

KOLEKTIVNI UGOVORI

1178

Na temelju članka 185. Zakona o radu (»Narodne novine« br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01 i 82/01.) SAMOSTALNI SINDIKAT UGOSTITELJSTVA I TURIZMA HRVATSKE, Zagreb, Krešimirov trg 2, zastupan po predsjednici Vesni Dejanović, SINDIKAT ISTRE I KVARNERA, Pula, Dantecov trg 2, zastupan po predsjedniku Bruni Buliću, NEZAVISNI SINDIKAT UGOSTITELJSTVA I HOTELIJERSTVA, Zagreb, Krešimirov trg 2, zastupan po predsjedniku Marku Areliću i HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA – UDRUGA UGOSTITELJSTVA I TURIZMA, Zagreb, Božidarićevo 13, zastupana po predsjedniku Francu Palma, sklopili su dana 10. svibnja 2002. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR UGOSTITELJSTVA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

1. Ovim Kolektivnim ugovorom stranke potpisnice ugovora uređuju međusobna prava i obveze, te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika u djelatnosti ugostiteljstva.

2. Ovim Kolektivnim ugovorom stranke ugovora utvrđuju određena minimalna prava i obveze poslodavaca i radnika u djelatnosti ugostiteljstva, a koja prava i obveze nisu utvrđena zakonom ili drugim propisima.

Članak 2.

1. Ovaj Kolektivni ugovor obavezuje sve članice ugovornih strana, te sve pravne i fizičke osobe koje pristupe ovom Kolektivnom ugovoru.

2. Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Članak 3.

1. Zaključujući ovaj Kolektivni ugovor ugovorne strane obavezuju se u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

2. Ugovorne strane obavezuju se da neće kolektivnim ugovorima na razini regija, županija i kolektivnim ugovorima ili aktima trgovačkog društva/trgovca pojedinca/obrta, određena prava urediti u manjem opsegu od utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom. Uređivanje određenih prava u manjem opsegu moguće je iznimno, a što će biti regulirano sporazumom radničkog vijeća (i/ili sindikata) i poslodavca u vremenski ograničenom trajanju.

3. Ovaj Kolektivni ugovor ne obavezuje poslodavce za radnike s posebnim ovlastima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 4.

1. Ugovorom o radu zasniva se radni odnos.

2. Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca.

3. Ugovor o radu zaključuje se na način, u obliku i u sadržaju propisanim zakonom.

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 5.

1. Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u slučajevima utvrđenim zakonom.

2. Pored slučaja zamjene privremeno nenazočnog radnika, poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za iste sezonske poslove sa preraspodjelom radnog vremena za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

3. Kod zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove, poslodavac je dužan radniku omogućiti pravo izbora načina plaćanja sati rada po načelu preraspodjele radnog vremena sukladno članku 17. i 18. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 6.

1. Poslodavac koji pretežno posluje sezonski može za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

2. Sva pitanja iz prethodnog stavka uredit će se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

3. *Posebni uvjeti rada*

Članak 7.

1. Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

2. Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može utvrditi druge posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 8.

1. Osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može, prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti i posebne zdravstvene sposobnosti za određene poslove.

2. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi poslodavac.

4. *Probni rad*

Članak 9.

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 mjeseca,
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca,
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 10.

1. Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja i privatnosti svih radnika sukladno zakonu, posebnim propisima i naravi poslova i djelatnosti.

2. Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno propisima.

3. Povjerenik zaštite na radu ima prava i obveze utvrđene aktima poslodavca sukladno propisima. Ukoliko aktima poslodavca nisu utvrđena prava i obveze povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik ima pravo na:

- 2 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće,
- sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspekcijskom nadzoru po pozivu inspektora rada uz naknadu plaće,

– plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu sedam (7) dana tijekom jedne kalendarske godine.

4. Povjerenik zaštite na radu dužan je poslodavca pravodobno izvjestiti o vremenu odsustvovanja s rada u slučajevima iz prethodnog stavka.

Članak 11.

1. Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa sukladno propisima, samostalno organizirati i voditi, svom dužnom pažnjom, prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

2. Poslodavac je dužan imenovati osobu za nadzor zakonitosti prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.

3. Radnik je dužan pravodobno izvjestiti poslodavca o svim promjenama osobnih podataka.

Članak 12.

1. Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

2. Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene pregledе.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 13.

1. Poslodavac samostalno odlučuje o zapošljavanju pripravnika sukladno svojim mogućnostima, potrebama rada i poslovnim ciljevima. Način osposobljavanja pripravnika uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

2. Ukoliko zakonom ili aktima iz prethodnog stavka nije drukčije propisano, pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi predviđenoj za određene poslove i to:

- za poslove do V stupnja stručne spreme, najviše šest (6) mjeseci,
- za poslove VI stupnja stručne spreme, najviše devet (9) mjeseci,
- za poslove VII stupnja stručne spreme, najviše dvanaest (12) mjeseci.

3. Ukoliko zakonom ili aktom iz stavka 1. ovog članka nije drukčije propisano, poslodavac pripravniku određuje mentora. Mentor donosi program stručnog osposobljavanja pripravnika, te osigurava i prati njegovu provedbu. Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaze stručni ispit pred komisijom od tri člana. Komisiju imenuje poslodavac. Članovi komisije moraju biti osobe koje svojim obrazovanjem, znanjem i iskustvom mogu objektivno provjeriti znanje i sposobnost pripravnika, a najmanje su iste stručne spreme kao i pripravnik.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 14.

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

2. Skraćeno radno vrijeme

Članak 15.

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

3. Raspored radnog vremena

Članak 16.

1. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je, u načelu, u šest radnih dana.
2. Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom vremenu.
3. Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.
4. Smjenskim radom smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom na način da se u jednakim ritmovima izmjenjuje raspored rada radnika dnevno, tjedno ili u nekom drugom vremenskom periodu.
5. Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnog vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada u ugostiteljstvu, osobito zbog pretežito sezonskog poslovanja, o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
6. O rasporedu i promjeni radnog vremena o kojoj poslodavac ne obavijesti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, radnik se nije dužan odazvati na posao, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 17.

1. 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.
2. Preraspodijeljeno radno vrijeme u objektima sezonskog poslovanja ne smije biti duže od 60 sati tjedno.
3. Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.
4. Poslodavac je dužan u preraspodijeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane zakonom.
5. U objektima sa cjelogodišnjim poslovanjem preraspodjela radnog vremena iz stavka 1. ovog članka 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 sukladno stavku 5. ovog članka, 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.

Članak 18.

1. 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 održenih sati u svakom mjesecu rada, uz upis sati ostvarenih u preraspodjeli iznad mjesečnog fonda sati na način propisan propisima o mirovinskom osiguranju.
2. U slučaju iz stavka 1. alineja b) ovog članka, 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.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka i dnevni odmor

Članak 19.

1. Poslodavac je dužan osigurati radnicima stanku i dnevni odmor u trajanju utvrđenom propisima.

2. Vrijeme korištenja stanke i dnevnog odmora utvrđuje poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom.

2. Tjedni odmor

Članak 20.

1. Nedjelja je dan tjednog odmora.

2. 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.

3. Godišnji odmor

Članak 21.

1. Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.

2. Uvjete i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno propisima.

3. Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika sa malodobnom djecom.

4. Poslodavac je dužan radnika izvjestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

5. Radnik je dužan izvjestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

Članak 22.

1. Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da na najmanji broj od 18 radnih dana dodaje se još najmanje:

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.

2. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca pobliže se određuju uvjeti i dužina godišnjeg odmora.

3. 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 koji se utvrđuje po osnovama iz stavka 1. ovoga članka je trideset (30) radnih dana.

5. Plaćeni dopust

Članak 23.

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

- | | |
|---|---------|
| – 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. |

2. Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz točke 9. i 10. prethodnog stavka dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

3. Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj.

4. Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust do sedam dana u godini.

5. Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

STRUKOVNA UNAPREĐENJA I IZUMI

Članak 24.

Izum je novostvoreno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Strukovno unapređenje je rješenje kojim se unapređuje i inovira struka u postupku kreiranja određenog tehnološkog postupka ili konačnog proizvoda, a kojim se postiže bolja kvaliteta proizvoda, ušteda materijala, energije, vremena, unapređuje proces proizvodnje i u konačnici dobiva novi proizvod koji ne mora biti predmet patenta.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI

1. Plaća

Članak 25.

1. Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem

iznosu od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom.

2. Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
 - osnovne plaće radnog mjeseta 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 radnog mjeseta na kojemu radnik radi je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno Tarifnim prilogom kolektivnog ugovora kod poslodavca.

3. 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.

1.1. Osnovna plaća

Članak 26.

1. Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjeseta 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.

2. Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.

3. Složenost poslova radnog mjeseta u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora sadrži: značaj radnog mjeseta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjeseta, stupanj odgovornosti radnog mjeseta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

4. Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i za djelatnost poslodavca.

Članak 27.

1. 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.

2. Pod najjednostavnijim poslovima označenim koeficijentom 1,00 podrazumijevaju se npr. poslovi čistačica, dostavljača, pomoćnih radnika u kuhinji i svih drugih pomoćnih radnika, radnika na održavanju, poslovi servisa i sl.

3. Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka 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.

4. Osnovna plaća utvrđuje se za mjesecni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati.

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

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 28.

1. Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

2. Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Članak 29.

1. Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesa na kojem je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća.

2. 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%.

Članak 30.

1. 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:

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

2. Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena utvrđenim zakonom. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

3. Pravo na uvećanje plaće za dodatke utvrđene stavkom 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrđene u uvjetima utvrđenim tim stavkom. Vrijednost sata rada koji služi kao osnovica za obračun dodataka utvrđuje se na način propisan stavkom 4. članka 27. ovog Kolektivnog ugovora.

4. Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava obračunska osnovica utvrđena stavkom 3. ovog članka, 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.

1.3. Plaća pripravnika i nagrade učenicima i studentima na praksi

Članak 31.

Pripravnik ima pravo na plaću u visini od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesa za koje je zaključio ugovor o radu.

Članak 32.

1. Učenicima i studentima na obveznoj 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 dukčije.

2. Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to:

a) učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca,

b) studentima I. godine 50%, II. godine 60%, III. godine 70% i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

2. Naknade plaće

Članak 33.

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.

Pod naknadom plaće iz prethodnog stavka podrazumijeva se osnovna plaća radnog mjeseca uvećana za dodatak za godine ukupnog radnog staža.

Naknadu plaće koju poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno s plaćom.

Članak 34.

1. 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.

2. 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.

3. U vrijeme odsutnosti radnika s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust i sl.), kao i u slučajevima kada radnik ne radi, a poslodavac mu isplaćuje plaću ili naknadu plaće (korištenje tzv. slobodnih dana, plaćeni dopust i sl.), pravo na naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

3. Prigodne nagrade

Članak 35.

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

4. Isplate plaće i naknade plaće

Članak 36.

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.

5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

5.1. Otpremnina za mirovinu

Članak 37.

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.

5.2. Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 38.

1. Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u slučajevima i najmanje u

iznosu propisanim zakonom.

2. 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 zaposljene na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

5.3. Solidarna pomoć

Članak 39.

1. Poslodavac je dužan radniku, ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika
- nastanka teške invalidnosti
- 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.

2. Pod članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca.

5.4. Dnevница za službeni put

Članak 40.

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.

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

5.5. Terenski dodatak

Članak 41.

1. 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.

2. Poslodavac koji radniku osigurava smještaj i/ili prehranu na terenu ima pravo utvrditi pripadajući iznos terenskog dodatka srazmjerno troškovima.

5.6. Naknada za odvojeni život

Članak 42.

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.

5.7. Jubilarne nagrade

Članak 43.

1. 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.

2. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi slučajevi prekida staža koje poslodavac smatra neprekidnim stažom.

3. Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

5.8. Naknada troškova prijevoza

Članak 44.

1. Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesecne odnosno pojedinačne karte.

2. 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.

3. 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 mjesecne odnosno pojedinačne karte za sredstva javnog prijevoza.

5.9. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 45.

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.

5.10. Dar djetetu

Članak 46.

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.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 47.

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.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 48.

1. Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane zakonom.
2. 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.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Zaštita prava i pritužbe na odnos prema radniku

Članak 49.

1. 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.
2. 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.

3. Neovisno od postupka utvrđenog stavkom 1. ovog članka, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno 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.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 50.

1. Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik.
2. 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.
3. 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.

Članak 51.

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. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.
- obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika

Članak 52.

1. 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.

2. Poslovna tajna utvrđuje se posebnim pravilnikom koji donosi poslodavac.

XII. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Članak 53.

