu o plaćenim pogrebnim uslugama, ukoliko radnik za života nije dao Poslodavcu pisanu izjavu kome će se isplatiti potpora.

Dnevnica

Članak 80.

(1) Kada Poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnica u iznosu od 170,00 i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, uz ishođenje R1 računa, na način kako je to regulirano posebnim propisima u trenutku svake pojedine isplate. Dnevnice su jednake za sve radnike Poslodavca.
(2) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.
(3) Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojem je mjesto rada radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara. Službeno putovanje za koje radniku pripada dnevnica može trajati najduže do tjedan dana.
(4) Radniku se priznaje cijela dnevnica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
(5) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.
(6) Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.
(7) Vrijeme provedeno na službenom putu ne smatra se prekovremenim radom.

Terenski dodatak

Članak 81.

(1) Kada Poslodavac ima poslovnu potrebu uputiti radnika raditi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada – rad na terenu, a radi obavljanja poslova vezanih uz realizaciju ugovora o građenju, povećane potrebe posla i u drugim slučajevima, radniku pripada pravo na terenski dodatak.
(2) Radnik nema pravo na terenski dodatak ako na mjesto rada putuje svakodnevno.
(3) Nalog za rad na terenu Poslodavac, odnosno čelnik ustrojstvene jedinice, izdaje u pisanom obliku.
(4) Za rad na terenu Poslodavac će radniku osigurati smještaj.
(5) Terenski dodatak isplaćuje se u visini od 170,00 kuna dnevno.
(6) Terenski dodatak pripada radniku za svaki dan rada provedenog na terenu po nalogu poslodavca, a obračunava se i isplaćuje prilikom obračuna plaće za protekli mjesec.
(7) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.
(8) Terenski dodatak i naknada za prijevoz međusobno se isključuju.
(9) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.
(10) Ukoliko radnik koristi smještaj, radnik ima pravo jedanput tjedno koristiti službeno vozilo za odlazak u mjesto prebivališta/ uobičajenog boravišta, odnosno ukoliko putuje javnim prijevozom, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini javnog prijevoznog sredstva, odnosno u slučaju korištenja vlastitog osobnog vozila, pripada mu naknada u maksimalno neoporezivom iznosu za korištenje privatnog vozila u službene svrhe što u ovom trenutku iznosi 2.00 Kn/Km te plaćenu cestarinu za korištenu dionicu.

Naknada za odvojeni život

Članak 82.

(1) Ukoliko poslodavac ima potrebu za radom radnika koji ima obitelj, a mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika je daleko izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život od obitelji.
(2) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku kojeg Poslodavac uputi na rad:
- izvan sjedišta poslodavca;
- u sjedište poslodavca, a radnik ima ugovoreno mjesto rada izvan sjedišta poslodavca;
- u sjedište poslodavca kao ugovoreno mjesto rada, a mjesto sjedišta poslodavca je različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika.

Obitelji se smatraju djeca, posvojenik, pastorak i štićenik do 25. godine života, te bračni drug, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.
(3) Naknada za odvojeni život isplatit će se radniku u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 1.600,00 kuna neto mjesečno.
(4) Pravo na naknadu za odvojeni život utvrđuje se ugovorom o radu uz prethodnu suglasnost Uprave društva.
(5) Ukoliko radnik dnevno putuje u mjesto rada, nema pravo na naknadu za odvojeni život.
(6) Ako radnik ili njegova obitelj nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog uobičajenog boravišta ili prebivališta, a o čemu je obvezan obavijestiti poslodavca bez odgađanja, poslodavac će ukinuti svoju odluku o takvoj isplati.
(7) Pravo na odvojeni život ima radnik koji u tekućem mjesecu radi obavljanja radnih zadataka po nalogu poslodavca živi odvojeno od obitelji najmanje 15 dana te je premješten više od 100 km od stalnog mjesta rada.
(8) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 83.

