

SHEMATSKI PRIKAZ

KOLEKTIVNI UGOVORI UGOSTITELJSTVA I PUTNIČKIH AGENCIJA, KOJE SE PRIMJENJUJE U HRVATSKOJ

Turizam je složena društveno-ekonomska pojava koju promatramo kao podsustav gospodarskog sustava. Turizam sam po sebi čini sastavnicu različitih gospodarskih djelatnosti i grana. Ugostiteljstvo, promet, trgovima i putničke agencije su gospodarske djelatnosti koje su u direktnoj vezi s turizmom. U užem smislu turizam u Hrvatskoj promatramo kroz dvije gospodarske djelatnosti koje su temelj turističkih aktivnosti a to su: ugostiteljska djelatnost i putničke agencije.

Odredbama Zakona o ugostiteljskoj djelatnosti određeno je da su usluge u ugostiteljstvu:

- pripremanje hrane i pružanje usluga prehrane; pripremanje i usluživanje pića i napitaka;
- pružanje usluga smještaja i pripremanje hrane za potrošnju na drugom mjestu (u prijevoznim sredstvima, na priredbama);
- opskrba tom hranom (catering).

Ugostiteljski objekti s obzirom na vrstu ugostiteljskih usluga koje se u njima pružaju razvrstavaju se u skupine:

- hoteli;
- kampovi i druge vrste ugostiteljskih objekata za smještaj;
- restorani;
- barovi;
- catering objekti;
- objekti jednostavnih usluga.

Navedene karakteristike i odredbe u Zakonima utječu na postojanje kolektivnih ugovora u turizmu. Stoga ako govorimo o kolektivnom ugovorima u turizmu Hrvatske onda možemo spomenuti dva temeljna kolektivna ugovora:

- Kolektivni ugovor ugostiteljstva;
- Kolektivni ugovor za putničke agencije.

1. TEMELJNE ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor ugostiteljstva (u nastavku Kolektivni ugovor) zaključen je 10 svibnja 2002 godine na temelju članka 185. Zakona o radu između Hrvatske udruge poslodavaca – Udruga ugostiteljstva i turizma Hrvatske, Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske, Sindikata Istre i Kvarnera i nezavisnog sindikata ugostiteljstva i hotelijerstva. Kolektivni ugovor za putničke agencije zaključen je 12 lipnja 2002 godine na temelju članka 185. zakona o radu između Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma i UHPA.

Kolektivnim ugovorom uređuju se:

- međusobna prava i obveze te pitanja povezana uz radni odnos radnika;
- minimalna prava i obveze poslodavca i zaposlenika koje nisu utvrđene zakonom ili drugim propisima.

Ugovorne strane se obvezuju da neće određena prava urediti u manjem opsegu od utvrđenih kolektivnim ugovorom na razini regije, županije i kolektivnim ugovorima ili aktima trgovačkog društva/trgovca pojedinca/obrtu. Iznimno je moguće utvrđivanje određenih prava koja se nalaze ispod minimalnih prava i obveza i to sklapanjem posebnog sporazuma koji ima vremenski ograničeno trajanje. U slučaju kada djeluje više sindikata kod jednog poslodavca i pritom se ne mogu usuglasiti o sporazumu dužni su se podvrći postupku arbitraže.

U sklopu temeljnih odredba nalazi se i članak koji se bavi zabranom diskriminacije na radu pri čemu je poslodavac obavezan poštovati ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno zakonu.

Sporazum potpisuje sindikat i poslodavac. Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatska i obvezuje sve članice ugovornih strana, te sve pravne i fizičke osobe koje pristupaju ugovoru. Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

2. ZASNIVANJE RADNOGA ODNOSA

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnika te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova. Osim posebnih uvjeta za

obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima poslodavac može utvrditi i druge posebne uvijete kada smatra potrebnim a u svrhu obavljanja poslova.

Ugovor o radu sklapa se između poslodavca i zaposlenika koji ispunjava uvjete propisane zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca. Ugovor o radu se sklapa u pismenom obliku ili se izdaje potvrda o sklopljenom ugovoru, ukoliko to nije slučaj smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ugovor na određeno radno vrijeme utvrđuje se u slučajevima utvrđenim zakonom. Osim slučaja zamjene privremeno odsutnog radnika, poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za iste sezonske poslove sa preraspodjelom radnog vremena za neprekidno razdoblje duže od 3 godine. Poslodavac je u tom slučaju dužan radniku omogućiti pravo izbora načina plaćanja sati rada po načelu raspodjele radnog vremena shodno ovom Kolektivnom ugovoru. Poslodavac koji pretežno posluje sezonski može za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklopiti ugovor na određeno vrijeme za sezonske poslove a to se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju od dva (2) mjeseca;
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju od četiri (4) mjeseca;
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju od pet (5) mjeseci;
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest (6) mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

