



UDK 347.7

Primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine u praksi – pitanja i odgovori

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.rh

Početak primjene novog Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine koji je stupio na snagu 1. studenog 2024. otvorio je neka pitanja u vezi njegove primjene u praksi. Najveći dio pitanja poduzetnika odnosi se na ostvarivanje materijalnih prava radnika. U očekivanju tumačenja pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora koje će dati zajedničko tijelo za njegovo tumačenje, autor u članku daje mišljenje u vezi nekih pitanja njegove primjene koja su se do sada postavila u praksi, sa primjerom ugovora o radu na određeno vrijeme usklađenog sa Kolektivnim ugovorom.

1. Uvod

Od 1. studenog 2024. na snazi su odredbe novog Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine¹ (u nastavku teksta: Kolektivni ugovor). Novi Kolektivni ugovor sklopljen je 25. rujna 2024. između Sindikata trgovine Hrvatske i Hrvatske udruge poslodavaca – Udruge trgovine. Kolektivni ugovor stupa na snagu 1. studenog 2024. i od tog datuma primjenjuje se na sve njegove potpisnike².

Kolektivni ugovor se primjenjuje na sve fizičke i pravne osobe (poslodavce) koji se bave trgovinom kao gospodarskom djelatnošću, upisane u sudski i druge registre, razvrstano po Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, za područje³:

- G – Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala,
- Odjeljci:
- G 45 – Trgovina na veliko i malo motornim vozilima i motoklima i popravak motornih vozila
- G 46 – Trgovina na veliko, osim trgovine motornim vozilima i motoklima
- G 47 – Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motoklima.

Prilikom proširenja primjene, Kolektivni ugovor će se primjenjivati na sve poslodavce koji obavljaju navedene djelatnosti, osim na poslodavce koji obavljaju djelatnosti iz područja G i to:

- Razred 45.20–Održavanje i popravak motornih vozila (ako se obavlja kao glavna djelatnost);
- Razred 47.73 – Ljekarne;
- Razred 47.74–Trgovina na malo medicinskim pripravcima i ortopedskim pomagalicama u specijaliziranim prodavaonicama – isključivo se odnosi na specijalizirane prodavaonice za promet na malo lijekovima (koje imaju uredno riješen status i ishodu dozvolu u skladu s važećim propisima).

Sukladno čl. 55. Kolektivnog ugovora, ugovorne stranke imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene, koje ima šest članova od kojih svaka stranka imenuje po tri člana. Prema dostupnim podacima ovo zajedničko tijelo do sada nije objavilo niti jedno tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora pa u nastavku članka, na pitanja koja su se do sada postavljala u praksi u vezi primjene pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, dajemo odgovarajuće mišljenje, ne želeći pri tome narušavati isključivo pravo spomenutog zajedničkog tijela za tumačenje pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, koja tumačenja imaju prednost u odnosu na predmetna mišljenja i odgovore na pitanja. U nastavku dajemo prikaz pitanja iz prakse poduzetnika o primjeni pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora.

1 Nar. nov., br. 117/24 i 126/24-Odluka o proširenju.

2 Detaljnije o novom Kolektivnom ugovoru u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Novi Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine – prikaz određenih prava radnika“, RiPup br. 11/2024, str. 149.

3 Čl. 3. Kolektivnog ugovora.



2. Primjena Kolektivnog ugovora

Pitanje: U vezi primjene čl. 3. Kolektivnog ugovora, primjenjuje li se novi Kolektivni ugovor na sve poslodavce koji imaju upisanu djelatnost "kupnje i prodaje robe" u svoje registrirane djelatnosti?

Odgovor: Kolektivni ugovor se primjenjuje na poslodavce i radnike koji obavljaju djelatnosti određene u čl. 3. st. 1. Kolektivnog ugovora, a nisu izuzeti od njegove primjene prema čl. 3. st. 2. Kolektivnog ugovora. Znači, Kolektivni ugovor se primjenjuje na poslodavce koji obavljaju djelatnosti iz područja G 45-47 Odluke o Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007.⁴ (u nastavku teksta: NKD 2007), osim navedenih izuzetaka⁵.