1. Ugovorne stranke dužne su poštivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora i primjenjivati ga u potpunosti.

2. 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.

3. Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija, pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

4. Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se 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.

5. Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na organiziranje štrajka zbog neisplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih prava radnika, temeljem članka 210 Zakona o radu.

Članak 54.

1. Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

2. Ugovorne strane mogu predložiti izmjene ili dopune Kolektivnog ugovora krajem poslovne godine.

3. Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

4. 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.

5. 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

Članak 55.

Za rješavanje sporova među stranama Kolektivnog ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, ustanavljuje se, u roku od pet dana, mirovno vijeće.

Smatra se da je među stranama došlo do spora ako se one ne sporazumiju o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Članak 56.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka strana imenuje po jednog člana u mirovno vijeće. Strane u sporu sporazumno imenuju trećeg člana iz redova uglednih strukovnih ili znanstvenih javnih djelatnika.

Članak 57.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku pet dana od pokrenutog postupka.

Izbor članova mirovnog vijeća i postupak pred tim vijećem obavlja se po Pravilniku koji regulira postupak ili na drugi način.

Članak 58.

Strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća.

Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pisano izjaví da mirenje smatra neuspješnim, kao i kad koja od strana ne imenuje člana mirovnog vijeća, odnosno, ako strane ne imenuju trećeg člana vijeća.

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku. Sporazum je sastavni dio

Kolektivnog ugovora i dopunjue ga, odnosno mijenja njegove odredbe.

Članak 59.

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 sporazuomu 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.

Članak 60.

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 sporazuomu 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

Članak 61.

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

Članak 62.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti i obrazložiti u pisanim obliku u roku koji ne može biti kraći od šest (6) mjeseci.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje kolektivnog ugovora.

Članak 63.

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 iz članka 31. 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.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 64.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu.

Članak 65.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 66.

1. Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se od 1. svibnja 2002. godine.

2. Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Članak 67.

Rok za usklađivanje sa ovim Kolektivnim ugovorom je 60 dana od dana primjene.

Zagreb, 10. svibnja 2002.

HRVATSKA UDRUGA
POSLODAVACA UDRUGA
UGOSTITELJSTVA I TURIZMA
Franco Palma, v. r.

SAMOSTALNI SINDIKAT
UGOSTITELJSTVA I
TURIZMA HRVATSKE
Vesna Dejanović, v. r.

SINDIKAT ISTRE I KVARNERA
Bruno Bulić, v. r.

NEZAVISNI SINDIKAT
UGOSTITELJSTVA
I HOTELIJERSTVA
Marko Arelić, v. r.

MINISTARSTVO GOSPODARSTVA, RADA I PODUZETNIŠTVA

1471

Na temelju članka 211. stavka 1. Zakona o radu – Pročišćeni tekst (»Narodne novine«, br. 137/04), ministar gospodarstva, rada i poduzetništva donosi

ODLUKU

O PROŠIRENJU PRIMJENE DODATKA I O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA UGOSTITELJSTVO

I.

Primjena Dodatka I o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za ugostiteljstvo koji je zaključen 15. srpnja 2004. godine proširuje se na sve poslodavce i radnike u djelatnosti ugostiteljstva u Republici Hrvatskoj.

II.

Ova odluka stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.

Klasa: 006-04/05-01/40

Urbroj: 526-08-05-1

Zagreb, 6. lipnja 2005.

Ministar
Branko Vukelić, v. r.

KOLEKTIVNI UGOVORI

2449

Na temelju članka 54. Kolektivnog ugovora ugostiteljstva (»Narodne novine« 69/02) i Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (»Narodne novine« 114/03, 123/03, 142/03 i 30/04) Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Hrvatske, Zagreb, Krešimirov trg 2 zastupan po predsjednici Vesni Dejanović, Sindikat Istre i Kvarnera, Pula, Dantev trg 2 zastupan po predsjedniku Bruni Buliću, Nazavisni sindikat ugostiteljstva i hotelijerstva Hrvatske, Zagreb, Krešimirov trg 2 zastupan po predsjedniku Marku Areliću i Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga ugostiteljstva i turizma, Zagreb, Pavla Hatza 12 zastupana po predsjednici Izvršnog odbora Mirjani Mogorović sklopili su 15. srpnja 2004. godine

DODATAK I

O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA UGOSTITELJSTVA OD 10. SVIBNJA 2002. GODINE, EVID. BR. 22/02

Članak 1.

