

## **Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine – prestaje važiti 15.07.2013.**

### UPUTA ČLANOVIMA

Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine je propisivao minimum prava kojih su se morali pridržavati poslodavci i radnici. Obzirom da Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine prestaje važiti 10.03.2013. godine, poslodavci su u obvezi prilagoditi sadržaje ugovora o radu odnosno pravilnika o radu novoj situaciji.

Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, u obvezi su imati Pravilnik o radu (ukoliko nemaju sklopljen „kućni“ kolektivni ugovor), a kojim je uređeno pitanje plaće, organizacije rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod njega. U navedenom slučaju, mogu se u ugovoru o radu pozvati na odredbe pravilnika o radu koji uređuje pitanja obveznog sadržaja ugovora o radu.

Ostali poslodavci koji nisu u obvezi imati pravilnik o radu, mogu ga donijeti ukoliko žele.

Glede ostalih poslodavaca, koji nisu u obvezi imati pravilnik o radu, moraju s radnikom sklopiti ugovor o radu koji sadržava cjelokupni obvezni sadržaj ugovora o radu propisan čl. 13. Zakona o radu.

Pitanja koja se mogu urediti pravilnikom o radu i ugovorom o radu:

- Dužina probnog rada, čl. 35. Zakona o radu, ugovoreni probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci.
- Osposobljavanje pripravnika može trajati najduže godinu dana, ako zakonom drugačije nije određeno, čl. 39. Zakona o radu.
- Raspored korištenja godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog Zakonom te broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, kao i naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora čl. 56.st.1. i čl. 60.st.1.
- Vrijeme i korištenje plaćenog dopusta čl. 65.st.2.
- Plaća te osnove i mjerila za isplatu plaće te vrijeme isplate plaće i naknade plaće, čl. 82. i 84.st.3.
- Iznos povećanja plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad te za rad nedjeljom i blagdanom i sl., čl. 86. Zakona o radu
- Stimulativni dio iznosa plaće te kriteriji i mjerila za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće – po želji
- Povećanje plaće za radni staž – po želji
- Sva ostala materijalna prava (jubilarne nagrade, regres, troškovi prijevoza i sl.) – po želji
- Štetne radnje i unaprijed predviđeni iznos naknade štete, kao i uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete, čl. 100. i 102. Zakona o radu.
- Odrediti iznos otpremnine (zakon je propisao donju granicu), čl. 119.

Pitanja koja nije moguće urediti Pravilnikom o radu, nego Ugovorom o radu ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća:

Svi poslodavci mogu donijeti Odluku o rasporedu radnog vremena ili isto urediti ugovorom o radu ili sporazumom s radničkim vijećem, čl. 46.st.1. Zakona o radu

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, isto se može urediti sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem ili ugovorom o radu, čl. 52.st.4.

Ukoliko radnik ne može koristiti tjedni odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem ili ugovorom o radu mu se može osigurati za svaki radni tjedan korištenje odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Može se regulirati samo ugovorom o radu:

Određivanje razdoblja kad radnik ne radi u kom slučaju ima pravo na naknadu plaće, čl. 87.st.1. i 2.

Odrediti kraći otkazni rok za radnika u slučaju kad radnik otkazuje ugovor o radu, čl. 114.st.6.  
Pitanje premještaja (reguliranog čl. 55. Kolektivnog ugovora)

Ostala ograničenja i upute:

Svi poslodavci koji nisu u obveznici primjene kolektivnog ugovora, ukoliko žele raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu, moraju plan preraspodjele dostaviti inspektoru rada, a preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdesetosam sati tjedno, a razdoblje preraspodjele može trajati najduže četiri mjeseca.

Ukoliko poslodavca ne obvezuje kolektivni ugovor, dnevni odmor mora trajati najmanje dvanaest sati neprekidno, (iznimka je punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima), radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset i četiri sata kojem se pribraja dnevni odmor (iznimka su radnici koji obavljaju rad u smjenama), a noćni radnik ne smije raditi duže od osam sati dnevno.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, ukoliko se na njega ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor, ne mora u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava, nego može u tom roku tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Sindikati mogu stupiti u štrajk, uz uvjete propisane zakonom, budući ih više ne obvezuje kolektivni ugovor i socijalni mir.