

Hrvatski Telekom d.d., sa sjedištem u Zagrebu, Radnička cesta 21, kojeg zastupa Konstantinos Nempis, predsjednik Uprave i glavni direktor i Ivan Bartulović, član Uprave i glavni direktor za ljudske resurse (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Hrvatski sindikat telekomunikacija, sa sjedištem u Zagrebu, Park stara Trešnjevka 2, kojeg zastupa Vesna Mamić, predsjednica i Darko Šutić, glavni sindikalni povjerenik podružnice HST-HT

i

Republički sindikat radnika, sa sjedištem u Zagrebu, Palmotićeve 55, kojeg zastupa Ivan Majdak, predsjednik (u daljnjem tekstu: Sindikati)

sklapaju

Kolektivni ugovor Hrvatskog Telekoma d.d.

Sadržaj:

I. Uvodne odredbe

II. Sklapanje ugovora o radu

- Članak 3. Sadržaj ugovora o radu
- Članak 4. Probni rad
- Članak 5. Ugovor o radu na određeno vrijeme
- Članak 6. Aneks ugovoru o radu
- Članak 7. Rad od kuće
- Članak 8. Prestanak ugovora o radu
- Članak 9. Otkazni rokovi
- Članak 10. Zabrana natjecanja i ugovorna kazna

III. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

- Članak 11. Opće odrednice
- Članak 12. Klizno radno vrijeme
- Članak 13. Rad u smjenama
- Članak 14. Noćni rad
- Članak 15. Rad na blagdan i neradni dan
- Članak 16. Prekovremeni rad
- Članak 17. Pripravnost i intervencija
- Članak 18. Radno vrijeme radnika koji zadatke obavljaju na terenu
- Članak 19. Službeno putovanje u zemlji i inozemstvu

IV. Odmori i dopusti

- Članak 20. Opće odrednice i pravo na nedostupnost
- Članak 21. Stanka
 - a) stanka
 - b) dodatna stanka
- Članak 22. Dnevni odmor
- Članak 23. Tjedni odmor
- Članak 24. Godišnji odmor
- Članak 27. Plaćeni dopust
 - a) za osobito važne potrebe radnika
 - b) dopust za školovanje/obrazovanje
- Članak 28. Odsutnost s posla
- Članak 29. Dobrovoljni davatelji krvi
- Članak 30. Neplaćeni dopust

V. Plaća i dodaci na plaću

- Članak 31. **Plaća - opće odrednice**
- Članak 32. **Sustav plaća**
- Članak 33. **Karijerni put**
- Članak 34. **Plaća**
 - 1) Osnovna plaća
 - 2) Varijabilna plaća
- Članak 35. **Dodaci na osnovnu plaću**

1. Stimulativni dio plaće

- a) stimulativni dio primanja temeljem individualnog učinka

2. **Dodaci na osnovnu plaću koje radnik ostvaruje razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima:** - noćni rad, prekovremeni, rad nedjeljom, rad na blagdane i neradne dane, rad subotom

3. **Dodaci koji ne ovise o efektivnom radu**

a) pripravnost

Članak 36. **Ostali primici radnika - plaća u naravi za koju se plaćaju porezi i doprinosi**

a) Korištenje službenih osobnih automobila u privatne svrhe

b) Subvencioniranje rekreacije

Članak 37. **Mjesečni dodaci na plaću**

a) Naknada za topli obrok

b) Fiksna naknada u visini 500,00 kn / 66,36 eura

VI. Naknada plaće

Članak 38. **Opće odrednice**

a) Bolovanje

b) Zastoj zbog izvanrednih okolnosti

VII. Primici radnika temeljem radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom

Članak 39. **Primici koji se ne smatraju plaćom**

1. **Naknada troška radniku**

a) Prijevoz

b) Dnevica za službeno putovanje

c) Naknada za korištenje privatnog vozila u službene svrhe

d) Dnevica za rad na terenu dalje od 30 km

e) Troškovi preseljenja

2) **Materijalno pravo iz radnog odnosa**

a) Božićnica i regres

b) Poklon bon za Uskrs

c) Dar za djecu

d) Otpremnina

Članak 40. **Jednakost plaće žena i muškaraca**

VIII. Pomoći

Članak 41. **Isplate pomoći**

a) smrtni slučaj

b) dugotrajno bolovanje i invalidnost

c) roditeljski dopust i rođenje djeteta

Članak 42. **Elementarne nepogode/teške bolesti**

Članak 43. **Isplate pomoći za školovanje**

IX. Osiguranje i briga o zdravlju

Članak 44. **Polica osiguranja**

Članak 45. **Sistematski pregled**

Članak 46. **Sportski susreti**

X. Zaštita dostojanstva radnika te postupak i mjere zaštite od diskriminacije

XI. Zaštita posebnih kategorija radnika

Članak 51. Smanjena radna sposobnost

Članak 52. Radnici pred mirovinu

Članak 53. Trudnice, roditelje, roditelji i posvojitelji

Članak 54. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

XII. Socijalna klauzula

XIII. Zaštita prava radnika

XIV. Odgovornost radnika

XV. Radničko vijeće

XVI. Zaštita na radu

XVII. Uvjeti za rad sindikata

XVIII. Pravo radnika na štrajk

XIX. Rješavanje sporova između potpisnika Ugovora

XX. Izmjene i dopune Ugovora, te otkaz kolektivnog ugovora

XXI. Tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora

XXII. Završne odredbe

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (dalje u tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika (odredbe s obvezno pravnim učinkom), kao i uvjeti rada i druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom (odredbe s normativnim učinkom).

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je pravna osoba Hrvatski Telekom d.d.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove u skladu s ugovorom o radu za Poslodavca.

Članak 2.

Odredbe Ugovora s normativnim učinkom, primjenjuju se na radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu za izvršiteljska i voditeljska radna mjesta razvrstana od I-VIII platnog razreda.

Odredbe Ugovora koje se odnose na prava i uvjete rada sindikata, primjenjuju se isključivo na sindikat koji je potpisnik Ugovora.

Odredbe Ugovora primjenjuju se na razini Poslodavca Hrvatski Telekom d.d.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, te drugih propisa koji reguliraju određeno područje.

II. Sklapanje ugovora o radu

Članak 3. Sadržaj ugovora o radu

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

Ugovor o radu se sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati sve bitne podatke propisane Zakonom o radu.

Zakon o radu:

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 7.

(1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti obavljanje poslova radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu.

U slučaju organizacijskih promjena kod Poslodavca ili zbog potrebe bolje organizacije poslovanja, **radnik nije dužan bez pisane izmjene ugovora o radu privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta** koje se razlikuje od opisa i složenosti poslova za koje ima sklopljen ugovor o radu.

Napomena:

Prethodnim stavkom promijenjen je dosadašnji standardni članak ugovora o radu kojim je poslodavac mogao privremeno naložiti radniku da radi poslove za koje nema sklopljen ugovor o radu.

Članak 4. Probni rad

Probni rad se može ugovoriti u skladu sa Zakonom o radu.

Zakon o radu:

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 53.

(2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana

Članak 5. - Ugovor o radu na određeno vrijeme

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

Ako radnik radi na određeno vrijeme kao zamjena za privremeno odsutnog radnika (zbog bolovanja, plaćenog ili neplaćenog dopusta, godišnjeg odmora i sl.) radni odnos mu prestaje kada radnik kojeg je mijenjao počne obavljati poslove svog radnog mjesta.

Napomena:

Poslodavac može iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za zamjenu privremeno odsutnog radnika, za poslove koji su određeni rokom izvršenja ili zbog privremenog povećanja opsega poslova.

HST dobio sudsku tužbu da u HT-u nema privremnog povećanja poslova u kontaktnom centru, već je ugovor o radu svojevrsni način „upravljanja učinkom“ radnika. Ista analogija se može utvrditi i na drugim radnim mjestima, osobito kod tehničara ili u dućanima gdje rade radnici na određeno vrijeme, gdje se potpuno neopravdano tvrdi da su ugovori na određeno vrijeme zbog povećanog opsega posla, jer kada se jednom radniku ne produlji ugovor - zaposli se novi.

Za provjeru potencijala radnika Poslodavac ima mogućnost ugovoriti probni rok i jednostavno otkazati ugovor o radu u slučaju da radnik ne zadovoljava na probnom roku.

Poslodavac je pokrenuo praksu smanjenja rada na određeno, kao i agencijskog rada, ali se nisu željeli pisano obvezati da na smanjenje nesigurnih oblika rada. HST je najavio sudske tužbe za sve slučajeve radnika s kojima se neopravdano ugovarao rad na određeno vrijeme.

Članak 6. - Aneks ugovoru o radu

Uz postojeći ugovor o radu na neodređeno vrijeme, Poslodavac ne može sklapati uzastopne anekse ugovora o radu na određeno vrijeme duže od 2 godine. Prekid kraći od 3 mjeseca se ne smatra se prekidom razdoblja od 2 godine.

Napomena:

Poslodavac će bitno smanjiti pravnu nesigurnost radnika ograničavanjem dosadašnje prakse kojom su se radnicima, koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, bitne odrednice ugovora o radu (radno mjesto i plaća) ugovarali preko tri i više godina uzastopnim aneksima na određeno vrijeme, pri čemu je osnovni ugovor o radu ostajao nepovoljan i nepromijenjen. Sindikati traže da se aneksi ugovaraju na određeno vrijeme samo ukoliko je to u interesu radnika.

Članak 7. Rad od kuće

Na radnim mjestima gdje to poslovni procesi dopuštaju, radnik može na vlastiti zahtjev do 12 radnih dana mjesečno raditi od kuće ili na drugoj lokaciji u Hrvatskoj uz odobrenje ovlaštene rukovodeće osobe i ispunjenje ostalih uvjeta propisanih internim aktima Poslodavca.

Odredbe o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, noćnom radu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru i pravu na nedostupnost primjenjuju se i na rad od kuće.

Napomena:

Uz dogovor radnika i poslodavca, odnosno izmjenom ugovora o radu, radnik može stalno raditi od kuće odnosno na izdvojenom mjestu rada.

Po sadašnjem Zakonu o radu stalni rad na izdvojenom mjestu rada mora biti ugovoren na reguliran na način da je poslodavac obavezan osigurati rad na siguran način, opremiti radno mjesto, te platiti naknadu za troškove korištenja prostora.

Kolektivnim ugovorom nije utvrđena dodatna naknada za povremeni rad od kuće (osim plaćanja prijevoza neovisno o dolasku u ured i mogućnosti korištenja popusta na HT Internet) međutim dogovoreno je da će se to pitanje razmatrati kada novi Zakon o radu stupi na snagu i ako poslodavac bude bio obavezan plaćati naknadu za povremeni rad od kuće.

Za sada je povremeni rad od kuće isključivo na zahtjev radnika kao privilegija koju može birati, te je sam obavezan voditi računa o adekvatnim uvjetima rada.

Također, radnika koji ne želi raditi od kuće, poslodavac ne može uputiti na rad od kuće ukoliko to nije ugovoreno ugovorom o radu.

Članak 8. Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje temeljem razloga propisanih Zakonom o radu.

Ukoliko će radni odnos prestati istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme Poslodavac će najmanje 15 dana ranije radnika o tome pisano (dopis, e-mail) obavijestiti.

Izostanak obavijesti poslodavca ne presumira sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Kada radniku koji se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac ponudi novi ugovor o radu ili aneks postojećem ugovoru o radu, rok u kojem će se radnik očitovati na ponudu Poslodavca, ne može biti kraći od 8 radnih dana od dana zaprimanja ugovora.

Članak 9. Otkazni rokovi

Ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku, radnik ima pravo na zakonski otkazni rok.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu koji je ugovoren prilikom zasnivanja radnog odnosa, ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od najmanje 7 dana.

U svim ostalim slučajevima nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ima pravo na otkazne rokove s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Zakon o radu

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 122.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- **dva tjedna**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- **mjesec dana**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- **mjesec dana i dva tjedna**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- **dva mjeseca**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- **dva mjeseca i dva tjedna**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- **tri mjeseca**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se **za dva tjedna** ako je radnik navršio pedeset godina života, a **za mjesec dana** ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavicima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 10. **Zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem i ugovorna kazna**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za svoj ili tuđi račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz prethodnog stavka može se zaključiti za radna mjesta koja imaju ugovorenu plaću minimalno u iznosu od **1,5 prosječne plaće RH** (*) i ako je Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja isplaćivati naknadu u visini **70% prosječne plaće** isplaćene radniku tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Ako za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice radnik zasnjuje radni odnos koji ne predstavlja tržišno natjecanje s Poslodavcem, radnik ne gubi pravo na isplaćivanje utvrđene naknade i svih poreza i doprinosa.