Zaposlenik osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje posla utvrđenih propisima može, o trošak poslodavca i prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, biti upućen na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti za određene poslove.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOST RADNIKA

Poslodavac je dužan voditi poslovanje na način i pod uvjetima koji će osiguravati zaštitu života, zdravlja i privatnosti svih radnika. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ugovorit će se imenovanje ili izbor povjerenika zaštite na radu (u nastavku Povjerenik), njegova prava i obveze a ovisno o broju zaposlenih, organizaciji zaštite na radu te drugim uvjetima.

Poslodavac mora omogućiti nesmetan rad i osposobljavanje Povjerenika a sukladno propisima. Ukoliko aktima poslodavca nisu utvrđena prava i obveze Povjerenika ima pravo na:

- 4 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće;
- sudjelovanje u Odboru za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspekcijskog nadzora po pozivu inspektora rada uz naknadu plaće;
- plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu sedam dana tijekom jedne kalendarske godine.

Poslodavac je dužan samostalno upravljati prikupljanjem, obradom, korištenjem i dostavljanjem podataka o radnicima. Potrebno je imenovati osobu za nadzor zakonitosti upravljanja podacima radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.

Uz suglasnost radničkog vijeća imenuje se osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe povezane uz zaštitu dostojanstva radnika. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom poslodavca i sindikata regulira se način i postupak rješavanja pritužbi radnika za slučaj sprječavanja uznemiravanja. Po primitku pritužbe poslodavac ili zadužena osoba u roku od četiri dana mora ispitati pritužbi i poduzeti mjere primjerene slučaju a radi sprječavanja uznemiravanja.

Poslodavac može: uplaćivati radniku zdravstveno osiguranje i snositi trošak sistematskog zdravstvenog pregleda jednom godišnje

4. PRIPRAVNICI

Poslodavac donosi odluku o zapošljavanju pripravnika. Način osposobljavanja pripravnika uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ukoliko nije drukčije propisano.

Pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi predviđenoj za određene poslove i to:

- za poslove do V stupnja stručne spreme – najviše 6 mjeseci;
- za poslove VI stupnja stručne spreme – najviše 9 mjeseci;
- za poslove VII stručne spreme - najviše 12 mjeseci.

Poslodavac pripravniku određuje mentora koji donosi program stručnog usavršavanja te osigurava i prati njegovu provedbu.

Pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom od tri člana koje imenuje poslodavac a koji svojim znanjem, obrazovanjem i iskustvom moraju biti u stanju objektivno provjeriti znanje i sposobnosti pripravnika.

5. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme određuje se u trajanju od 40 sati tjedno.

Skraćeno radno vrijeme

Kada se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrde poslovi na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, te se stoga za te poslove skraćeno radno vrijeme razmjernom štetnom utjecaju, radnik je dužan na zahtjev poslodavca, dio radnog vremena do punog radnog vremena raditi na drugim poslovima koji nemaju narav štetnog utjecaja.

Raspored radnog vremena

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest radnih (6) dana.

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno (rad s prekidom duže od jednog sata) i u smjenama (rad je organiziran u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom na način da se u jednakim ritmovima izmjenjuje raspored rada radnika) u punom, nepunom i preraspodjeljenom vremenu.

Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnoga vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organizacije rada u ugostiteljstvu, osobito zbog pretežno sezonskog poslovanja o tjednom i dnevnom rasporedu radnoga vremena odlučuje poslodavac pismenom odlukom. Poslodavac je dužan obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed o promjeni rasporeda i radnoga vremena u protivnom radnik nije dužan odazvati se na posao (izuzev uvođenja hitnog prekovremenog rada).

Preraspodjela radnoga vremena

Zbog prirode poslovanja u ugostiteljstvu, osobito kod poslodavaca sa pretežito sezonskim poslovanjem, puno i nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja

trajanja sezone ili razdoblja većeg obima rada, radno vrijeme traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, odnosno radnici u određenom razdoblju ne rade.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Poslodavac je dužan u preraspodjeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane zakonom. Preraspodijeljeno radno vrijeme u objektima sezonskog poslovanja ne smije biti duže od 60 sati tjedno.