Članak 3. mijenja se i glasi:

»Zaključujući ovaj kolektivni ugovor, ugovorne strane obvezuju se u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

Ugovorne strane obvezuju se da neće kolektivnim ugovorima na razini regija, županija i kolektivnim ugovorima ili aktima trgovačkog društva/trgovca pojedinca/obrta, određena prava urediti u manjem opsegu od utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom. Uređivanje određenih prava u manjem opsegu moguće je iznimno, a što će biti regulirano posebnim sporazumom koji se sklapa za vremenski ograničeno trajanje.

U slučaju kada više sindikata koji djeluju kod jednog poslodavca nisu suglasni oko sklapanja sporazuma iz prethodnog stavka, dužni su podvrći se postupku arbitraže sukladno Zakonu o radu. Arbitražno vijeće koje imenuju stranke spora, broji najmanje pet a najviše sedam članova, vodeći računa o broju članova sindikata zastupljenih na području za koje se rješava kolektivni radni spor.

Sporazum iz drugog stavka ovog članka potpisuju sindikat i poslodavac.«

Članak 2.

Iza članka 3. dodaje se nova Glava I a – ZABRANA DISKRIMINACIJE. i ispod nje novi članak 3a koji glasi:

»Poslodavac je obvezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama Zakona.

Diskriminacijom se smatra i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Odredbe kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja utvrđenog Zakonom o radu ništave su.«

Članak 3.

U članku 4. dodaje se četvrti stavak koji glasi:

»Ako poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na

neodređeno vrijeme.«

Članak 4.

U članku 10. stavku 3. alineja 1., broj 2 zamjenjuje se s brojem 4.

U istom članku dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

»Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ugovorit će se imenovanje ili izbor povjerenika zaštite na radu, kao i druga prava i obveze povjerenika zaštite na radu ovisno o broju zaposlenih i organizaciji zaštite na radu te drugim uvjetima kod poslodavca.«

Ako kod poslodavca nije sklopljen kolektivni ugovor obvezne utvrđene u prethodnom stavku ovog članka, uredit će se sporazumom sindikata i poslodavca.

Članak 5.

Iza članka 11. dodaje se novi članak 11a. koji glasi:

»Poslodavac je dužan uz suglasnost radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1 ovog članka dužna je u roku od četiri dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sindikata i poslodavca, regulirat će se način i postupak rješavanja pritužbi radnika za slučajevne sprječavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 6.

U članku 17. dodaje se novi stavak koji glasi:

»Korištenje preraspodjele iz stavka 5. ovog članka produžava se za broj dana za koje je radnik ostvario pravo na naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).«

Članak 7.

U članku 20., stavku 2. briše se točka i dodaje tekst »za svaki radni tjedan.«

Članak 8.

U članku 33. stavku 1. dodaje se nova alineja koja glasi:

»...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.«

Članak 9.

U članku 34. stavak 3. briše se.

Članak 10.

U članku 38. stavak 1. riječi: »sklopljen na neodređeno vrijeme« brišu se.

Članak 11.

Nakon članka 52. dodaje se nova Glava XIa. – »DOPRINOS SOLIDARNOSTI« i NOVI članak 52a. koji glasi:

»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 srazmerno

broju članova.«

Članak 12.

Članak 53., stavak 5. brisati tekst: »članka 210.«.

Članak 13.

Članak 55. mijenja se i glasi:

»Ugovorne strane suglasne su da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi po važećim zakonskim propisima.«

Članak 14.

Članci 56., 57. i 58. brišu se.

Članak 15.

Smatra se da su ove Izmjene i dopune sklopljene kada ih potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana, a primjenjuju se od 15. srpnja 2004. godine.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora ugostiteljstva će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Zagreb, 15. srpnja 2004.

Hrvatska udruga poslodavaca

Udruga ugostiteljstva i turizma

Mirjana Mogorović, v. r.

Samostalni sindikat ugostiteljstva

i turizma Hrvatske

Vesna Dejanović, v. r.

Sindikat Istre i Kvarnera

Bruno Bulić, v. r.

Nezavisni sindikat ugostiteljstva

i hotelijerstva Hrvatske

Marko Arelić, v. r.