Pitanje: Moramo li primjenjivati odredbe Kolektivnog ugovora ako prema NKD 2007 obavljamo djelatnost proizvodnje električne opreme, ali, između ostalog, imamo i organiziranu maloprodaju naših proizvoda u našim prodajnim centrima?

Odgovor: Mišljenja sam kako morate primjenjivati Kolektivni ugovor u dijelu u kojem obavljate djelatnost maloprodaje odnosno trgovine na malo, bez obzira što se, između ostalog, bavite proizvodnjom električne opreme, što proizlazi i iz oznake djelatnosti koju obavljate prema NKD 2007. Sukladno čl. 3. st. 1. Kolektivnog ugovora obavljanje djelatnosti trgovine na malo implicira obvezu primjene odredbi Kolektivnog ugovora.

3. Sklapanje ugovora o radu

Pitanje: Proizlazi li iz Kolektivnog ugovora da se sa radnicima u trgovini obavezno mora sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme?

Odgovor: Ne. Sukladno čl. 8. Kolektivnog ugovora, ugovor o radu se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme, a samo iznimno na određeno vrijeme. Iz navedenog proizlazi kako se ugovor o radu sa radnikom u trgovini može iznimno sklopiti i na određeno vrijeme ako su ispunjeni uvjeti za sklapanje takvog ugovora predviđeni odredbom čl. 12. Zakona o radu⁶ (u nastavku teksta: Zakon).

Pitanje: Radi li se o uzastopnom ugovoru o radu na određeno vrijeme kada nakon prvog ugovora o radu na određeno vrijeme od 20 dana kojeg smo sa radnikom sklopili radi objektivnog razloga privremenog povećanja obujma posla uslijed akcijske prodaje u prodavaonici, nakon njegovog isteka i sa pauzom od tjedan dana, nakon toga sa istim radnikom sklopimo novi ugovor o radu na određeno vrijeme radi objektivnog razloga privremenog povećanja obujma posla radi očekivane povećane prodaje uslijed nastupajućih blagdana, kako to proizlazi iz podataka o prodaji tijekom zadnjih pet godina?

Odgovor: Mišljenja sam kako se tako sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ubraja u uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme sukladno definiciji uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme iz čl. 12. st. 5. Zakona.

Primjer – Ugovor o radu na određeno vrijeme u djelatnosti trgovine

ABEBE d.o.o. za trgovinu, Rijeka, Rujevica 876a, OIB:10200393033 koje zastupa članica uprave Tina Tinić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Janko Janković iz Rijeke, Kvarnerski put 92d, OIB:11100093911 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 16. prosinca 2024. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu (u nastavku teksta: Ugovor) Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme od 18. prosinca 2024. do 31. siječnja 2025. koji je zadnji dan radnog odnosa temeljem ovog Ugovora, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, za obavljanje poslova prodavača u trgovini mješovitom robom.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora je privremeno povećanje obujma posla kod Poslodavca do kojeg dolazi radi povećanja prodaje uslijed nastupajućih božićnih i novogodišnjih blagdana te sezonskog sniženja, što proizlazi iz dokumentacije o povećanoj prodaji u istom razdoblju u zadnjih pet godina.

Članak 2.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 18. prosinca 2024.

U slučaju da Radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom na dan iz stavka 1., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

- _____;
- _____.

Radnik će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnika te njegovoj stručnoj spremi.

Članak 3.

Za obavljanje poslova iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od 15 (slovima: petnaest) dana.

U slučaju nezadovoljavanja Radnika na probnom radu iz stavka 1., Poslodavac može Radniku otkazati ovaj Ugovor redovitim otkazom uz primjenu otkaznog roka od tjedan dana.

Članak 4.

Poslove iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u Gradu Rijeci kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca i potrebi posla, privremeno i na drugim mjestima.

Članak 5.

Plaća Radnika se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodatka na plaću;
- ostalih primitaka.

4 Nar. nov., br. 58/07 i 72/07-Ispravak

5 Vidjeti pod 1.

6 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

**Članak 6.**

Za obavljene rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 2.600,00 (slovima: dvijetisućesesto) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 7.