Ako Poslodavac od ugovorne zabrane natjecanja odustane do dana prestanka radnog odnosa i o tome pisano obavijesti radnika, radnik neće imati pravo na naknadu.

Ako Poslodavac od zabrane natjecanja odustane nakon prestanka radnog odnosa, dužan je radniku isplatiti tri mjesečne ugovorene plaće.

Ako Poslodavac i radnik ugovore ugovornu kaznu, zbog nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja, primjenjuje se Zakon o radu.

U slučaju kad Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga, radniku neće biti zabranjen rad kod konkurencije niti će Poslodavac zahtijevati isplatu ugovorne kazne.

III. **Radno vrijeme i raspored radnog vremena**

Članak 11. **Opće odrednice**

Radno vrijeme je vrijeme u kojem radnik obavlja poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući zadatke po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavljaju li se u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Vrijeme koje radnik provede na školovanju, obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju, te na liječničkim i drugim pregledima odnosno obvezama na koje ga uputi Poslodavac, uračunava se u radno vrijeme i organizira se po mogućnosti, tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Standardno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu, jednokratno, od ponedjeljka do petka.

Iznimno od prethodnog članka, uz suglasnost Sindikata potpisnika Ugovora, raspored radnog vremena može se utvrditi na tri, četiri ili šest dana u tjednu, te u dvokratnom rasporedu ili nejednakom rasporedu.

Radno vrijeme počinje u 08:00 (osam) sati i završava u 16:00 (šesnaest) sati.

Poslodavac vodi evidenciju o početku i završetku rada radnika te će navedene podatke evidentirati najkasnije na završetku sljedećeg radnog dana za prethodni radni dan, a u slučaju da neki od tih podataka do tada nije poznat, Poslodavac će ih evidentirati odmah po saznanju istih.

Radnik nije dužan biti na radnom mjestu prije početka radnog vremena radi pripreme za posao, već sve potrebne pripremne ili završne poslove radnik odrađuje u svoje radno vrijeme.

Ako Poslodavac donese odluku o kraćem radnom vremenu na dane prije vjerskih i državnih blagdana, radnici koji taj dan rade, a zbog prirode svog posla ne mogu u to vrijeme raditi kraće, imaju pravo na 3 slobodna sata, odnosno 1,5 slobodnih sati ukoliko rade polovicu radnog vremena, koji mogu koristiti najkasnije u roku od 3 (tri) mjeseca prema dogovoru s Poslodavcem.

Članak 12. – Klizno radno vrijeme

Ako priroda posla to dozvoljava, na poslovima sa standardnim radnim vremenom, Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi radno vrijeme kao klizno radno vrijeme, poštujući pri tome 40-satni radni tjedan.

U slučaju da je dnevno radno vrijeme organizirano kao klizno, svaki radni dan podijeljen je na fiksni dio i klizni dio.

Vrijeme od 10:00 (deset) sati do 15:00 (petnaest) sati svakog radnog dana određeno je kao fiksni dio dnevnog radnog vremena i u tom su vremenu svi radnici dužni biti prisutni na radu.

Klizni dio radnog vremena određuje se na način da radnik može sukladno individualnim potrebama započeti s radom u vremenu od 07:00 (sedam) sati do 10:00 (deset) sati, a završiti u vremenu od 15:00 (petnaest) sati do 18:00 (osamnaest) sati.

Radnik koji koristi klizno radno vrijeme samostalno odlučuje i organizira početak i završetak svog dnevnog radnog vremena unutar kliznog dijela, pri čemu mora voditi računa da je u radnom tjednu dužan odraditi 40 (četrdeset) sati.

Članak 13. Rad u smjenama

Za radnika koji radi u smjenama, broj efektivnih radnih dana u mjesecu, jednak je broju efektivnih radnih dana kao radniku koji radi petodnevni radni tjedan od ponedjeljka do petka.

Poslodavac će pri izradi mjesečnog rasporeda smjenskog rada uzeti u obzir mjesečni efektivni fond radnih sati.

Za radnika koji radi u smjenskom radu u turnusima (od 00.00-24.00), u 12-satnim smjenama, koji rade naizmjenično petodnevni i šestodnevni radni tjedan, broj efektivnih radnih sati u mjesecu, nakon ujednačavanja, mora odgovarati broju efektivnih radnih sati radnika koji rade petodnevni radni tjedan od ponedjeljka do petka.

Kod smjenskog rada efektivni fond radnih sati ujednačava se na 30. travnja, 31. kolovoza i 31. prosinca.

Višak odrađenih sati se računa kao prekovremeni rad, a manjak sati se ne odrađuje.

O rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena Poslodavac mora u pisanom obliku obavijestiti radnika 8 (osam) dana prije početka istog, osim u slučaju prijekne potrebe.

Pod prijekom potrebom se, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koja promjenu rasporeda radnog vremena radnika čini neophodnom.

Radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, raspored radnog vremena mora biti utvrđen tako da ukupno trajanje rada radnika, tijekom nejednako raspodijeljenog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Radnicima koji rade u nejednakom rasporedu radnog vremena, u tjednu u kojem rade 6 radnih dana u tjednu, ne može biti naložen prekovremeni rad.

Trudnica, roditelj koji skrbi o djetetu do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena, samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji skrbi o teško bolesnom članu uže obitelji, može zatražiti prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Članak 14. Noćni rad

Rad između dvadeset dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni rad radnika može trajati duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati dnevno.

Radnik koji radi u smjenskom radu (od 00.00-24.00), u 12-satnim smjenama, koji obuhvaća i smjenu od 20 sati do 8 sati sljedećeg dana (ili sličnu noćnu smjenu), a koji se ne obavlja redovito, već je između svake takve smjene period u kojem radnik ne radi, i to u trajanju od 12 i više sati, ne smatra se noćnim radnikom koji podliježe ograničenju rada u 8-satnim smjenama, niti se takav rad smatra noćnim radom koji je ograničen na 8 satne smjene.

Noćni rad ne može se odrediti:

- trudnici i majci s djetetom do osam (8) godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do dvanaest (12) godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez njegove suglasnosti,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO

Članak 15. Rad na blagdan i neradni dan

Blagdani i neradni dani u Republici Hrvatskoj se određuju temeljem Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj.

Radnici za dane blagdana i neradnih dana imaju pravo na naknadu plaće.

Radnici koji po redovitom rasporedu rade na blagdan ili neradni dani imaju pravo na povećanu plaću za rad na blagdan i dodatni dan odmora.

Članak 16. Prekovremeni rad

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Pisanim nalogom smatra se dopis, e-mail ili poruka na mobilni uređaj, čiji je prijem radnik potvrdio.

Prekovremeni rad obuhvaća odlazak na lokaciju, rad na lokaciji i povratak s lokacije na kojoj radnik obavlja zadatak.

Radniku mora biti dostavljena i evidencija o broju sati obavljenog prekovremenog rada i to najkasnije treći radni dan u mjesecu koji slijedi mjesec u kojem je prekovremeni rad obavljan.

Za prekovremeni rad na redovni radni dan radnici imaju pravo izabrati sljedeće:

- plaćanje sata rada 150% ili
- zamjena u omjeru 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min slobodnog sata.

Za prekovremeni rad na dan tjednog odmora radnici imaju pravo izabrati sljedeće:

- plaćanje sata rada 250% bez dodatnog slobodnog dana/sata ili
- plaćanje sata rada 150% i dodatni slobodni sat za svaki sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri (4) sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri (4) i više sati

Za prekovremeni rad na blagdan i neradni dan radnik ima pravo

- plaćanje sata rada 170% cijene sata i dodatni slobodni sat za svaki sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri (4) sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri (4) i više sati.

Za vrijeme korištenja gore navedenog slobodnog radnog dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće radnika isplaćene u zadnja tri mjeseca.

Radniku koji radi prekovremeno mora se osigurati dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Slobodni dan radnika ne može biti raspoređen na blagdan ili neradni dan koji pada u dane od ponedjeljka do petka.

Prekovremeni rad pojedinog radnika (uključujući intervenciju) može trajati najduže 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Napomena:

Poslodavac ima pravo naložiti prekovremeni rad u slučaju više sile ili nekog izvanrednog (kratkotrajnog) događaja zbog kojeg nije opravdano očekivati da će zapošlavati nove radnike, međutim **prekovremeni rad ne može biti zamjena za manjak radnika.**

Radno vrijeme od 40 sati tjedno je zakonom propisano kao redovito radno vrijeme kako bi se radnik mogao odmoriti, kako bi imao vrijeme za svoju obitelj, hobije i druge privatne interese. U današnje vrijeme digitalizacije je trend smanjenja redovnog radnog vremena na 32 sata i trebamo težiti u smjeru usklađenja poslovnog i privatnog dijela života.

Prekovremeni sati u pravilu **ne mogu biti unaprijed planirani**, ali kada se pojavi izvanredna potreba za prekovremenim radom, radnik je dužan raditi prekovremeno.

Specifičnost Kolektivnog ugovora HT-a je da ukoliko Poslodavac zatraži prekovremeni rad na dan tjednog odmora ili na blagdan da ima pravo na zamjenski slobodni dan, što prema Zakonu o radu nije pravilo.

Međutim, prekovremeni rad može biti i u potpunosti plaćen, pa je prekovremni rad na dan tjednog odmora plaćen 250% što je iznad uobičajene cijene prekovremenog rada u drugim kompanijama u Hrvatskoj.

Članak 17. Pripravnost i intervencija

Pripravnost za svakog pojedinog radnika se uređuje ugovorom o radu.

Vrijeme koje radnik provede u pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Rukovodeća osoba mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda vremena pripravnosti najmanje 8 (osam) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti drugom mjestu koje je odredio Poslodavac, ali mora biti dostupan i po pozivu započeti obavljanje traženih aktivnosti u roku od 60 (šezdeset) minuta od zaprimljenog poziva odnosno u najkraćem vremenu koje mu je potrebno za dolazak do mjesta gdje treba obaviti aktivnosti (intervenciju).

Intervencija je efektivni rad radnika koji su raspoređeni u pripravnost.

Poslodavac je radniku za vrijeme pripravnosti dužan osigurati sredstva potrebna za obavljanje aktivnosti u vremenu pripravnosti, a korištenje službenog vozila prema potrebi.

Ako radnik ima obvezu doći na drugu lokaciju, a nije mu osigurano službeno vozilo, ima pravo na korištenje privatnog vozila u službene svrhe i naknadu troška za njegovo korištenje ili nadoknadu cijene javnog gradskog prijevoza.

Odluku o pozivanju radnika na intervenciju donosi Poslodavac samo u slučajevima kada se raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetano pružanje usluga.

Radniku koji radi prekovremeno u intervenciji, mora se osigurati dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Napomena:

Svaki rad radnika, koji je u pripravnosti, a koji obavlja po nalogu Poslodavca van radnog vremena je intervencija neovisno treba li radnik otići na neku drugu lokaciju ili ga obavlja od kuće provjerom na računalu, tabletu ili mobitelu.

Radnik koji nije u pripravnosti nije se dužan odazvati pozivu, **ima pravo na nedostupnost**, što znači da može isključiti službeni mobitel.

Radnici koji su upripravnosti moraju biti dostupni i upravo zato primaju naknadu za pripravnost.

Članak 18. Radno vrijeme radnika koji zadatke obavljaju na terenu

Kada je rad radnika po prirodi posla povremeno ili stalno vezan za rad na terenu ili na različitim mjestima rada u zatvorenom ili otvorenom prostoru, kod internih ili vanjskih korisnika, (terenski tehničari, terenska prodaja privatnim korisnicima „door to door“, nadzorni inženjeri), radno vrijeme radnika obuhvaća rad u prostoru Poslodavca, vrijeme putovanja od prostora Poslodavca do privremenog mjesta rada, rad na privremenim mjestima rada i vrijeme povratka u prostor Poslodavca.

Trajanje radnog vremena radnika koji nemaju obvezu svakodnevnog dolaska na isto mjesto rada ili u sjedište Poslodavca, već su u obvezi biti spremni obavljati poslove prema raspoložbi te nalogu i uputama Poslodavca kod korisnika na različitim mjestima, radno vrijeme obuhvaća i vrijeme putovanja tih radnika između njihova prebivališta/boravišta i korisnika i vrijeme povratka u mjesto prebivališta/boravišta .