(1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se ovisno o najkraćoj udaljenosti mjesta stanovanja radnika od mjesta rada, a temeljem pisane izjave radnika, uz koju je radnik obvezan priložiti propisanu dokumentaciju iz koje se može utvrditi prebivalište odnosno boravište radnika.
(2) Pod mjestom stanovanja u smislu ovog Pravilnika smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u kojeg se, nakon posla, vraća, a koje predstavlja prebivalište odnosno boravište radnika.
(3) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od dvije tramvajske ili autobusne linije, u gradovima s organiziranim javnim gradskim prijevozom, odnosno čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1.500 m u mjestima i gradovima gdje javni gradski prijevoz nije organiziran.
(4) Radnik nema pravo na naknadu troškova iz stavka 1. ovoga članka kada je odsutan s posla po bilo kojoj osnovi.
(5) Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Poslodavca, naknada troškova prijevoza umanjuje se sukladno broju dana i načinu korištenja službenog vozila, a radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila od 0 do 24 sata nemaju pravo na troškove prijevoza.
(6) Ako radnik tijekom rada promijeni mjesto stanovanja, dužan je pravovremeno, odmah, dostaviti vjerodostojnu dokumentaciju za utvrđivanja prava iz ovog članka, a poslodavac se obvezuje isplatiti naknadu za prijevoz, računajući od dana zaprimanja odgovarajuće dokumentacije.

(7) Ako tijekom trajanja radnog odnosa radnik promijeni mjesto rada po nalogu Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do novog mjesta rada.
(8) Radnik kojemu je mjesto rada u gradu, a stanuje unutar prometnog područja Grada Zagreba, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u iznosu mjesečne radničke pokazne tramvajske, odnosno autobusne karte javnog gradskog prijevoza (npr. ZET-a), za područje odgovarajuće tarifne zone.
(9) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog gradskog prijevoza za prijevoz na rad i s rada, ima pravo na naknadu troškova u vrijednosti 9 litara eurosupera 95 na prijeđenih 100 kilometara, za odgovarajuću udaljenost od mjesta rada do mjesta stanovanja. Visina naknade po kilometru za narednu godinu utvrđivat će se prema prosječnoj cijeni eurosupera 95 u prvom danu kvartala na Ininim crpkama. Početna cijena utvrđuje se prema cijeni eurosupera 95 na dan 01. svibnja 2015. godine. Cijena naknade prijevoza korigirat će se kvartalno prema cijeni eurosupera 95 na Ininim crpkama prvog dana u kvartalu.
(10) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla je 1.200,00 kuna mjesečno. Prethodno navedeni iznos umanjit će se razmjerno broju dana koje radnik nije radio (nije dolazio na posao).
(11) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.“

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 84.

(1) Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.
(2) Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 2,00 kn/km.
(3) Visina naknade će se mijenjati sukladno relevantnim pozitivnim pravnim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 85.

(1) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za ukupni neprekinuti radni staž kod Poslodavca i pravnog prednika Poslodavca u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznose:

- za 10 godina radnog staža..... 1.500,00 kuna,
- za 15 godina radnog staža..... 2.000,00 kuna,
- za 20 godina radnog staža..... 2.500,00 kuna,
- za 25 godina radnog staža..... 3.000,00 kuna,
- za 30 godina radnog staža..... 3.500,00 kuna,
- za 35 godina radnog staža..... 4.000,00 kuna,
- za 40 godina radnog staža..... 5.000,00 kuna.

(2) Jubilarna nagrada isplatit će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Učeničke i studentske naknade

Članak 86.

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju isplatit će se naknada za izvršeni rad. Iznos naknade određuje Poslodavac.
(2) Učenicima i studentima koji obavljaju poslove preko studentskog odnosno učeničkog posredovanja, naknade se određuju sukladno cjeniku studentskog servisa.

Stipendije

Članak 87.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika, za vrijeme redovitoga školovanja dodjeljuje se stipendija – potpora u mjesečnom iznosu od 1.000,00 kn, neto.
(2) U slučaju ponavljanja godine školovanja gubi se pravo na stipendiju do ponovnog redovnog upisa u viši razred/semestar školovanja. Pravo na stipendiju gubi se u potpunosti u slučaju ponovnog produžetka školovanja/studija za više od godinu dana.

Rješavanje stambenih potreba radnika

Članak 88.

Poslodavac može sklopiti ugovor s bankom radi rješavanja stambenih potreba radnika.

Osiguranje radnika

Članak 89.

(1) Poslodavac će s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o (kolektivnom) osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode), te radi osiguranja teško bolesnih stanja, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.
(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

Članak 90.

Poslodavac će snositi trošak osnovne police dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose.

IX. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 91.