U objektima sa cjelogodišnjim poslovanjem preraspodjela radnog vremena mora se radnicima osigurati na način da se fond sati za preraspodjelu iskoristi do kraja veljače sljedeće godine, a u objektima sa sezonskim poslovanjem do početka rada sljedeće sezone, a najkasnije do 1. lipnja. Ukoliko se radnicima ne osigura korištenje preraspodjele poslodavac je dužan radniku isplatiti novčanu naknadu u visini neiskorištenog broja sati ostvarenih pod uvjetima prekovremenog rada, najkasnije s isplatom plaće za veljaču, odnosno lipanj tekuće godine. Korištenje preraspodjele iz stavka produžava se za broj dana za koje je radnik ostvario pravo na naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Kod zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove, poslodavac je dužan radniku omogućiti izbor:

- a. primjenu načela preraspodjele radnog vremena sa isplatom mjesečnog fonda sati uz produženje radnog odnosa za ostvarene sate u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ili;
- b. primjenu načela preraspodjele radnog vremena sa isplatom ukupno odrađenih sati u svakom mjesecu rada, uz upis sati ostvarenih u preraspodjeli iznad mjesečnog fonda sati na način propisan propisima o mirovinskom osiguranju.

U slučaju «primjenu načela preraspodjele radnog vremena sa isplatom ukupno odrađenih sati u svakom mjesecu rada, uz upis sati ostvarenih u preraspodjeli iznad mjesečnog fonda sati na način propisan propisima o mirovinskom osiguranju», poslodavac je dužan upis sati izvršiti u radnu knjižicu radnika primjenjujući sljedeći obračun: ukupni broj ostvarenih sati u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ostvarenog u ukupnom vremenu trajanja ugovora o radu podijeli se s brojem 6,666, dobiveni rezultat podijeli se s brojem trideset (30), te tako dobiveni rezultat čini broj mjeseci i dana koji se upisuje u radnu knjižicu radnika sukladno propisima.

6. ODMORI I DOPUSTI

U ovom dijelu Kolektivnog ugovora posebnu pažnju se posvećuje stankama i dnevnim odmorima, tjednim odmorima, godišnjim odmorima, plaćenom dopustu. Poslodavac je dužan osigurati radnicima stanku i dnevni odmor u trajanju utvrđenom propisima a utvrđuje ga poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom.

Nedjelja je dan tjednog odmora. Radniku koji radi nedjeljom, dan tjednog odmora osigurava se u pravilu neki drugi dan u naredna dva tjedna, a najkasnije u razdoblju od mjesec dana za svaki radni tjedan.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje. Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca pobliže se određuju uvjeti i dužina godišnjeg odmora.

Poslodavac je dužan:

- kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika sa malodobnom djecom;
- radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Radnik je dužan:

- izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

Osim malodobnih radnika i radnika koji rade na poslovima sa štetnim utjecajem, zbog čega im je priznato pravo na skraćeno radno vrijeme i staž s uvećanim trajanjem, najduže trajanje godišnjeg odmora je trideset (30) radnih dana. Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da na najmanji broj od 18 radnih dana dodaje se još najmanje:

18 radnih dana +	Broj dana
a) s osnova složenosti poslova:	
radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja	4 dana
radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja	3 dana
radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazovanja	2 dana
radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja	1 dan
b) s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika	
	1 dan
c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja	
	1 dan
d) samohrani roditelj	
	2 dana

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

Događaji	Broj dana
sklapanje braka	5 dana
rođenje djeteta	3 dana
smrti supružnika, roditelja, djece	7 dana
smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika	2 dana
selidbe u isto mjesto	2 dana
selidbe u drugo mjesto	3 dana
teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji	3 dana
elementarne nesreće većih razmjera	5 dana
dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	1 dan
školovanje, osposobljavanje, obrazovanje	6 dana

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve dobrovoljno davanje krvi ili školovanje, osposobljavanje, obrazovanje radnik dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem. Korištenje prava na plaćeni dopust radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj. Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust do sedam dana u godini. Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

7. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI PRIMICI

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom. Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi;
- dodatka na plaću za radni staž;
- dodatka za rad u posebnim situacijama;
- dodatka na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada).

Osnovna plaća

Osnovna plaća radnog mjesta na kojemu radnik radi je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno Tarifnim prilogom kolektivnog ugovora kod poslodavca.