Kada radno vrijeme radnika, koji dio ili cijelo radno vrijeme radi na terenu, traje duže od 8 sati, radnik ima pravo na plaćen prekovremeni rad, a dnevnicu za terenski rad pod uvjetom da je više od 8 sati radio na terenu udaljenom najmanje 30 kilometara od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno glavnog mjesta rada navedenog u ugovoru o radu.

Visina i način obračuna dnevnice definiran je u članku 39. ovog Ugovora.

Službeni put i terenski rad - razlika

Razlika između službenog puta i terenskog rada je **u poslu koji se obavlja i u radnom vremenu**.

Ovisno o vrsti posla koju treba obaviti **poslodavac daje radniku** nalog službeno putovanje ili nalog za rad na terenu.

Službeni put podrazumijeva da je radnik dobio nalog za službeno putovanje zbog sudjelovanja na službenom sastanku, edukaciji, pregovorima, sudjelovanju na kongresima, sajmovima i drugim aktivnostima iz djelatnosti poslodavca. Ako je rad na službenom putu kraći od 8 sati radniku se u radno vrijeme priznaje 8 sati, a ukoliko je rad duži od 8 sati radnik ima pravo na prekovremene sate. Vrijeme putovanja se ne računa u radno vrijeme.

Terenski rad podrazumijeva da je radnik dobio nalog za rad na terenu, jer je djelatnost poslodavca takva da se obavlja na terenu (terenski tehničari, terenska prodaja privatnim korisnicima „door to door“, nadzorni inženjeri). Radnicima, koji imaju nalog za rad na terenu, u radno vrijeme ulazi rad na terenu i putovanje, odlazak i povratak s terena.

Ukoliko radno vrijeme radnika koji radi na terenu traje duže od 8 sati radnik ima pravo na prekovremeni rad.

Ukoliko je radnik više od 8 sati radio na terenu koji je više od 30 km udaljen od sjedišta poslodavca/prebivališta radnika, radnik osim uvećanja plaće za prekovremeni rad, ima pravo na dnevnicu za terenski rad.

Poslodavac mora osigurati da radno vrijeme radnika koji svaki dan radi na terenu ne traje duže od 12 sati, odnosno mora osigurati dnevni odmor radnika.

Članak 19. Službeno putovanje u zemlji i inozemstvu

Službenim putovanjem smatra putovanje u drugo mjesto rada udaljeno više od 30 km od stalnog mjesta rada, te prebivališta ili boravišta radnika, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova radnikova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti Poslodavca, pod uvjetom da rad ne predstavlja rad na terenu.

Kao vrijeme provedeno na službenom putovanju smatra se vrijeme od polaska do povratka prijevoznog sredstva koje radnik koristi prema nalogu za službeno putovanje.

Kada radnik na službenom putovanju koristi avion, službeno putovanje traje od polaska prijevoznog sredstva na aerodrom do povratka prijevoznog sredstva s aerodroma na kraju službenog putovanja.

Ako radnik na službeno putovanje ide ili se vraća s puta u nedjelju, blagdan ili neradni dan ima pravo na zamjenski dan tjednog odmora.

Ako se radnik na službenom putovanju razboli i za to vrijeme ostane na službenom putovanju ima pravo na dnevnicu i za vrijeme nesposobnosti za rad, ali najviše za 7 dana.

Radniku kojem na službenom putovanju radne obveze traju kraće od 8 sati evidentira se 8 sati rada.

Vrijeme dok radnik putuje prema konačnom odredištu službenog putovanja i vrijeme dok se vraća sa službenog putovanja ne uračunava se u radno vrijeme.

Poslodavac je dužan osigurati radniku minimalni dnevni odmor između dva radna dana provedena na službenom putovanju, odnosno između završetka službenog putovanja i sljedećeg radnog dana.

IV. Odmori i dopusti

Radni vijek je maraton, a ne utrka na 100m.

Odrednice o maksimalnom radnom vremenu, pauzama i stankama, dnevnom, tjednom i godišnjem odmoru štite zdravlje radnika. Poslodavac mora osigurati poštivanje radnog i slobodnog vremena, te promovirati pravo radnika na nedostupnost u slobodno vrijeme.

Članak 20. Opće odrednice i pravo na nedostupnost

Radnik ima pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor, pravo na plaćeni i neplaćeni dopust (za pružanje osobne skrbi), te opravdani izostanak s posla zbog privremene nesposobnosti za rad i drugih opravdanih izostanaka propisanih zakonom.

Izvan određenog rasporeda radnog vremena i ugovorenog vremena pripravnosti radnik ima pravo na nedostupnost.

Članak 21. Stanka /odmor

a) stanka

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koje radnik obavlja na temelju ugovora o radu ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na stanku.

Vrijeme odmora/stanke koristi se prema rasporedu neposredno nadređene osobe s tim da se ne može koristiti u prva dva i posljednja dva sata radnog vremena, osim na zahtjev radnika, a uz suglasnost neposredno nadređene osobe.

Radnik koji radi duže od 10 (deset) sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) iz stavka 1. ovog članka u dvostrukom trajanju.

b) dodatna stanka

Radnici koji obavljaju poslove pružanja usluga korisnicima putem telefona i radnici koji rade s računalom duže od 4 (četiri) sata dnevno, osim 30 minuta dnevne stanke imaju pravo na dodatnu stanku u trajanju od 5 (pet) minuta svakih sat vremena koje se mogu rasporediti na način da između dva ciklusa rada koristi pauza od 5, 10 ili 15 minuta.

Kada je radno vrijeme radnika raspoređeno na 6 dana u tjednu radnik pored odmora (stanke) utvrđene stavkom 1. ovog članka ima pravo svakog radnog dana u tom tjednu na dodatni odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta koja se ubraja u radno vrijeme. Radnik navedeni dodatni odmor (stanku) može koristiti na početku, odnosno završetku radnog vremena u dogovoru s neposredno nadređenom osobom.

Članak 22. Dnevni odmor

Radnik ima pravo na dnevni odmor tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 23. - Tjedni odmor

Unutar 7 (sedam) kalendarskih dana radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset i četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka, odnosno 36 sati neprekidno.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi subotom ili nedjeljom, te u dan koji tim danima prethodi, odnosno slijedi.

Iznimno, ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog dana tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Dan tjednog odmora radnika ne može biti raspoređen na blagdan ili neradni dan koji pada u dane od ponedjeljka do petka.

Radnik koji radi na blagdan ili neradni dan koji pada u dane od ponedjeljka do petka ima pravo na zamjenski dan tjednog odmora.

Članak 24. - Godišnji odmor

Duljina godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini je minimalno 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana za petodnevni radni tjedan, te najmanje 5 (pet) tjedana odnosno 25 (dvadeset i pet) radnih dana za radnike s invaliditetom utvrđenim sukladno zakonu.

Broj minimalnih dana godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini povećava se primjenom sljedećih kriterija:

1. A. Temeljem grupa složenosti:

- 3. i 4. platni razred 1 dan
- 5. platni razred i iznad 2 dana

B. Temeljem ukupnog radnog staža:

- od 10 do 15 godina radnog staža 2 dana
- više od 15 godina radnog staža i iznad 3 dana

2. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta:

- radniku/roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju 2 dana

▪ radniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti	1 dan
▪ radniku/samohranom roditelju za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti	2 dana
▪ radniku/radniku s tjelesnim oštećenjem od 60% i više	2 dana
▪ radniku kod kojeg je utvrđena neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti	1 dan
▪ radniku kojem je utvrđeno smanjenje radne sposobnosti	2 dan
▪ radniku/invalidu Domovinskog rata	2 dana
▪ radniku koji ima status branitelja Domovinskog rata	1 dan
▪ radniku/invalidnoj osobi	2 dana

3. Temeljem uvjeta rada:

▪ obavljanje poslova prodaje u izravnom kontaktu s korisnicima u T-Centru	1 dan
▪ svakodnevni rad na slušalicama, uključujući i radnike unutar SMC-a	2 dana
▪ rad na visini iznad 3 m za koje je po propisima o zaštiti na radu potrebna alpinistička oprema	2 dana
▪ za radnike u T-centru kojima je radno vrijeme organizirano tako da naizmjenično izmjenjuju petodnevni i šestodnevni radni tjedan	2 dana

Gore navedeni kriteriji se primjenjuju kumulativno.

U smislu odredbi ovog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojemu otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojemu je roditelj utvrđen, a ne živi u zajedničkom domaćinstvu
- djeteta kojemu je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj
- kojemu je bračni drug umro ili proglašen nestalim.

Neovisno o gore navedenim kriterijima radnik koji je roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju će imati pravo na 32 (trideset i dva) radna dana godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi put zapošljava, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Ako je radnik prvi put zasnovao radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, ostvaruje pravo na godišnji odmor u toj godini, razmjerno vremenu provedenom na radu u toj godini, ali ne manje od 2 (dva) dana za svaki mjesec proveden na radu.

Radnik koji odlazi u mirovinu i/ili radnik kojem će radni odnos prestati zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na puni godišnji odmor.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, te dani tjednog odmora.

Radnik koji u kalendarskoj godini u cijelosti iskoristi broj dana svog godišnjeg odmora sukladno ovom članku imat će pravo ne raditi i dodatne dane uz naknadu plaće, a koji dani se ne ubrajaju u godišnji odmor i mogu se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine prema sljedećim kriterijima:

1. Temeljem grupa složenosti:

▪ 1. do 8. platni razred	1 dan
--------------------------	-------

2. Temeljem radnog staža:

▪ od 5 do 25 godina radnog staža	1 dan
▪ više od 25 godina radnog staža	3 dana

Članak 25.

Poslodavac, uz savjetovanje s Radničkim vijećem, uvažavajući potrebe organizacije rada i osobne potrebe radnika, donosi plan godišnjih odmora do 31. prosinca za narednu godinu u kojem utvrđuje trajanje i raspored godišnjeg odmora.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije mjerodavne u vrijeme donošenja Odluke temeljem kojih je radniku utvrđena dužina godišnjeg odmora i vrijeme u koje će radnik koristiti godišnji odmor.

Kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik napuniti do kraja kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavit će se radniku elektronskim putem, odnosno, ukoliko je to nemoguće, uručiti u pisanoj formi, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 26.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u jednom ili dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od 2 (dva) tjedna.

Ako radnik zatraži, a organizacija posla to dozvoljava, radniku će se omogućiti korištenje neprekidnog godišnjeg odmora u trajanju duljem od 2 (dva) tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti 2 (dva) puta godišnje na dan koji želi, a još jedan dan ako postoji mogućnost, ali uz obvezu da o tome najmanje 2 (dva) dana ranije obavijesti Poslodavca.

Poslodavac može prije izrade plana godišnjeg odmora izraditi popis preporučenih pojedinačnih dana kao i razdoblja za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije, do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno od navedenog, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 27. **Plaćeni dopust**

a) za osobito važne potrebe radnika

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

- | | |
|--|--------|
| ▪ sklapanje braka | 5 dana |
| ▪ sklapanje braka djeteta | 1 dan |
| ▪ rođenje djeteta | 5 dana |
| ▪ smrt roditelja, supružnika, djeteta, brata, sestre | 5 dana |
| ▪ smrt člana uže obitelji i roditelja supružnika | 2 dana |
| ▪ selidba | 3 dana |
| ▪ za otklanjanje nastale štete radniku u slučaju proglašenja elementarne nepogode | 5 dana |
| ▪ teška bolest člana uže obitelji | 5 dana |
| ▪ roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju | 5 dana |
| ▪ odlazak radnika na sistematski pregled | 1 dan |
| ▪ polazak djeteta u prvi razred osnovne škole (jedan roditelj) | 1 dan |
| ▪ za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim priredbama do | 3 dana |
| ▪ za volontiranje u društveno odgovornim aktivnostima
(Gorska služba spašavanja, Crveni križ i sl.) | 2 dana |
| ▪ ili u drugim osobito važnim, nepredvidivim i neplaniranim slučajevima do | 5 dana |

Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.

Trudnica ima pravo jednom mjesečno na slobodan radni dan za obavljanje prenatalnih pregleda.

U dogovoru s Poslodavcem, trudnica pravo iz prethodnog stavka može koristiti na način da sve pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

Osim dopusta iz stavka a) točke 1. ovog članka očevi u razdoblju od dana rođenja djeteta pa sve do šestog mjeseca djetetova života imaju pravo na dopust koji ovisi ovisno o broju rođene djece i to:

- 10 radnih dana za jedno dijete
- 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece sve kako je propisano Zakonom o roditeljskim naknadama.