(1) Ugovorne stranke su suglasne da su radnik i Poslodavac dužni svoja međusobna potraživanja namiriti u roku, a da su u protivnom jedan drugome dužni platiti kamatu i nadoknaditi, eventualnu, štetu.
(2) Ugovorne stranke su suglasne da se međusobna nesporna potraživanja koja radnik i Poslodavac imaju jedan prema drugome, po bilo kojoj osnovi namire, odnosno ako je utvrđeno obročno plaćanje, počne s plaćanjem prvog obroka, najkasnije na dan isplate prve plaće nakon utvrđivanja obveze.
(3) Nespornim potraživanjem u smislu stavka 2. ovoga članka smatra se potraživanje koje je u pisanoj formi dostavljeno drugoj stranki i koje ona u roku osam (8) dana nije pisanim putem osporila, osim potraživanja koja su zastarjela ili/i koja su ništetna.

Članak 92.

Ugovorom o radu Poslodavac i radnik mogu se obvezati da će u izvršavanju svojih materijalnih obveza prioritetno mjesto dati namirenju međusobnih potraživanja.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

Članak 93.

(1) Radnik ne smije bez dopuštenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
(2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 94.

(1) Podatke koje sazna u obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu ili u svezi s njihovim obavljanjem, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati drugoj osobi.
(2) Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon prestanka radnog odnosa radnika, a od nje može biti oslobođen samo pisanom odlukom Poslodavca.
(3) Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna sukladno pozitivnim zakonskim propisima i internim aktima Poslodavca.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 95.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
(2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da je grupa radnika koja je u trenutku nastanka štete radila zajedno podjednako odgovorna i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 96.

(1) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao.
(2) Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.
(3) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu radnika da štetu nadoknadi utvrđuje poslodavac.

Članak 97.

Visina štete utvrđuje se na temelju stvarne vrijednosti oštećene stvari ili cjenika, a u slučaju spora, visina štete utvrđuje se vještačenjem.

Članak 98.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu do iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora određuje se za sljedeće štetne radnje koje počini radnik:

- poduzimanje određene radnje unatoč izričitoj zabrani da se takva radnja ne poduzme, odnosno nepoduzimanje određene radnje unatoč izričitom nalogu da se određena radnja poduzme, ako su te radnje u skladu sa važećim propisima;
- vođenje poslova pojedinog organizacijskog dijela Poslodavca, odnosno poduzimanje konkretne radnje koja je dovela do manjka ili viška roba u iznosu koji premašuje uobičajene vrijednosti utvrđene internim propisom, propisima o kalu, rasipu i lomu i sličnim standardima, odnosno koja je dovela do manjka novca ili druge imovine;
- svako nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku, odnosno svaka druga povreda radne obveze koja je doprinijela nastanku manjka roba, novca ili druge imovine poslodavca u iznosu koji je najmanje deset puta veći od iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora;
- opetovano poduzimanje štetne radnje iz al. 2. ovoga članka.

(2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu 15% iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora za sljedeće štetne radnje koje počini radnik:

- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme rada;
- učestalo zakašnjenje u dolasku na posao, nedopušteni izlazak s posla za vrijeme radnog vremena, ili napuštanje posla prije isteka radnog vremena;
- neevidentiranje dolaska i odlaska s posla te izlaska tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom Poslodavca;
- neopravdani izostanak s posla;
- nesavjesno rukovanje sredstvima rada, koje je uzrokovalo zastoj u radu;
- neovlašteno korištenje sredstava za rad;
- nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka ili postupanje protivno nalogu neposrednog rukovoditelja,
- samovoljni prestanak rada zaposlenika prije isteka otkaznog roka;
- neprijavljivanje štete ili štetne radnje;
- rad pod utjecajem alkohola, narkotičkih sredstava i drugih sredstava koji smanjuju sposobnost za rad za vrijeme rada;
- nedopušteno unošenje alkoholnih pića i narkotičkih sredstva u poslovni prostor;
- odbijanje podvrgavanja alkotestu ili testu na droge;
- lažno prikazivanje ili zatajenje činjenica u svezi s radom, odnosno radnim odnosom u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalnu ili neku drugu korist;
- svako ponašanje prema kupcima, strankama ili drugim osobama koje šteti ugledu poslodavca.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka puno veća od paušalno utvrđenog iznosa naknade, od radnika se može zahtijevati naknada u visini stvarno utvrđene štete.

(4) Odluku o iznosu štete donosi Poslodavac, u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 99.

(1) Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade štete u obrocima.

(2) Ako bi plaćanjem naknade štete obitelj radnika bila dovedena u težak materijalni položaj, Poslodavac može donijeti odluku kojom se djelomice ili u cijelosti radnika oslobađa od obveze naknade štete.