U cilju stimuliranja i nagrađivanja radnika sukladno ciljevima, stanju, okruženju i strategiji razvoja pojedinog područja poslovanja poslodavca, kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za dodatno uvećanje plaće radnika.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti radniku. Osnovna plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg

fonda sati. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, ili pravilnikom o radu utvrđuje se popis radnih mjesta, grupe radnih mjesta i njihova složenost prema potrebama organizacije rada, načinu poslovanja, kategoriji objekta i kvaliteti usluga koje pruža poslodavac.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora sadrži:

- značaj radnog mjesta u poslovanju;
- potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta;
- stupanj odgovornosti radnog mjesta;
- potrebno radno iskustvo, zahtijevani;
- stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Osnovna plaća:

- za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ne može biti niža od 36% prosječne isplaćene bruto plaće u Republici Hrvatskoj na dan sklapanja ovog Kolektivnog ugovora (npr. poslovi čistačica, dostavljača, pomoćnih radnika u kuhinji i svih drugih pomoćnih radnika, radnika na održavanju, poslovi servisa i sl.);
- utvrđuje se temeljem statističkog podatka o kretanju i iznosu prosječne plaće u Republici Hrvatskoj koji objavljuje Državni zavod za statistiku za cijelu prethodnu kalendarsku godinu, a primjenjuje se od 1. svibnja tekuće godine.

Dodaci na osnovnu plaću

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%. Pravo na povećanje osnovne plaće pripada radniku za radni staž upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na kojem je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se slučajevi rada u otežanim uvjetima rada, te ugovorom o radu ili odlukom određuje iznos povećanja osnovne plaće. Iznos povećanja iznosi od 5 do 20%.

Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada u ugostiteljstvu, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

	Visina dodatka u %
za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom i za rad na dan Uskrsa	50%
za noćni rad	30%
za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10%
za dvokratni rad	10%
za prekovremeni rad	50%
rad nedjeljom	30%

Pravo na uvećanje plaća za dodatke radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom. Vrijednost sata rada koji služi kao osnovica za obračun dodataka utvrđuje je ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova po kojima se povećava obračunska osnovica, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

Plaća pripravnika i nagrade učenicima i studentima na praksi

Pripravnik ima pravo na plaću u visini od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu. Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu, pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenika i studenta na praksu, ukoliko učenik i student s poslodavcem ne ugovore drukčije. Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada u skladu s vremenom provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to:

- učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca;
- studentima I. godine 50%, II. godine 60%, III. godine 70% i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

Naknade plaće

Pod naknadom plaće podrazumijeva se osnovna plaća radnog mjesta uvećana za dodatak za godine ukupnog radnog staža. Naknadu plaće koju poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno s plaćom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio u sljedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom;
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe;
- kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme godišnjeg odmora;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca;
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu;
- kad poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti pred nadležnim sudom zaštitu.

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca najmanje u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju. Naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugim slučajevima određenim Zakonom.

Prigodne nagrade

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada (regres za godišnji odmor, božićnica i sl.).

Isplate plaće i naknade plaće

Poslodavac je dužan obračunavati i isplaćivati plaću, naknadu plaće i otpremnine te radnicima uručiti obračun plaće, naknade i otpremnine na način i u rokovima utvrđenim propisima.

Drugi novčani i nenovčani primici radnika

- Otpremnina za mirovinu. Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu najmanje u propisanom neoporezivom iznosu za te namjene utvrđenom poreznim propisima.
- Otpremnina u slučaju otkaza. Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u slučajevima i najmanje u iznosu propisanim zakonom. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.
- Solidarna pomoć. Poslodavac je dužan radniku, ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima: smrti radnika, nastanka teške invalidnosti i bolovanja dužeg od 90 dana. Iznosi za pojedine slučajeve ne mogu biti niži od neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak. Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju smrti člana uže obitelji.

Dnevnica za službeni put

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili općim aktom mogu se pobliže utvrditi ograničenja u korištenju vrste prijevoza ili kategorije hotela koje radnik smije koristiti na službenom putovanju.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje ima pravo na:

- dnevnicu u iznosu 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu najmanje u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo;
- naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka i
- naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka.

Terenski dodatak

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji rad se radnik upućuje, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima. Poslodavac koji radniku osigurava smještaj i/ili prehranu na terenu ima pravo utvrditi pripadajući iznos terenskog dodatka.

Naknada za odvojeni život

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac će utvrditi slučajeve kada radniku za čijim radom poslodavac ima potrebu, a čije je prebivalište izvan mjesta sjedišta poslodavca ili poslovne jedinice poslodavca, pripada pravo na naknadu za odvojeni život radi pokrića troškova smještaja i prehrane i to najviše do neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Jubilarnе nagrade

Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, najmanje u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršenih:

- 10 godina radnog staža;
- 15 godina radnog staža;
- 20 godina radnog staža;
- 25 godina radnog staža;
- 30 godina radnog staža;
- 35 godina radnog staža;
- 40 godina radnog staža.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi slučajevi prekida staža koje poslodavac smatra neprekidnim stažom. Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Naknada troškova prijevoza

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte. U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca.