Pravo na plaćeni dopust od 10 dana omogućit će se i radniku posvojitelju u roku od 6 mjeseci od dana posvojenja.

Pravo na plaćeni dopust imaju i udomitelji djece i to:

- 5 radnih dana po udomljenju
- 5 radnih dana tijekom godine udomljenja iz opravdanih razloga

Poslodavac će osigurati pravo iz prethodnog stavka radnicima za svako udomljeno dijete.

Pravo na plaćeni dopust radnici (očevi, posvojitelji i udomitelji) imaju bez obzira na ograničenja iz stavka 1. ovog članka.

Radniku se plaćeni dopust odobrava na njegov zahtjev, koji je dužan, odmah po podnošenju zahtjeva obrazložiti, tj. navesti razloge i u roku od 8 dana dokumentirati.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 7 dana od dana nastupa okolnosti.

Za svaki smrtni slučaj u godini radnik ima pravo na plaćeni dopust bez obzira na ograničenja iz stavka 1. ovog članka.

b) dopust za školovanje/obrazovanje

Prilikom obrazovanja radnici koje je Poslodavac uputio na obrazovanje imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit 1 dan
- za završni rad 3 dana

Radnicima koje Poslodavac nije uputio na obrazovanje ovlaštena osoba u suradnji sa organizacijskom cjelinom nadležnom za ljudske resurse može odobriti plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit 1 dan
- za završni rad 3 dana

Plaćeni dopust za svaki ispit podrazumijeva mogućnost korištenja plaćenog izostanka s rada samo jednom za pojedini predmet/kolegij.

Članak 28. Odsutnost s posla

Radnik ima pravo na ukupno dva (2) radna dana odsutnosti s posla, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Radnik je dužan javiti se neposredno nadređenoj osobi i obrazložiti razloge.

Za vrijeme odsutnosti radnika ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 29. Dobrovoljni davatelji krvi/krvnih pripravaka

Radnici - dobrovoljni darivatelji krvi /krvnih pripravaka ostvaruju pravo na 2 (dva) slobodna radna dana za svako darivanje krvi/krvnih pripravaka.

Ukupni broj dana na koji radnik ostvari pravo s osnova dobrovoljnog darivanja krvi/krvnih pripravaka tijekom godine ne može biti veći od 5 (pet) radnih dana.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik može isključivo koristiti tijekom kalendarske godine u kojoj je ostvareno i to u pravilu najkasnije u roku od 30 dana od kad je darovao krv/krvni pripravak , a sukladno dogovoru s neposredno nadređenom osobom.

Članak 30. Neplaćeni dopust

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Ugovora, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Ugovora, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

Poslodavac može radniku, ako organizacija rada to dozvoljava, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust (npr. za njegu člana obitelji, izgradnju ili popravak kuće ili stana, liječenje, obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje, volontiranje, putovanje i drugo).

V. Plaća i dodaci na plaću

Članak 31. Plaća-opće odrednice

Pod plaćom se podrazumijeva primitak radnika, kojeg Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Osnove i mjerila za utvrđivanje plaće radnika Poslodavac će propisati pravilnikom o radu pridržavajući se odredaba ovog Ugovora. Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

Plaća, naknada plaće i mjesečni dodaci na plaću, osim stimulativnog dijela plaće, u pravilu se isplaćuje 6. radni dan, a najkasnije do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 32. Sustav plaća

Radna mjesta se razvrstavaju prema kriteriju složenosti u osam platnih razreda.

Platni razredi objedinjavaju grupe poslova koji su isti ili slični po razini složenosti, odgovornosti te znanju, iskustvu i kompetencijama potrebnima za njihovo obavljanje.

U slučaju izrade novog sustava plaća Poslodavac će u pripremu prijedloga uključiti predstavnike Sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora.

Članak 33. Karijerni put

Kroz karijerni put za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora omogućiti će se napredovanje za najmanje 600 radnika.

Članak 34. Plaća

1) **Osnovna plaća** je novčani primitak kojeg radnik za obavljeni rad ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu od 40 sati tjedno, a koji se određuje prema platnom razredu u koji je razvrstano radno mjesto i dosegnutoj razini individualnih kompetencija radnika.

Platni razredi	Bruto plaća platnog razreda	Bruto plaća platnog razreda
	kuna	Euro= 7,5345
1	5.500,00 - 7.000,00	729,98 - 929,06
2	6.000,00 - 8.500,00	796,34 - 1.128,14
3	6.600,00 - 9.500,00	875,97 - 1.260,87
4	7.200,00 - 10.500,00	955,60 - 1.393,59
5	8.000,00 - 12.000,00	1.061,78 - 1.592,67
6	9.000,00 - 14.000,00	1.194,51 - 1.858,12
7	11.300,00 - 17.500,00	1.499,77 - 2.322,65
8	15.000,00 - Odluka Uprave	1.990,84 - Odluka Uprave

Iznimno, uslijed napredovanja, osnovna mjesečna bruto plaća radnika može biti iznad gornje granice pripadajućeg platnog razreda.

Na zahtjev radnika Poslodavac i radnik mogu dogovoriti uplatu u Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond (ZDMF) do maksimalno neoporezive uplate sukladno poreznim propisima.

Minimalna plaća platnog razreda obuhvaća plaću iz prethodnog stavka, odnosno osnovnu mjesečnu bruto plaću i dio koji se uplaćuje u ZDMF.

2) Varijabilna plaća

Za radna mjesta u direktnom kontaktu s korisnicima može se s radnicima ugovoriti ukupna plaća koja se sastoji od fiksnog dijela, te varijabilnog dijela koji ovisi o individualnom učinku radnika.

Fiksni dio utvrđuje ugovorom o radu u novčanom bruto iznosu, sukladno platnom razredu u koji je svrstano radno mjesto i temeljem dosegnute individualne razine znanja i kompetencija radnika.

Varijabilna plaća ulazi u osnovicu za naknadu plaće.

Osnovica za varijabilni dio plaće se ugovara se ugovorom o radu za 100% redovnog radnog učinka.

Redovni radni učinak se utvrđuje na temelju ciljeva koji moraju biti mjerljivi i unaprijed određeni za svako radno mjesto i utvrđeni na temelju kriterija na koje radnik može izravno utjecati svojim radom.

Napomena:

Novim prijedlogom Zakona o radu, na temelju kojeg je rađen Kolektivni ugovor HT d.d. po prvi put se uvodi definicija što sve obuhvaća osnovnu plaću i dodatke na osnovnu plaću.

Do sada se **bonus**, mada se isplaćuje za obavljeni rad, nije tretirao kao plaća već kao „isplata različita od plaće“.

I dalje nije jasno kako će se novim Zakonom o radu tretirati bonus koji se isplaćuje kvartalno, polugodišnje ili godišnje i hoće li u razmjerom dijelu ulaziti u osnovicu za obračun naknade plaće za vrijeme opravdanog izostanka s rada, za vrijeme godišnjeg odmora i bolovanja.

Članak 35. Dodaci na osnovnu plaću

1) Stimulacija– nagrada/bonus

2) Dodaci na plaću razmjerno odrađenim satima rada - otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.

3) Dodaci na plaću koji ne ovise o efektivnom radu - pripravnost i sl.

1) Stimulacija - nagrada/bonus

Radnicima u non-frontu će se nagrada za 2022. godinu isplatiti u visini 95% individualne ugovorene mjesečne bruto plaće radnika razmjerno vremenu provedenom na radu u non-frontu pod uvjetom da su u radnom odnosu kod poslodavca na dan 31. prosinca 2022. godine.

Za radnike na godišnjem sustavu nagrađivanja u non-front području, kojima bi se prema postojećim pravilima nagrada za 2022. godinu obračunala i isplatila najkasnije do kraja travnja 2023. godine, isplatit će se akontacija u iznosu do 2.500,00 kuna bruto u prosincu 2022. godine. Akontacije nagrade isplatit će se neoporezivo, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Radnik kojem je neoporezivi iznos nagrade isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na isplatu nagrade u bruto iznosu .

Za radnike od 1. do 8. platnog razreda Poslodavac se za 2023. godinu obvezuje da će za stimulaciju – nagradu u front i non-front području osigurati i isplatiti budžet u visini od 10% godišnjeg bruto budžeta plaće svih radnika od 1. do 8 platnog razreda.

Procjena učinka temelji se na ciljevima koji moraju biti mjerljivi i unaprijed određeni za svako radno mjesto i utvrđeni na temelju kriterija na koje radnik može izravno utjecati svojim radom.

2. Dodaci na osnovnu plaću koje radnik ostvaruje razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima:

Cijena sata rada osnovne mjesečne bruto plaće radnika za rad pod posebnim uvjetima:

▪ rad subotom	110%
▪ rad nedjeljom	135%
▪ noćni rad	140%
▪ rad na dane blagdana i neradne dane	150%
▪ prekovremeni rad na redovni radni dan	150%

Kad radnik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću po više osnova iz prethodnog stavka, ukupno povećanje ne može iznositi više od 160%.

Uvećanja osnovne plaće za prekovremeni rad u ostalim slučajevima uređena su člankom 16. ovog Ugovora.

3. Dodaci koji ne ovise o efektivnom radu

Naknada za vrijeme pripravnosti radnim danom, subotom, nedjeljom, te blagdanom i neradnim danima utvrđenima zakonom utvrđuje se ovim Ugovorom u iznosu od 10% cijene sata osnovne mjesečne bruto plaće radnika.

Obračun naknade za pripravnost isključuje povećanje osnovne plaće za rad u posebnim uvjetima po ostalim osnovama (noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i drugo).

Za prekovremeni rad radnika koji je u pripravnosti (intervencija) radniku pripada iznos od 170% cijene sata osnovne mjesečne bruto plaće radnika.

Članak 36. Ostali primici radnika

Ostali primici radnika su plaća u naravi na koju Poslodavac uplaćuje doprinose u skladu s relevantnim propisima.

a) Korištenje službenih osobnih automobila u privatne svrhe

Neto iznos plaće u naravi po osnovi korištenja službenih osobnih automobila u privatne svrhe utvrđuje se svaki mjesec u kojem je vozilo korišteno u skladu s relevantnim propisima.

b) Subvencioniranje rekreacije

Poslodavac će subvencionirati rekreaciju radnika u skladu s Odlukom Uprave HT d.d.

Članak 37. Mjesečni dodaci

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora radnici imaju pravo na mjesečne dodatke koji se isplaćuje zajedno s plaćom kao neoporezivi neto primici temeljem Pravilnika o porezu na dohodak, a sastoje se od naknade za topli obrok u visini 500,00 kn / 66,36 eura i fiksne naknade u visini 500,00 kn / 66,36 eura.

Ukoliko je radnik iskoristio ukupne maksimalne godišnje neoporezive iznose navedenih dodataka isti će se isplatiti kao bruto dodaci.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu imaju pravo na razmjerni dio bruto mjesečnih dodataka iz ovog članka.

Napomena:

Poslodavac u trenutku sklapanja KU na godišnjoj razini ima pravo radnicima isplatiti neoporezivo:

6.000,00 kn - paušalna naknada za prehranu

5.000,00 kn - za prigodne nagrade

7.500,00 kn - nagrada za radne rezultate, dodatna plaća ili mjesečni dodatak na plaću

Mjesečnim dodacima na plaću iskoristiti će se slijedeći neoporezivi primici:

a) **naknada za topli obrok** - 12x500 kn/66,36 eura - ukupno 6.000,00 kuna

b) **fiksna naknada** od 500kn/66,36 eura:

- 5 mjeseci x 500,00 kuna/66,36 eura - ukupno 2.500,00 kn neoporezivi iznos **prigodne nagrade**

- 7 mjeseci x 500,00 kuna/66,36 eura - ukupno 3.500,00 kn neoporezivi **dodatak na plaću**

Preostali iznos od 2.500,00 kn **prigodne nagrade** koristiti će se za neoporezivu isplatu:

- 1.250,00 kn božićnica

- 1.250,00 kn regres

Preostali iznos od 4.000,00 kn **neoporezive nagrade** za radne rezultate koristiti će se za neoporezivu isplatu bonusa i varijabilne plaće.

Neoporezivi iznosi se isplaćuju na zaštićeni račun onim radnicima čiji su računi blokirani ovrhama.

a) Naknada za topli obrok

Radnici imaju pravo na naknadu za topli obrok u visini **500,00 kuna / 66,36 eura bruto**, a koja se isplaćuje neoporezivo u skladu s poreznim propisima.