Članak 100.

Na sva ostala pitanja u svezi s odgovornosti Poslodavca za štetu koju on uzrokuje radniku i na štetu koju radnik uzrokuje Poslodavcu, a koja nisu uređena ovim ugovorom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

Članak 101.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 102.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.
(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 103.

Ako ovim Ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno, u slučaju redovnog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom.

Članak 104.

(1) Radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Poslodavac je dužan u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama posla ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati preuzete radne obveze.

(2) Radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez suglasnosti radničkog vijeća.

Članak 105.

(1) Poslodavac u suradnji s Radničkim vijećem donosi program zbrinjavanja viška radnika, kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika.
(2) Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika suglasno donose Poslodavac i Radničko vijeće.

Članak 106.

(1) U slučaju otkaza Ugovora o radu zbog utvrđenog tehnološkog viška radnika, Poslodavac će se savjetovati sa Radničkim vijećem.
(2) Kod poslovno uvjetovanih otkaza Poslodavac će, uz iste ostale uvjete, prije otkazati ugovore o radu radnika koji imaju najmanje radnog staža kod Poslodavca.
(3) Redoslijed otkazivanja ugovora o radu Poslodavac će dostaviti Radničkom vijeću.

Članak 107.

Ugovor o radu sa radnikom može prestati pod uvjetima i na načine utvrđen Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 108.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno, od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
(2) Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
4) Materijalna prava radnika zastarijevaju u roku određenom Zakonom o radu.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 109.

(1) Ako ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika, s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, nastupila:
- profesionalna nesposobnost za rad koja je nastala kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- neposredna opasnost od nastanka invalidnosti kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod poslodavca,
- nesposobnost (trajna ili privremena nesposobnost) za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti,

Poslodavac može otkazati ugovor o radu jedino ako radnik ne prihvati ponudu Poslodavca za obavljanje poslova radnog mjesta koje je obavljao i koje je Poslodavac prilagodio preostalim radnim sposobnostima radnika, odnosno ponudu za obavljanje drugih poslova sukladno preostalim radnim sposobnostima, a koji mogu biti i manjeg stupnja složenosti i odgovornosti od onih koje je radnik obavljao prije smanjenja radne sposobnosti.
(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta za poslove koje je obavljao prije nastupa smanjenja radne sposobnosti ili nesposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada ako je to za radnika povoljnije.

Članak 110.

Kada ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika nastupila profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti odnosno nesposobnost ili privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, a koja nije nastala kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme dok je radnik bio u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac je obavezan postupiti na način utvrđen Zakonom.

Članak 111.

(1) Kada nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je, uslijed bolesti i/ili ozljede koja nije uvjetovana nesrećom na radu ili profesionalnom bolesti, kod radnika nastupila privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada za koje poslove radnik ima zaključen ugovor o radu, a koji poslovi čine pretežiti i/ili osnovi dio poslova radnog mjesta, Poslodavac će radniku za vrijeme privremene nesposobnosti osigurati obavljanje poslova za koje kod radnika postoji preostala zdravstvena sposobnost, a koji poslovi mogu biti i nižeg stupnja složenosti i

odgovornosti od poslova za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu te mu za te poslove isplaćivati plaću prema koeficijentu radnog mjesta kako je to utvrđeno ovim Ugovorom.
(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik i Poslodavac sklopit će Dodatak Ugovora o radu kojim će se utvrditi međusobna prava i obaveze, a koji Dodatak ugovora o radu će se primjenjivati samo za vrijeme dok kod radnika postoji privremena nesposobnost.
(3) U slučaju ako radnik odbije potpisati Dodatak ugovora o radu iz prethodnog stavka, radnik ne ostvaruje pravo na plaću temeljem sklopljenog Ugovora o radu, a Poslodavac će za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za radnika plaćati doprinose prema najnižoj mjesečnoj osnovi kako je to utvrđeno posebnim propisom.
(4) U slučaju iz prethodnog stavka radnik za vrijeme privremene nesposobnosti nema obavezu dolaska na posao.

Članak 112.

(1) Ako se praćenjem rada radnika utvrdi da radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema propisima o mirovinskom osiguranju nedostaje 5 godina života ili staža osiguranja, ne može ostvarivati očekivane rezultate rada na poslovima koje obavlja, Poslodavac će radniku ponuditi obavljanje poslova nižeg ili višeg stupnja složenosti i odgovornosti u skladu sa stručnom spremom i dodatnim kvalifikacijama, a prema mogućnostima i potrebama posla Poslodavca.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta koje je prethodno obavljao ako se radi o radnom mjestu s nižim stupnjem složenosti.