U slučajevima kada radnik nema mogućnosti prijevoza javnim prometom, poslodavac je dužan kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrditi i isplatiti radniku naknadu troškova prijevoza vodeći računa o približno sličnim relacijama za koje je moguće utvrditi cijenu mjesečne odnosno pojedinačne karte za sredstva javnog prijevoza.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Radnik koji, po nalogu poslodavca, koristi svoj automobil za potrebe poslodavca, ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini 30% cijene litre benzina "eurosuper 95" po prijeđenom kilometru.

Dar djetetu

Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta, a koji ima dijete do navršene 15-te godine starosti, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar, najmanje do visine najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

8. NAKNADA ŠTETE

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi. Visina štete na stvarima utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, utvrđuje se vještačenjem.

9. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane zakonom. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih zakonom, osim kada radnik ima osobito važan razlog za otkaz ugovora, u kojem slučaju otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

10. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA I PRITUŽBE NA ODNOS PREMA RADNIKU

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava. Radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupano od strane nadređenog radnika, suradnika ili uprave društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje radničkom vijeću. Poslodavac je dužan pisane odluke o ostvarivanju pojedinačnih prava i obveza radnika neposredno uručiti radniku ili dostaviti preporučeno poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

11. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik. Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje tako da za svakog člana sindikata ima pravo na 2 sata aktivnosti godišnje. Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u prethodnom stavku ovog članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 5 dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sl., a za članove viših organa sindikata 7 dana.

Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati:

- odgovarajući prostor za rad;
- korištenje telefona, telefaksa u odgovarajućem opsegu;

- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca;
- obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama. Poslovna tajna utvrđuje se posebnim pravilnikom koji donosi poslodavac.

Doprinos solidarnosti

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdit će se način provođenja referenduma i postotka doprinosa solidarnosti kojeg plaćaju ne članovi sindikata za povoljnosti ugovorene kolektivnim ugovorom. Ako kod poslodavca nije sklopljen kolektivni ugovor te je poslodavac obvezan primjenjivati Kolektivni ugovor ugostiteljstva, a kod poslodavca djeluje jedan sindikat, poslodavac može za ne članove sindikata uplaćivati doprinos solidarnosti po stopi od 1% na neto plaću. U slučaju da kod poslodavca djeluje više sindikata poslodavac će izračunati doprinos solidarnosti sukladno Zakonu o radu, a pripadajuća sredstva uplaćivati sindikatima ovisno u broju članova.

12. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Ugovorne stranke dužne su poštivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora i primjenjivati ga u potpunosti. Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, koje bi sprječavale ili otežavale njegovu provedbu. Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija. Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se:

- na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora na ovoj ili nižim razinama pregovaranja, te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge, čiji je pojedini Sindikat član;

- na organiziranje štrajka zbog neisplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih prava radnika, temeljem Zakona o radu.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane. Ugovorne strane mogu predložiti izmjene ili dopune Kolektivnog ugovora krajem poslovne godine. Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku. Druga strana dužna se je o prijedlogu izjasniti u roku 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka, ukoliko se strane ne dogovore o produženju roka za očitovanje. U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Ugovorne strane suglasne su da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi po važećim zakonskim propisima. Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži. Arbitraža ima pet članova i isto toliko zamjenika. Svaka strana imenuje dva člana i njihove zamjenike. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno. Postupak pred arbitražom strane mogu urediti posebnim pravilnikom. Ako strane postupak pred arbitražom ne uredi posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom strana sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu strane će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu. Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju iznijele strane spora:

- ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni Zakona, drugog propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na Zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru;
- ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na pravičnosti.

Ako strane spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena. Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba. Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Tijelo za tumačenje kolektivnog ugovora

Ugovorne strane imenuje zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovog Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene. Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje trojicu.

Otkaz kolektivnog ugovora

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor. Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti i obrazložiti u pisanom obliku u roku koji ne može biti kraći od šest (6) mjeseci. Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane su suglasne da se postojeća zatečena visina ugovorene plaće pojedinog radnog mjesta pod kojim se smatra osnovna plaća te stalni i povremeni dodaci osim dodataka ovog Kolektivnog ugovora kao i druga prava ugovorena kolektivnim ugovorima ili drugim aktima na razini trgovačkih društava, trgovaca pojedinaca, obrtnika, neće umanjivati usklađivanjem sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme. Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu. Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora. Rok za usklađivanje sa ovim Kolektivnim ugovorom je 60 dana od dana primjene.