Naknada za topli obrok radnicima u front line području isplaćuje se počevši s plaćom za mjesec listopad 2022. godine.

Naknada za topli obrok radnicima u non-frontu području isplaćuje se počevši s plaćom za mjesec prosinac 2022. godine.

Radniku kojem je neoporezivi iznos naknade za topli obrok isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na isplatu naknade za topli obrok u bruto iznosu .

Naknada za topli obrok se isplaćuje ukoliko je radnik radio barem jedan dan u mjesecu.

Prilikom zasnivanja i prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na naknadu za topli obrok razmjerno vremenu koje je radio taj mjesec.

b) Fiksna naknada u visini 500,00 kn / 66,36 eura

Počevši od plaće za mjesec listopad 2022. godine, radnici imaju pravo na fiksnu naknadu koja se isplaćuje svaki mjesec u visini od 500,00 kuna / 66,36 eura bruto.

Fiksna naknada će se isplatiti neoporezivo u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnici na dugotrajnom bolovanju, roditeljskom ili roditeljskom/posvojiteljskom dopustu imaju pravo na fiksnu naknadu u visini 500,00 kuna / 66,36 eura.

Radniku kojem je neoporezivi iznos isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na fiksnu naknadu u bruto iznosu.

Prilikom zasnivanja i prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na fiksnu naknadu razmjerno vremenu koje je radio taj mjesec.

VI. Naknada plaće

Članak 38. Opće odrednice

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne isplaćene mu plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ukoliko je ovim Ugovorom drugačije uređeno.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

a) Bolovanje

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće obzirom na osnovicu propisanu općim propisima:

- do 42 dana u visini 70% osnovice
- od 43 dana do 180 dana u visini 80% osnovice
- preko 181 dan u visini 85% osnovice

Razliku između obračuna HZZO i kolektivnog ugovora podmirivat će Poslodavac.

U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovanog profesionalnom bolesti ili povredom na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene prema općim propisima.

Napomena:

Radnici na dugotrajnom bolovanju, roditeljskom ili roditeljskom/posvojiteljskom dopustu imaju pravo na fiksnu naknadu u visini 500,00 kuna / 66,36 eura bruto (oporezivo ili neoporezivo)

Naknada za topli obrok se isplaćuje radnicima na kratkotrajnom bolovanju, ukoliko je radnik radio barem jedan dan u mjesecu.

VII. Primici radnika temeljem radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom

Članak 39. Primici koji se ne smatraju plaćom

1) primici koje Poslodavac isplaćuje radniku, a koji predstavljaju **naknadu troška radnika** (vezani za prijevoz za dolazak na posao i povratak s posla, uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu, naknada za topli obrok i sl.).

2) primici koje Poslodavac isplaćuje radniku kao **materijalno pravo iz radnog odnosa** (božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.)

1. Naknada troška radniku

a) Prijevoz

Radnik ima pravo na naknadu troška prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u mjestu rada.

Ako u mjestu rada (mjestu boravišta ili prebivališta) nije organiziran javni gradski prijevoz, radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u sjedištu Poslodavca (Zagreb).

Ako radnik ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada, ima pravo na naknadu punog iznosa stvarnog troška uz predočenje mjesečne putne karte.

Ako radnik ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada ima pravo na 55% cijene karte najpovoljnije za Poslodavca za istu relaciju bez predočenja mjesečne putne karte. Radnik koji ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada i koji radi u smjenskom radu ima pravo na 70% cijene karte najpovoljnije za Poslodavca za istu relaciju bez predočenja mjesečne putne karte.

Minimalna naknada za ovu kategoriju radnika je jednaka visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u mjestu rada i ne može biti manja od cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u sjedištu Poslodavca (Zagreb).

Radnici koji imaju boravište (prebivalište) izvan mjesta rada i donose kao dokaz mjesečnu putnu kartu za međumjesnu relaciju, imaju pravo i na naknadu za mjesni prijevoz u mjestu rada uz predočenje mjesečne putne karte za javni gradski prijevoz u mjestu rada. Ako radnik koji ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada ne predoči mjesečnu putnu kartu za javni gradski prijevoz u mjestu rada, nema pravo na nadoknadu za mjesečni mjesni prijevoz u mjestu rada.

Ako javni gradski prijevoz pokriva i međumjesnu relaciju, ostvaruje se pravo samo na naknadu troškova međumjesnog prijevoza javnim gradskim prijevozom.

Prilikom korištenja mjesnog i međumjesnog prijevoza radnik je dužan koristiti onaj oblik prijevoza koji je najpovoljniji za Poslodavca, a radniku omogućava putovanje u vrijeme koje odgovara njegovom radnom vremenu.

Naknade troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom i/ili naknade stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte mjesnim javnim prijevozom ne odnose se na isplate radnicima koji cijeli mjesec nisu radili odnosno koji su cijeli mjesec proveli na bolovanju ili plaćenom odnosno neplaćenom dopustu u skladu s posebnim propisima.

Radnicima koji obavljaju poslove prodaje u dućanu i kojima se na određeno vrijeme zbog potrebe poslovanja mijenja mjesto rada na način da se privremeno iz jednog upućuju na rad u drugo mjesto rada te koji uslijed takve promjene mjesta rada nisu u mogućnosti iz bilo kojeg razloga koristiti javni prijevoz na posao i s posla, priznaje se pravo na naknadu pune cijene karte najpovoljnije za Poslodavca bez predočenja mjesečne putne karte.

Radnik je u roku od 30 dana organizacijskoj cjelini nadležnoj za obračun plaća i naknada dužan dostaviti potvrdu o promjeni cijene prijevoza na pojedinoj relaciji.

Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje izjave, pod punom materijalnom i radno-pravnom odgovornošću, o točnosti podataka dostavljenih Poslodavcu o prijavljenom prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu.

Ako tijekom primjene Ugovora dođe do povećanja troškova javnog prijevoza na posao i s posla većeg od 10%, potpisnici Ugovora se obvezuju preispitati i po potrebi sklopiti dodatak ovom Ugovoru koji regulira pitanje prijevoza na posao i s posla.

Troškovi prijevoza neće se isplatiti u mjesecu kolovozu u kalendarskoj godini, osim troškova međumjesnog prijevoza za one radnike koji predoče mjesečnu kartu za međumjesni prijevoz za predmetni mjesec.

Radnik koji koristi službeno vozilo za dolazak na posao i odlazak s posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza po osnovu javnog gradskog ili međugradskog prijevoza.

Radnik koji svoje poslove povremeno obavlja radeći od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu s odredbama ovog članka dok će za radnika koji svoje poslove stalno obavlja na izdvojenom mjestu rada eventualna naknada troškova prijevoza biti posebno ugovorena s radnikom.

b) Dnevnica za službeno putovanje

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, troškova noćenja i dnevnica na način i u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak i općim aktom Poslodavca.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuju se na način kako je to uređeno općim aktom Poslodavca.

c) Naknada za korištenje privatnog vozila u službene svrhe

Uporabu privatnog vozila u službene svrhe odobrava ovlaštena osoba Poslodavca.

Naknada troškova za uporabu privatnog vozila za službene potrebe isplaćuje se u visini neoporezive naknade sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

d) Dnevnica za rad na terenu daljem od 30 km

Ako je radnik dobio nalog za rad na jednoj ili više lokacija udaljenih najmanje 30 km od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, odnosno izvan sjedišta ili izvan mjesta rada ima pravo na dnevnicu za rad na terenu utvrđenoj u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak, a koja se određuje na sljedeći način

- 100% iznosa dnevnice ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 12 sati
- 50% iznosa dnevnice ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 8 a manje od 12 sati
- 70% iznosa dnevnice ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 12 sati, a ima osiguran minimalno jedan obrok (ručak ili večeru). Doručak koji je uračunat u cijenu noćenja smatra se troškom noćenja i ne smatra se osiguranom prehranom.
- 40% iznosa dnevnice ima radnik kojem je na terenu osiguran ručak i večera.

Kada se radnik ne vraća svakodnevno u mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno u sjedište ili drugi poslovni prostor Poslodavca ili u mjesto rada, radniku pripada dnevnicu za rad na terenu za ukupno vrijeme boravka na terenu, odnosno i za radne dane i za dane tjednog odmora, blagdana i neradnih dana.

Pravo na dnevnicu za rad na terenu priznaje se i radniku koji je zbog bolesti nastale za vrijeme rada na terenu proglašen nesposobnim za rad. Dnevnica se isplaćuje za dane bolovanja provedene na terenu, te za dane u kojima je radnik odlazio na liječnički pregled, ako se takav pregled nije mogao obaviti na terenu.

Dnevnica za rad na terenu u dane bolovanja provedene na terenu isplaćuje se tako dugo dok liječnik ne uputi radnika na kućno liječenje u mjesto prebivališta odnosno boravišta.

Ukoliko radnik koji je upućen na rad na terenu zbog bolesti bude smješten u zdravstvenu ustanovu, pripada mu 40% dnevnice za rad na terenu.

e) Troškovi preseljenja

Radniku koji zbog potrebe posla, na zahtjev Poslodavca, seli u drugo mjesto rada priznaju se selidbeni troškovi:

- prijevoz radnika, članova obitelji i stvari prema priloženom računu

- dnevnicu radniku za vrijeme putovanja od mjesta stanovanja (prebivališta/boravišta) do mjesta preseljenja.

2) Materijalno pravo iz radnog odnosa

a) Prigodna nagrada - Božićnica i regres

Radnicima će se isplatiti regres u iznosu od **1.250,00 kn/ 165,90 eura** bruto i Božićnica u iznosu od **1.250,00 kn/ 165,90 eura** bruto. Iznosi prigodnih nagrada će se isplatiti neoporezivo, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na regres i Božićnicu u iznosu razmjerno trajanju radnog odnosa kod Poslodavca tijekom godine za koju se isplaćuje regres i Božićnica.

Radnici na dugotrajnom bolovanju, roditeljskom ili roditeljskom/posvojiteljskom dopustu imaju pravo na regres i Božićnicu.

Radniku kojem je neoporezivi iznos prigodne nagrade isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na isplatu prigodne nagrade u bruto iznosu .

Poslodavac će radnicima isplatiti iznos regresa u lipnju tekuće godine, a iznos Božićnice u prosincu tekuće godine.

b) Poklon bon za Uskrs

Poslodavac će isplatiti radnicima prigodnu isplatu (poklon-bon) za Uskrs u visini od **600,00 kn/79,63 eura**.

U slučaju promjene poreznih propisa na način da neoporezivi dar u naravi za Uskrs iznosi manje od utvrđenog u prethodnom stavku, tada će Poslodavac isplatiti dar u bruto vrijednosti od 600,00 kn/79,63 eura.

c) Dar za djecu

Za 2022. godinu sredstva za prigodne darove djeci radnika isplaćuju se svakom radniku po djetetu do 15 godina starosti navršениh u tekućoj godini u iznosu od **600,00 kn/ 79,63 eura**.

U 2023. godini sredstva za prigodne darove djeci radnika za 2023. godinu isplatit će se svakom radniku po djetetu do 15 godina starosti navršениh u tekućoj godini u iznosu od 1.000,00 kn/ **132,72 eura**.

Djeci radnika koji su samohrani roditelji kao i djeci radnika iz obitelji sa četvero i više djece isplaćuju se svakom radniku po djetetu do 15 godina starosti navršениh u tekućoj godini jednokratni bruto iznos od **3.000,00 kn/398,17 eura**.

Radnicima koji imaju djecu s poteškoćama u razvoju isplaćuje se u tekućoj godini jednokratni bruto iznos od **3.000,00 kn/398,17 eura** neovisno o starosti djeteta.

U slučaju promjene poreznih propisa na način da neoporezivi dar djetetu iznosi manje od utvrđenog u prethodnom stavku, tada će Poslodavac isplatiti dar u bruto vrijednosti.

Navedeni iznos biti će isplaćen radnicima koji na dan isplate imaju sklopljen ugovor o radu s Poslodavcem.

d) Otpremnina

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u bruto iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, u skladu s niže navedenim pravilima:

- od 2 do 5 godina staža - iznos od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca, a najviše šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno Zakonu o radu
- od navršениh 5 do 10 godina staža - iznos od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca do najviše šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno Zakonu o radu, a minimalno iznos od **5.000,00 kn/ 663,61 euro** za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca

- od navršenih 10 i više godina staža – iznos od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca do najviše šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno Zakonu o radu, a minimalno iznos od **6.500,00 kn/ 862,70** eura za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka, podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu u koju ne ulaze povremena davanja kao što su regres, Božićnica, druge nagrade i sl.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu, izuzev kada se radi o probnom radu prilikom zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca, radnik ima pravo na otpremninu obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca u visini u skladu s prethodnim stavcima ovog članka.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja, nema pravo na otpremninu.