(3) Pravo iz prethodnog stavka radnik zadržava do ostvarenja uvjeta iz stavka 1. ovog članka, nakon čega ako nastavi raditi ostvaruje pravo na plaću prema koeficijentu utvrđenom za poslove koje obavlja.

Članak 113.

(1) Kada se ovim Ugovorom (čl. 77. i 112.) radniku osiguravaju određena prava po osnovi stjecanja uvjeta za starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 157/13), smatra se da je radnik ostvario pravo na:

(1) starosnu mirovinu kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:
- radnik (muškarac i žena) kada navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, odnosno
- radnica kada navrši 15 godina mirovinskog staža i:
  – u 2015. godini – 61 godinu i 3 mjeseca života,
  – u 2016. godini – 61 godinu i 6 mjeseci života,
  – u 2017. godini – 61 godinu i 9 mjeseci života,
  – u 2018. godini – 62 godine života,
  – u 2019. godini – 62 godine i 3 mjeseca života,
  – u 2020. godini – 62 godine i 6 mjeseci života,
  – u 2021. godini – 62 godine i 9 mjeseci života,
  – u 2022. godini – 63 godine života,
  – u 2023. godini – 63 godine i 3 mjeseca života,
  – u 2024. godini – 63 godine i 6 mjeseci života,
  – u 2025. godini – 63 godine i 9 mjeseci života,
  – u 2026. godini – 64 godine života,
  – u 2027. godini – 64 godine i 3 mjeseca života,
  – u 2028. godini – 64 godine i 6 mjeseci života,
  – u 2029. godini – 64 godine i 9 mjeseci života.

(2) na prijevremenu starosnu mirovinu kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- radnik (muškarac i žena) kada navrši 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža, odnosno,
- radnica kada navrši:
  – u 2015. godini – 56 godina i 3 mjeseca života i 31 godinu i 3 mjeseca mirovinskog staža,
  – u 2016. godini – 56 godina i 6 mjeseci života i 31 godinu i 6 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2017. godini – 56 godina i 9 mjeseci života i 31 godinu i 9 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2018. godini – 57 godina života i 32 godine mirovinskog staža,
  – u 2019. godini – 57 godina i 3 mjeseca života i 32 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža,
  – u 2020. godini – 57 godina i 6 mjeseci života i 32 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2021. godini – 57 godina i 9 mjeseci života i 32 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2022. godini – 58 godina života i 33 godine mirovinskog staža,
  – u 2023. godini – 58 godina i 3 mjeseca života i 33 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža,
  – u 2024. godini – 58 godina i 6 mjeseci života i 33 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2025. godini – 58 godina i 9 mjeseci života i 33 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2026. godini – 59 godina života i 34 godine mirovinskog staža,
  – u 2027. godini – 59 godina i 3 mjeseca života i 34 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža,
  – u 2028. godini – 59 godina i 6 mjeseci života i 34 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža,
  – u 2029. godini – 59 godina i 9 mjeseci života i 34 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža.

Članak 114.

(1) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima ne predstavlja opravdan razlog za prestanak radnog odnosa.

(2) Radniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima, jamči se zaštita anonimnosti.

(3) Radniku nakon prijave o korupciji, a kojom se utvrdi da je Poslodavac oštećen, pripada 10% iznosa od utvrđene štete po okončanju postupka utvrđivanja štete i naplati iste.

(4) Zlouporaba prijave na korupciju predstavlja osobito tešku povredu iz radnog odnosa.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 115.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

XV. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 116.

Radnici imaju pravo organizirati interesnu udrugu sindikata kod Poslodavca u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 117.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 118.

(1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.
(2) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
(3) Ukoliko jedan radnik vrši pritisak na drugog radnika da se učlani u određeni sindikat ili da se iz njega isčlani ili mu zabranjuje sindikalno djelovanje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom, čini težu povredu radne obveze.
(4) Sindikati mogu uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca jedanput godišnje organizirati sastanak s radnicima članovima svog sindikata u radnom vremenu u trajanju do 2 sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.
(5) Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka Sindikati su dužni 8 dana prije održavanja pisano zatražiti suglasnost Poslodavca, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja sastanaka ne remeti redovno odvijanje svih poslovnih djelatnosti Poslodavca.
(6) Sindikati se obvezuju da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 119.