U slučaju kada su se radnik i Poslodavac dogovorili o nastavku radnog odnosa nakon navršenih šezdeset pet godina i petnaest godina mirovinskog staža, a radni odnos nakon navršenih naprijed navedenih uvjeta radniku prestaje poslovno uvjetovanim otkazom, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca do najviše šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno Zakonu o radu, a minimalno iznos od **5.000,00 kn/ 663,61 euro** za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Kada radnik odlazi u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 40. **Jednakost plaće žena i muškaraca**

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad u smislu stavka 1. ovog članka, obavljaju dvije osobe različitog spola ako;

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka, obavljaju dvije osobe različitog spola, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, kojega obavljaju dvije osobe različitog spola, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.

Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Sindikati se zalažu da u Zakon o radu osim propisane obveze jednakosti plaće muškaraca i žena **utvrdi opća odrednica jednake plaće za jednak rad** temeljem Opće Deklaracije UN-a o ljudskim pravima.

Vlada Republike Hrvatske je, na sjednici održanoj 12. studenoga 2009. godine, donijela

ODLUKU O OBJAVI OPĆE DEKLARACIJE O LJUDSKIM PRAVIMA

- *Budući da* je priznanje urođenog dostojanstva te jednakih i neotuđivih prava svih članova ljudske obitelji temelj slobode, pravde i mira u svijetu,
- *budući da* je nepoštivanje i zanemarivanje ljudskih prava rezultiralo barbarskim postupcima koji vrijeđaju savjest čovječanstva i da je izgradnja svijeta u kojemu će ljudska bića uživati slobodu govora i uvjerenja te biti slobodna od straha i neimaštine, proglašena najvećom težnjom svih ljudi,

-*budući da* je bitno ljudska prava zaštititi vladavinom prava, kako čovjek ne bi morao pribjeći, kao krajnjem sredstvu, pobuni protiv tiranije i ugnjetavanja,

...

-*budući da* su se države članice obvezale da u suradnji s Ujedinjenim narodima osiguraju promicanje općeg poštovanja i primjene ljudskih prava i temeljnih sloboda,

-*budući da* je opće razumijevanje tih prava i sloboda od najvećeg značaja za puno ostvarenje te obveze,

sada, stoga, **Opća skupština UN-a**

proglašava ovu **Opću deklaraciju o ljudskim pravima** kao zajedničko mjerilo postignuća svih naroda i nacija, kako bi svaki pojedinac i svako tijelo u društvu, imajući ovu Deklaraciju stalno na umu, težili poučavanjem i obrazovanjem promicati poštovanje ovih ljudskih prava i sloboda te kako bi se postupnim domaćim i međunarodnim mjerama osiguralo njihovo opće i djelotvorno priznanje i primjena među narodima država članica i među narodima na područjima pod njihovom jurisdikcijom.

Članak 23.

1. Svatko ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti.
2. **Svatko bez ikakve diskriminacije ima pravo na jednaku naknadu za jednak rad.**
3. Svatko tko radi ima pravo na pravednu i primjerenu naknadu koja njemu i njegovoj obitelji osigurava život dostojan čovjeka i koja se prema potrebi dopunjuje drugim sredstvima socijalne zaštite.
4. Svatko ima pravo osnivati i pristupati sindikatima kako bi zaštitio svoje interese.

Napomena: Hrvatski Telekom je potpisnik UN projekata **Global Compact** o društvenoj odgovornosti i promicanju Deklaracija UN-a

VIII. Pomoći

Članak 41. – **Isplate pomoći**

Radniku ili njegovoj obitelji isplatit će se pomoć u sljedećim bruto iznosima za:

a) smrtni slučaj

1. Smrt radnika koja nije posljedica nezgode	52.741,50 kn/7.000,00 eura
2. Smrt djeteta	15.069,00 kn/ 2.000,00 eura
3. Smrt supružnika	10.548,30 kn/ 1.400,00 eura
4. Smrt roditelja	3.000,00 kn/ 398,17 eura

b) dugotrajno bolovanje i invalidnost

1. Za neprekidno bolovanje duže od 180 dana jednom godišnje	10.548,30 kn/ 1.400,00 eura
2. Nastanak teške invalidnosti - tjelesnog oštećenja radnika	10.548,30 kn/ 1.400,00 eura
▪ radnika koji s preostalom radnom sposobnošću radi s polovicom punog radnog vremena	
▪ radnika s tjelesnim oštećenjem preko 51%	

Prava iz točke b). ovog stavka ostvaruju se jednokratno i dokazuju pravomoćnim rješenjem mjerodavne komisije izdanim nakon početka važenja ovog Ugovora.

c) roditeljski dopust i rođenje djeteta

1. Radniku za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, a maksimalno 6 mjeseci **1.205,52 kn /160,00 eura mjesečno**
2. Radniku za rođenje i/ili posvojenje djeteta pripada naknada **u visini neoporezivog iznosa** prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 42. Elementarne nepogode/teške bolesti

Radniku ili njegovoj obitelji može se isplatiti pomoć u visini koju odredi Poslodavac za slučaj otklanjanja posljedica od proglašene elementarne nepogode ili težih bolesti koje iziskuju povećane troškove liječenja.

Članak 43.- Isplate pomoći za školovanje

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih radnika isplaćuje se u mjesečnom neto iznosu djeci predškolskog uzrasta pa do završetka srednje škole, prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|---|------------------------|
| ▪ za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) | 753,54 kn / 100 eura |
| ▪ za djecu u osnovnoj školi | 1.130,18 kn / 150 eura |
| ▪ za djecu u srednjoj školi | 1.507,00 kn / 200 eura |

a isplata teče od 1. u mjesecu kada je školovanje počelo, odnosno od dana nastupa smrti radnika.

Djeci radnika samohranih roditelja isplaćuje se pomoć za školovanje jednom godišnje u neto iznosu, a najkasnije do kraja rujna u tekućoj godini i to:

- | | |
|---|------------------------|
| ▪ za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) | 753,54 kn / 100 eura |
| ▪ za djecu u osnovnoj školi | 1.130,18 kn / 150 eura |
| ▪ za djecu u srednjoj školi | 1.507,00 kn / 200 eura |

Za isplatu je potreban zahtjev radnika i relevantna dokumentacija kojom se dokazuje status radnika. Zahtjev i valjanu dokumentaciju je potrebno dostaviti Poslodavcu do 20. rujna tekuće godine.

U smislu odredbi ovog članka i članka koji regulira dar za djecu, samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojem otac nije utvrđen, ili je jedan od roditelja umro ili proglašen nestalim
- izvanbračnog djeteta kojem je roditelj utvrđen, ali ne živi u zajedničkom domaćinstvu, a drugi roditelj ostvaruje pravo na dječji doplatak
- djeteta kojem je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj, a roditelj ostvaruje pravo na dječji doplatak

IX. Osiguranje i briga o zdravlju

Članak 44. – Polica osiguranja

Poslodavac će sklopiti policu osiguranja od nezgode s ovlaštenim osiguravajućim društvom, a kojom će obuhvatiti sve radnike Poslodavca za smrt uslijed nezgode, trajni invaliditet uslijed nezgode, pokriće troškova hospitalizacije u slučaju invaliditeta i za privremenu nesposobnost za rad uslijed nezgode.

Minimalne osigurane svote na koje će se sklopiti policu osiguranja su sljedeće:

- | | |
|--|----------------------------|
| ▪ smrt uslijed nezgode na radu i izvan rada | 150.000kn/19.908,00 eura |
| ▪ 100 % trajni invaliditet uslijed nezgode na radu i izvan rada | 250.000kn/33.180,00 eura |
| ▪ djelomični trajni invaliditet proporcionalno postotku invalidnosti | 125.000 kn/ 16.590,00 eura |
| ▪ dnevna naknada za privremenu nesposobnost za rad
(maksimalan broj dana 100) | 100,00 kn/13,27 eura |

Poslodavac će sklopiti i policu inozemnog putnog zdravstvenog osiguranja s ovlaštenim osiguravajućim društvom, a kojom će obuhvatiti sve radnike Poslodavca.

Članak 45. – Sistematski pregled

Poslodavac ima obvezu ponuditi svim radnicima sistematske zdravstvene preglede, sukladno medicinskom standardu, jednom godišnje.

Sistematski zdravstveni pregledi iz stavka 1. ovog članka ne odnose se na zdravstvene preglede koji se moraju provesti temeljem važećih propisa.

Članak 46. – Sportski susreti

Poslodavac će jednom godišnje održati sportske susrete.

X. Zaštita dostojanstva radnika te postupak i mjere zaštite od diskriminacije

Članak 47.

Poslodavac se obvezuje da će se prema svim radnicima ponašati s poštovanjem te da neće koristiti nikakve oblike psihičke ili fizičke prisile, maltretiranja ili zlostavljanja niti prijetiti takvim postupcima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla te osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku izravne ili neizravne diskriminacije, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od strane Poslodavca ili bilo koje treće osobe, dok je radnik obvezan poštivati osobno dostojanstvo svakog pojedinca te se posebno suzdržavati od bilo kakvih aktivnosti koje bi mogle utjecati na ravnopravnost ostalih radnika po bilo kojoj osnovi za diskriminaciju.

Članak 48.

Poslodavac će posebnom odlukom, uz prethodnu suglasnost Sindikata potpisnika Ugovora, imenovati mušku i žensku osobu ovlaštenu osobu za primanje i rješavanje pritužbi vezano uz zaštitu dostojanstva radnika.

U slučaju bilo kojeg oblika uznemiravanja i spolnog uznemiravanja radnik je dužan odmah o tome obavijestiti Poslodavca, ili osobu koju je Poslodavac za to ovlastio, i to usmeno na zapisnik, pisano poštom ili putem e-maila.

Pritužba u pravilu treba biti obrazložena, te ukoliko je moguće sadržavati više podataka o događaju i svjedocima, kako bi Poslodavac mogao što točnije ispitati pritužbu te s tim u vezi poduzeti odgovarajuće mjere.

Članak 49.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba provest će potrebne radnje u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu sastaviti zapisnik. Imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika.

Svi prikupljeni podaci i činjenice su tajni. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane imenovane osobe iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

Članak 50.

Nakon primitka pritužbe Poslodavac će o istoj pismeno odlučiti u što kraćem roku, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana.

Ukoliko se pokaže da je pritužba neosnovana Poslodavac će o tome izvijestiti radnika koji je podnio pritužbu.

Ukoliko se pokaže da je pritužba osnovana, imenovana osoba iz članka 48. stavka 1. obvezna je upozoriti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Poslodavac će zavisno od svakog pojedinog slučaja i stupnja uznemiravanja poduzeti sljedeće mjere:

- promjena radnog mjesta ili lokacije rada osobe koja je uznemiravala drugog radnika
- promjena radnog mjesta ili lokacije rada prema želji uznemiravanog radnika
- razgovor s trećim osobama i pokretanje postupaka u cilju zaštite radnika koji je uznemiravan, uključujući i zaštitu radnika od uznemiravanja od strane korisnika
- usmeno upozorenje, pisano upozorenje ili donošenje odluke o otkazu ugovora o radu radniku koja je uznemiravao drugog radnika (izvanredni i redovni otkaz) ovisno o stupnju uznemiravanja,
- druge odgovarajuće mjere

XI. Zaštita posebnih kategorija radnika

Članak 51. Smanjena radna sposobnost

Plaća radnika kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, prigodom ponude izmijenjenog ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, ne može biti manja od plaće iz ugovora o radu kojeg je imao na dan utvrđenja navedenih okolnosti.

Prava navedena u stavku 1. ima i radnik kod kojeg je došlo do promjene radnog mjesta zbog njegove umanjene radne sposobnosti nastale kao posljedica ozljede na radu.

Članak 52. Radnici pred mirovinu

Radniku kojem nedostaje 2 (dvije) godine ili manje do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se ponuditi ugovor o radu s mjesečnom plaćom manjom od one koju je temeljem ugovora o radu imao do tada.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na primanja radnika temeljem posebnih ugovora.

Članak 53. Trudnice, roditelje, roditelji i posvojitelji

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 30 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

O namjeri povratka na rad radnik je dužan obavijestiti poslodavca najmanje 30 dana ranije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Članak 54. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Ukoliko Poslodavac zapošljava ili omogućava provedbu praktične nastave, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom, ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u prethodnom stavku.

U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je ovlašten zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod Poslodavca nije pravomoćno osuđen ili da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

Ukoliko Poslodavac zapošljava ili provodi praktičnu nastavu odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Ugovora kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

XII. Socijalna klauzula

Članak 55.

U slučaju viška radnika radniku će se ponuditi posao kod Poslodavca u skladu s njegovim poslovnim potrebama, pod uvjetima da radnik zadovolji uvjete za ponuđeno radno mjesto te da radnik prihvati uvjete radnog mjesta koje mu se nudi. Poslodavac se u takvom slučaju obvezuje na transparentan način provesti postupak te će o tome informirati sindikate potpisnike Ugovora i Radničko vijeće.

Poslodavac se obvezuje pri zbrinjavanju viška radnika voditi računa o posebno osjetljivim kategorijama radnika kao što su radnici sa pet i više uzdržanih članova obitelji, jedan od dva člana iste obitelji koji su istovremeno proglašeni viškom te radnicima s osobito teškim socijalnim statusom.

Ukoliko radnik prelazi na posao unutar HT Grupe, sporazumno ili uslijed statusne promjene, radniku se priznaje kontinuitet radnog staža.

XIII. Zaštita prava radnika

Članak 56.

U ostvarivanju prava radnika iz radnog odnosa radnik ima pravo zahtijevati zaštitu sukladno odredbama važećih propisa.

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

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XIV. Odgovornost radnika

Članak 57.

O odgovornosti radnika u svezi sa nesavjesnim i nestručnim obavljanjem poslova i o odgovornosti radnika za štetu Poslodavcu, odlučuje se sukladno važećim propisima i općim aktom Poslodavca.

XV. Radničko vijeće

Napomena:

Radničko vijeće je prema Zakonu o radu demokratski izabrano predstavničko tijelo radnika **s kojim se Poslodavac mora savjetovati** o svim pitanjima važnim za položaj radnika.

Članak 58.

Ovlasti i uvjeti za rad Radničkog vijeća, uredit će se posebnim sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća najkasnije 60 dana od konstituiranja Radničkog vijeća.

Članak 59.

Radničko vijeće izabire 4 (četiri) člana koji će poslove za Radničko vijeće obavljati u punom radnom vremenu.

Članovi Radničkog vijeća koji u punom radnom vremenu obavljaju poslove za Radničko vijeće imaju pravo i obavezu sudjelovanja na zajedničkim sastancima odjela, te osposobljavanje i edukaciju za radno mjesto za koje imaju ugovor o radu.

Predsjednik ili član Radničkog vijeća koji je poslove za Radničko vijeće obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova u punom radnom vremenu, a nakon stupanja na snagu Ugovora, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje nagrada, član Radničkog vijeća koji tu dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na nagradu u visini prosječne nagrade radnog mjesta sukladno ugovoru o radu.

VI. Zaštita na radu

Napomena:

Poslodavac mora zaposliti stručnjake zaštite na radu, a **radnici imaju pravo izabrati povjerenike radnika za zaštitu na radu** koji zajedno sa stručnim službama poslodavca prate provođenje mjera zaštite na radu i rada na siguran način.

Članak 60.

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provedbu mjera za poticanje unapređivanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštitu radnog okoliša

U Društvu se obavlja izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu (u daljnjem tekstu: povjerenici).

Izbor, broj kao i vrijeme na koje se povjerenici biraju obavlja se sukladno odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja izbora članova Radničkog vijeća, te u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu o obvezi izbora povjerenika gdje to zahtijevaju uvjeti rada i povećana opasnost za sigurnost i zdravlje radnika.

Članak 61.

Uvjeti za rad povjerenika zaštite na radu urediti će se posebnim Sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Povjereništva zaštite na radu najkasnije 60 dana od konstituiranja.

Povjereništvo zaštite na radu, odnosno povjerenici, imaju ista prava na uvjete rada kakva u Društvu ima Radničko vijeće i njegovi članovi, ako nije sklopljen Sporazum ili sklopljenim Sporazumom iz prethodnog stavka nije povoljnije riješeno.

Poslodavac je povjereniku dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u propise i dokumentaciju Poslodavca vezanu uz zaštitu na radu.

Povjerenik zaštite na radu sukladno odgovarajućim zakonskim odredbama ne može biti doveden u nepovoljniji položaj niti pozvan na odgovornost za štetu ako je postupao sukladno svojim ovlastima utvrđenim zakonom, važećim propisima ili općim aktima Poslodavca.

Članak 62.

Povjerenici između sebe biraju koordinatora povjerenika i Glavnog koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 63.

Zadatak je povjerenika radnika za zaštitu na radu da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu te da prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite u radnoj sredini.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima i sljedeća prava i dužnosti:

- biti obaviješten o svim mjerama koje će se poduzeti vezano za sigurnost i zaštitu zdravlja na mjestu rada
- biti konzultiran prilikom donošenja akata kojima se uređuju pitanja zaštite na radu radnika

- sudjelovati u izradi Procjene rizika
- sudjelovati u odabiru zaštitne odjeće i obuču radnika
- podnositi prijedloge vezane uz donošenje odluka iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu
- zahtijevati od Poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u cilju smanjenja i otklanjanja izvora opasnosti
- podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu, ako smatra da su prethodno poduzete mjere i osigurana sredstva nedostatna ili neodgovarajuća za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu
- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces i poticati Poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na zaštitu na radu
- imati pravo uvida i koristiti dokumentaciju Poslodavca iz zaštite na radu
- primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi Poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
- pozvati nadležnog inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- osposobljavati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- svojim djelovanjem poticati ostale radnike na provedbu zaštite na radu
- obavještavati radnike o provedbi zaštite na radu.

Članak 64.

Povjerenici između sebe biraju povjerenike koji će te poslove obavljati u punom radnom vremenu, s time da se za vrijeme važenja Ugovora utvrđuje pravo na 4 (četiri) takva povjerenika, tj. koordinatora povjerenika zaštite na radu.

Povjerenici imaju pravo na naknadu plaće za 6 (šest) sati rada tjedno, uz prethodnu obavijest neposrednom nadređenoj osobi i Glavnom koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 65.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje nagrada, povjerenici radnika za zaštitu na radu koji tu dužnost obavljaju u punom radnom vremenu imaju pravo nagradu u visini prosječne nagrade radnog mjesta sukladno ugovoru o radu.

Članak 66.

Povjerenici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo i obavezu sudjelovanja na zajedničkim sastancima odjela, te osposobljavanje i edukaciju za radno mjesto za koje imaju sklopljen ugovor o radu.

Članak 67.

Ozljeda radnika na team buildingu u organizaciji Poslodavca tretirat će se kao ozljeda na radu.

XVII. Uvjeti za rad sindikata

Članak 68.

Poslodavac i sindikati potpisnici ugovora se obvezuju na socijalni dijalog temeljen na međusobnom uvažavanju te na redovitu suradnju u cilju povećanja zadovoljstva radnika i dobrobiti kompanije.

Radnici imaju pravo na slobodno sindikalno organiziranje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom o radu, Statutom sindikata i ovim Ugovorom te drugim primjenjivim propisima i ugovorima.

Poslodavac uvažava osnovno pravo na slobodu udruživanja, kao i pravo na kolektivne pregovore u okviru Zakona, Ugovora i međusobnih sporazuma.

Poslodavac se opredjeljuje za otvorenu suradnju koja se temelji na povjerenju s demokratski legitimnim zastupanjem radnika koje počiva na konstruktivnom društvenom dijalogu u cilju pravičnog usuglašavanja interesa Poslodavca i radnika.

Napomena:

Pravo na sindikalno organiziranje je ljusko pravo propisano čl.23 **Opće deklaracije UN-a o ljudskim pravima**.

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj temelji se na **konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR)**, čija je Hrvatska članica:

- konvencija 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje i
- konvencija 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje

Načela slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja koja proizlaze iz konvencija MOR-a ugrađena su u **Ustav Republike Hrvatske i Zakon o radu**.

Zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnoga članstva ili djelatnosti

Članak 186. Zakona o radu:

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata
- otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Članak 69.

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

Članak 70.

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

Sindikalni povjerenik, zbog sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih u skladu sa statutom sindikata, zakonskim propisima i aktima Poslodavca, ne može biti prozvan na bilo kakvu odgovornost ili doveden u nepovoljan položaj.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti spriječena ili ometana ukoliko on djeluje u skladu sa statutom sindikata, Zakonom o radu i ostalim važećim propisima.

Članak 71.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredaba Zakona o radu o broju članova Radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod Poslodavca.

Svaki Sindikat potpisnik ovog ugovora ima pravo na sindikalne povjerenike koji će uz naknadu plaće poslove za Sindikat obavljati u punom radnom vremenu u skladu sa Sporazumom između Poslodavca i pojedinačnog sindikata potpisnika ovog Ugovora.

Povjerenici koji ne obavljaju poslove u puno radno vrijeme imaju pravo na naknadu plaće za 6 (šest) sati rada tjedno, uz prethodnu obavijest neposredno nadređenoj osobi..

Poslodavac će sindikalnom povjereniku na temelju vjerodostojnog poziva omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće za prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu minimalno 7 (sedam) radnih dana tijekom godine.

Sindikalni povjerenik koji obavlja poslove za sindikat u punom radnom vremenu zadržava sva prava iz radnog odnosa.

Povjerenik, koji obavlja sindikalnu aktivnost u punom radnom vremenu, zadržava pravo na upućivanje na stručno usavršavanje s obzirom na poslove radnog mjesta za koje ima sklopljen osnovni ugovor o radu.

Povjerenik koji obavlja sindikalnu aktivnost u punom radnom vremenu ima pravo po prestanku sindikalne funkcije vratiti se na radno mjesto sukladno osnovnom ugovoru o radu, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i znanju.

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata zaštićenom sindikalnom povjereniku ne može se bez suglasnosti sindikata:

- otkazati ugovor o radu
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 72.

Sindikatu se osiguravaju sljedeći uvjeti:

- ustezanje članarina i sindikalnih financijskih potreba članovima sindikata putem obračunskih lista
- sloboda sindikalnog izvješćivanja sukladno važećim propisima i etičkim standardima te podjela tiska

Članak 73.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnima za obnašanje njihove dužnosti te im omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika, sukladno internim aktima Poslodavca.

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

Članak 74.

Poslodavac će s pojedinačnim Sindikatima potpisnicima Ugovora sklopiti poseban Sporazum o uvjetima za rad sindikata, u kojem će, između ostalog, biti utvrđen broj povjerenika koji poslove za sindikat imaju pravo raditi u puno radno vrijeme.

Članak 75.

Sindikat je obavezan Poslodavca pisano izvijestiti o imenima zaštićenih povjerenika i trajanju njihovog mandata u roku od 15 dana od dana njihova imenovanja.

Sindikat ne može imenovati nove zaštićene sindikalne povjerenike unutar organizacijskih cjelina u kojima je iskazan višak radnika, mjesec dana prije početka savjetovanja utvrđenog viška radnika s Radničkim vijećem do zaključno okončanja postupka otkazivanja ugovora o radu radnika utvrđenih kao višak.

XVIII. Pravo radnika na štrajk

Članak 76.

Radnici imaju pravo na organizirani štrajk, sukladno zakonskim odredbama i pravilima sindikata.

Sindikalni povjerenici ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Obveza socijalnog mira vrijedi od dana sklapanja Ugovora do početka pregovora za novi kolektivni ugovor.

XIX. Rješavanje sporova između potpisnika Ugovora

Članak 77.

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

Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika ovog Ugovora. Postupak mirenja pokreće se i provodi u skladu sa Zakonom o radu i drugim važećim propisima.

U postupku mirenja sudjeluju:

- dva predstavnika Poslodavca
- po jedan predstavnik svakog Sindikata potpisnika ovog Ugovora
- jedan miritelj, sukladno Zakonu o radu i drugim važećim propisima.

Ugovorne strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog miritelja.

Prijedlog kojega ugovorne strane prihvate ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

XX. Izmjene i dopune Ugovora, te otkaz kolektivnog ugovora

Članak 78.

Svaka ugovorna strana ima pravo otkazati, predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, i to u pisanom obliku, u slučaju da:

- se izmijene gospodarske prilike u toj mjeri da bi isplata materijalnih prava iz ovog Ugovora ugrozila financijsku stabilnost Poslodavca,
- se izmijene posebni propisi kojima su uređena bitna pitanja rada poslovanja i financiranja Poslodavca,
- se na bitno drukčiji način izmijene radno-pravni ili porezni propisi,
- druga ugovorna strana krši obveze iz ovog Ugovora.