(1) Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri i dobroj volji zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.
(2) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati slijedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona i telefaksa,
- nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča Poslodavca,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun Sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita,

Članak 120.

(1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.
(2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.
(3) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 121.

(1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.
(2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku od tri dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Članak 122.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u zemlji u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

XVI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 123.

(1) Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu.
(2) Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, odnosno i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 124.

(1) Postupak mirenja provode miritelji, s liste Gospodarskog-socijalnog vijeća.
(2) Ugovorne stranke u postupku mirenja, imenuju po jednog predstavnika.

Članak 125.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana pokretanja postupka mirenja, sukladno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

Članak 126.

(1) U postupku mirenja, miritelj ispituje navode i prijedloge ugovorenih stranka, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
(2) Miritelj sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Članak 127.

(1) Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne stranke prihvate pisani prijedlog nagodbe.
(2) Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 128.

Ako postupak mirenja ne uspije, ugovorne stranke mogu rješavanje istog spora, sporazumno povjeriti arbitraži.

Članak 129.

Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad Arbitražnog vijeća. Svaka stranka ovog Ugovora snosi troškove rada člana Arbitražnog vijeća kojeg je izabrala, dok troškove rada Predsjednika Arbitražnog vijeća stranke snose jednako.

Članak 130.

(1) Ako postupak mirenja ne uspije, a nije postignut sporazum o arbitraži, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijeća.
(2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 131.

(1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj stranki, a ne smije početi prije roka utvrđenog u članku 123. ovog Ugovora niti prije okončanja arbitraže iz članka 128. ovog Ugovora.
(2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

XVII. ŠTRAJK

Članak 132.

(1) Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom.
(2) Štrajkom upravlja štrajkački odbor.

Članak 133.

Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 134.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona i ovog Ugovora, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 135.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora i zakona, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 136.

Ugovorne stranke suglasne su da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora i zakona.

XVIII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 137.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje u slijedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju, kada je štrajk organiziran u skladu s propisima, osim zamjene radnika čiji je posao vezan za izvršenje zakonskih i ugovornih obveza, a čije bi neizvršenje prouzročilo materijalne štete Poslodavca,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugoj agenciji.

Članak 138.

(1) Prava radnika u društvu utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem sklopljenog ugovora s agencijom.
(2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 1% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.
(3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti Radničko vijeće o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.
(4) Radnici koji rade kod poslodavca preko agencije ne mogu ostvarivati manja prava od stalno zaposlenih radnika koji rade u društvu.

XIX. SOCIJALNI MIR

Članak 139.

(1) Ugovorne stranke za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuje se na socijalni mir.
(2) Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.
(3) Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenoj drugoj djelatnosti.

XX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 140.

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne stranke imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.
(2) Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna stranka imenuje dva člana.
(3) Komisija donosi poslovnik o radu.
(4) Sve odluke komisija donosi konsenzusom.
(5) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.
(6) Komisija će se sastati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka.
(7) Komisija je dužna pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 10 dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka ovoga članka.

XXI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 141.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Članak 142.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od tri godine računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 143.

(1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
(2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor, na način određen Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.
(3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
(4) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 144.

(1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
- ako se izmjene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja autocesta;
- ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora;
- ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.

(2) Otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.
(3) Izuzetno, u slučaju iz alineje 3., stavka 1. ovoga članka, ugovorne stranke će u roku od 2 mjeseca otkazati ovaj Ugovor, ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 145.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora i u slučaju otkaza iz prethodnog članka ovog Ugovora, ugovorne stranke će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen, odnosno od dana izvršene dostave pisane izjave o otkazu drugoj ugovorenoj stranki.

Članak 146.

Ovaj Ugovor stupa na snagu prvog (1.) dana u mjesecu u kojem se potpiše ovaj Ugovor.

Članak 147.

Ovaj Ugovor sastavljen je u deset (10) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava tri (3) primjerka, Sindikat zadržava dva (2) primjerka, dva (2) primjerka dostavljaju se Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, Upravi za rad i tržište rada te jedan (1) primjerak „Narodnim novinama“, Službeni list Republike Hrvatske.

Za Autocestu Rijeka – Zagreb d.d.

Predsjednik Uprave
Josip Šala

_____

Za Sindikat

Nezavisni cestarski sindikat
Mijat Stanić, predsjednik

_____

Ur.broj: 01-100-01- ___ /15