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

U slučaju otkaza, otkazni rok je 3 mjeseca, koji počinje teći od dana uručjenja pisanog otkaza ovog Ugovora drugoj ugovornoj strani.

XXI. Tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 79.

Poslodavac i Sindikati će imenovati zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana kada tumačenje Ugovora zatraži jedna od ugovornih strana.

Jednaki broj članova u zajedničko Povjerenstvo imenuju Poslodavac i Sindikati potpisnici Ugovora, ali ne manje od ukupno četiri člana, dva člana predstavnika Poslodavca i dva člana predstavnika Sindikata.

Odluke Povjerenstva donose se konsenzusom.

Članak 80.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora snose ugovorne strane, svaka u svom dijelu, a troškove postupka mirenja, pripremanja i zajedničkog tijela za tumačenje ovog Ugovora, strane dijele proporcionalno.

XXII. Završne odredbe

Članak 81.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme do 31. prosinca 2023. godine.

Ovaj Ugovor stupa na snagu kada ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se od 1. listopada 2022. godine.

U roku iz stavka 1. ovog članka ugovorne strane mogu ugovoriti i produženo važenje ovog Ugovora.

Ugovorne strane obvezuju se započeti pregovore najkasnije 1. rujna 2023. godine.

Ukoliko dođe do značajnih promjena poslovnih okolnosti, ugovorne strane imaju mogućnost započeti pregovore i prije roka definiranog u stavku 4. ovog članka, a počevši od 1. lipnja 2023. godine.

Poslodavac će uskladiti Pravilnike najkasnije u roku od 90 (devedeset) dana, a u tom razdoblju se na radnike primjenjuje povoljnije pravo ugovoreno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, propisano zakonom ili internim aktima Poslodavca.

Članak 82.

Ovaj Ugovor se objavljuje u Glasniku HT d.d. - službenom glasilu Poslodavca.

Za Sindikate:

Hrvatski sindikat telekomunikacija

Vesna Mamić, predsjednica

Darko Šutić, glavni povjerenik HST-HT

Republički sindikat radnika

Ivan Majdak, predsjednik

Za Poslodavca:

Predsjednik Uprave i glavni direktor

Konstantinos Nempis

Član Uprave i glavni direktor za ljudske resurse,

Ivan Bartulović

Izmjene ugovora o radu - procedura

Radni odnos je **ugovorni odnos** pa ni jedna ugovorna strana (ni poslodavac ni radnik) ne mogu ugovor jednostrano mijenjati. Kako za sklapanje ugovora o radu tako i za njegovu izmjenu **potrebna je suglasnost volja objiju ugovornih strana**.

Savjet: Ne potpisujte izmjene ugovora o radu ukoliko se niste prethodno posavjetovali sa sindikatom ili odvjetnikom. Radnik ima minimalno 8 dana da prouči prijedlog novog ugovora.

Sporazumna izmjena ugovora o radu

Tijekom radnog odnosa poslodavci često žele izmijeniti ugovor o radu na način da promijene vrstu posla koju radnik obavlja, promijene mjesto rada ili plaću. Budući da ugovor ne može jednostrano promijeniti, poslodavac tada nudi izmjene ugovora o radu radniku. Radnik predložene izmjene može i ne mora prihvatiti.

Ako su se poslodavac i radnik sporazumjeli o tome da se neki elementi radnog odnosa izmijene to se može učiniti na način da se potpiše novi ugovor ili da se sklopi dodatak (aneks) postojećem ugovoru.

Potpisivanjem novog ugovora stari ugovor o radu prestaje vrijediti i u potpunosti ga zamjenjuje novi ugovor o radu. Potpisivanjem aneksa mijenja se jedan ili više sastojaka ugovora (npr. plaća, radno mjesto, poslovi, i sl.), ali sam ugovor uz izmjene sadržane u aneksu vrijedi i dalje.

Aneksom se ugovor može izmijeniti na određeni rok (da će radnik privremeno npr. iduća tri mjeseca obavljati svoje poslove na drugoj lokaciji) ili trajno (npr. da radnik prestaje obavljati dosadašnje poslove i određenog datuma trajno preuzima poslove drugog radnog mjesta).

Što ako poslodavac nudi novi ugovor koji radniku nije prihvatljiv?

Ako poslodavac radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme ponudi izmijenjeni ugovor o radu radnik takav ugovor nije dužan potpisati.

Dakle, kad poslodavac radniku ponudi ugovor o radu s izmjenama s kojima radnik nije zadovoljan radnik ne potpisuje izmijenjeni ugovor nego nastavlja raditi prema ugovoru po kojem je radio i do tada. **U radnikovom pravnom položaju se ništa ne mijenja**. Radni odnos se nastavlja prema pravima i obvezama iz postojećeg ugovoru o radu koji i dalje obvezuje i poslodavca i radnika. Radnik nastavlja raditi iste poslove, na istom mjestu rada i za istu plaću.

Ugovor o radu koji je sklopljen na neodređeno vrijeme traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže pri čemu poslodavac mora imati zakonom opravdani razlog za otkaz.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Radnikov pravni položaj se mijenja tek ako poslodavac radniku uruči otkaz postojećeg ugovora o radu i istodobno predloži sklapanje ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima (npr. novo radno mjesto, nova plaća, novo mjesto rada i sl.).

Međutim i u slučaju kad poslodavac želi otkazati ugovor o radu i istodobno radniku ponuditi izmijenjeni ugovor o radu poslodavac mora imati opravdani, zakonom predviđeni razlog za otkaz i provesti zakonom propisanu proceduru otkazivanja ugovora o radu uz savjetovanje s radničkim vijećem.

U praksi će do otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora najčešće doći kad su ispunjeni uvjeti za poslovno uvjetovani otkaz, a znatno rjeđe za osobno uvjetovani otkaz. Do otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora radniku kojem se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja dolazi vrlo rijetko, jer poslodavac nema interes u radnom odnosu zadržati radnika koji krši obveze.

Najčešći primjer otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora je slučaj kad poslodavac mijenja organizaciju rada na način da ukida radna mjesta, ili smanjuje broj izvršitelja, jer je prestala potreba za obavljanjem poslova na tim radnim mjestima. Dakle, radno mjesto je ukinuto i više ne postoje poslovi koje je radnik do sad obavljao ili se smanjuje broj izvršitelja na određenim pozicijama. Poslodavac

radniku nudi ugovor o radu za drugo radno mjesto što radnik sporazumno ne prihvaća. Tada poslodavac pokreće postupak otkazivanja ugovora s ponudom izmijenjenog ugovora. U procesu otkazivanja s ponudom novog ugovora poslodavac se mora savjetovati s Radničkim vijećem uz odgovarajuću zakonom propisanu proceduru.

Istovremeno s otkazom radniku se dostavlja ugovor o radu s izmijenjenim uvjetima o čijem prihvaćanju se radnik mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, ali koji ne smije biti kraći od osam dana. Ukoliko želi ostati u radnom odnosu, radnik mora potpisati izmijenjeni ugovor, ali zadržava pravo pokrenuti sudski postupak u kojem će pokušati osporiti zakonitost otkaza.

Neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu

Dakle, želja poslodavca da „premjesti“ radnika s jednog radnog mjesta na drugo ili s jednog mjesta rada na drugo nije opravdani razlog za otkaz pa tako ni za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, ako se poslovi za koje radnik ima ugovor o radu i dalje obavljaju.

Vrlo često se događa da poslodavac samo formalno izmijeni pravilnik o organizaciji na način da izmijeni nazive radnih mjesta pa se poslovi nastavljaju i dalje obavljati, ali pod promijenjenim nazivima. Takav otkaz nije pravno valjan, jer je uvjet za zakoniti otkaz prestanak potrebe za obavljanjem konkretnog posla, neovisno o tome kako je poslodavac nazvao radno mjesto.

Uloga Radničkog vijeća u proceduri otkazivanja ugovora o radu

Radničko vijeće ima važnu ulogu u zaštiti radnika u procesu otkazivanja ugovora o radu. Kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora poslodavac je dužan provesti Zakonom o radu predviđeni postupak koji uključuje savjetovanje s radničkim vijećem.

Postupak uključuje **dobivanje suglasnosti radničkog vijeća** ako se radi o:

- članu radničkog vijeća i kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
- radniku s navršениh šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina
- predstavniku radnika u organu poslodavca (članu nadzornog odbora)

Nakon savjetovanja s Radničkim vijećem ili dobivanja suglasnosti kad je to potrebno poslodavac će radniku uručiti otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Izbor radnika

Radnik tada ima mogućnost odabrati želi li se zadržati u radnom odnosu pod uvjetima iz izmijenjenog ugovora o radu ili okončati radni odnos. Svoju odluku radnik treba priopćiti poslodavcu u roku koji mu je poslodavac odredio, ali koji ne može biti kraći od osam dana.

Ako radnik želi nastaviti radni odnos potpisati će izmijenjeni ugovor o radu i početi raditi pod izmijenjenim uvjetima (najčešće je to drugo radno mjesto s manjom plaćom ili drugo mjesto rada). Bez obzira što je potpisao izmijenjeni ugovor, radnik ima pravo pokrenuti sudski postupak u kojem traži da sud utvrdi da je odluka poslodavca o otkazu bila nedozvoljena. U sudskom postupku teret dokaza je na poslodavcu i poslodavac mora dokazati da je imao zakonom predviđeni razlog za otkaz (poslovno ili osobno uvjetovani otkaz ili mnogo rjeđe skrivljeno ponašanje radnika).

Ako radnik ne želi raditi pod izmijenjenim uvjetima odbiti će potpisati izmijenjeni ugovor čime će nastupiti posljedice otkaza. To znači da će početi teći otkazni rok nakon čijeg završetka prestaje radni odnos. Radnik ima pravo na otpremninu pod uvjetima i u visini kako je to određeno Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, ovisno o tome koji od ovih izvora prava povoljnije utvrđuje pravo na otpremninu. Radnik također kod ovakvog otkaza ima pravo na naknadu za nezaposlene na Zavodu za zapošljavanje pod uvjetima određenima propisima koji ta prava reguliraju, osim ako se radi o otkazu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Pokretanje sudskog spora

U slučaju kad nije prihvatio izmijenjeni ugovor pa je došlo do prestanka radnog odnosa, ali također i u slučaju kad je prihvatio izmijenjeni ugovor i tako ostao u radnom odnosu, ali pod drugim uvjetima, radnik ima pravo u sudskom postupku osporavati opravdanost otkaza. Teret dokaza je na poslodavcu. **Poslodavac mora sudu dokazati da je postojao opravdani razlog za otkaz** (poslovni, osobni ili skrivljeno ponašanje radnika).

Ukoliko poslodavac ne uspije dokazati opravdanost otkaza sud će uvrđiti da je otkaz bio nedopušten i da otkazani ugovor o radu zapravo i dalje vrijedi i obvezuje ga. U tom slučaju radnik se ima pravo vratiti na poslove odnosno mjesto rada na kojima je radio prije otkaza odnosno izmjene ugovora.

Radnik kojem je radni odnos prestao nezakonitim otkazom, jer nije prihvatio izmijenjeni ugovor i koji nije radio kod drugog poslodavca za vrijeme trajanja sudskog spora imao bi pravo na isplatu pune plaće uvećane za iznos kamata za taj period, ali umanjene za iznos otpremnine koju je dobio. Također bi imao pravo na priznavanje staža za cijeli taj period kao da je radio.

Radnik koji je prihvatio izmijenjeni ugovor i prema njemu dobivao manju plaću imati će pravo zahtijevati od poslodavca isplatu razlike plaće za cijeli period trajanja sudskog spora uvećanu za iznos kamata.

Više savjeta o pravima iz radnog odnosa možete pročitati na našoj web stranici www.hst.hr

Ukoliko imate pitanja za pravnika možete poslati upit na e-mail pravni.savjetnik@hst.hr

Povjerenici HST-a stoje Vam na raspolaganju za tumačenje kolektivnog ugovora.



HRVATSKI SINDIKAT TELEKOMUNIKACIJA

Park stara Trešnjevka 2.
10000 Zagreb

Kontakt:

Telefon: 01-30-20-222

e-mail: hst@hst.hr / tajnistvo@hst.hr / blagajnik@hst.hr

web: www.hst.hr