Osnovna plaća iz članka 6. ovog Ugovora uvećava se za⁷:

- prekovremeni rad 40%
- rad nedjeljom..... 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata..... 15%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni koja počinje od 14.00 sati) koji traje neprekidno duže od 8 dana, počevši od devetog dana 10%
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom..... 30%.
- za otežane uvjete rada (kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada po elementima utvrđenim Kolektivnim ugovorom za djelatnost trgovine..... 10%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za njega povoljnije.

Članak 8.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 7. ovog Ugovora, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog automobila u privatne svrhe.

Članak 9.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 5. ovog Ugovora, sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost trgovine (u nastavku teksta: Kolektivni ugovor).

Poslodavac će radniku isplatiti tijekom godine na ime prigodnih nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) najmanje u ukupnom iznosu od 135,00 eura.

Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 55,00 eura godišnje.

Poslodavac može dar u naravi iz stavka 3. u punom iznosu isplatiti radniku u novcu.

Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima, za božićne blagdane može osigurati poklon djeci radnika do 15 godina starosti, i to radniku – roditelju čije je dijete upisano u poreznu karticu radnika, u iznosu do 80,00 eura.

Članak 10.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih troškova, prema cijeni mjesečne odnosno pojed-

načne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za Poslodavca, a maksimalno do 110,00 eura.

Za vrijeme provedeno na službenom putu po nalogu Poslodavca radniku pripada dnevnicu u visini od najmanje 75% neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Iznos dnevnice iz stavka 2. umanjuje se u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak ako je radniku na službenom putu osigurana prehrana.

Puna dnevnicu se obračunava za službeno putovanje od 12 do 24 sata, a pola dnevnice za putovanje od 8 do 12 sati.

Članak 11.

Radnik koji odlukom Poslodavca bude upućen tijekom trajanja radnog odnosa na rad u mjestu sjedišta društva, ili izdvojene poslovne jedinice društva, a obitelj mu prebiva ili trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva ili izdvojene poslovne jedinice društva ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 280,00 eura.

Utvrđeni iznos naknade za odvojeni život umanjit će se za iznos troškova smještaja ako je isti osiguran.

Članak 12.

Radnik ostvaruje pravo na novčane potpore i jubilarne nagrade pod uvjetima iz Kolektivnog ugovora.

Članak 13.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Članak 14.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

Članak 15.

Svakoga radnog dana Radnik ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti u skladu sa odredbama Zakona i odlukom Poslodavca, ovisno o potrebama posla.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona.

Članak 16.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana.

Na osnovicu iz stavka 1. radnik ima pravo dodatni broj dana godišnjeg odmora po osnovi radnog staža uz primjenu sljedećih kriterija:

- od navršenih 5 godina radnog staža – 1 dan;
- s navršenih 10 godina radnog staža – 2 dana;
- s navršenih 15 godina radnog staža – 3 dana;
- s navršenih 20 godina radnog staža – 4 dana;
- s navršenih 30 godina radnog staža – 5 dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 17.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, odnosno Kolektivnom ugovoru, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

⁷ Za ovaj primjer korišteni su postoci uvećanja plaće iz Kolektivnog ugovora.



Članak 18.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, sukladno odluci Poslodavca.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima njege člana obitelji, liječenja na vlastiti trošak, obrazovanja, usavršavanja, specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Poslodavac će na njegov zahtjev radniku odobriti neplaćeni dopust ukupno pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Osobna skrb je skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi, Poslodavac ne smije radnika odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 19.

Radnik ima pravo, uz naknadu plaće, na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Članak 20.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

Članak 21.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika zbog odlaska u mirovinu, radnik ostvaruje pravo na otpremninu prema navršenom stažu kod Poslodavca sukladno Kolektivnom ugovoru.

Radnik ostvaruje i druga prava sukladno Kolektivnom ugovoru.

U slučaju da je neko pravo iz Kolektivnog ugovora riješeno povoljnije za Radnika, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora.

Članak 22.

Poslodavac se obvezuje na svoj trošak omogućiti Radniku stručno usavršavanje i obrazovanje za poslove za koje je sklopio ugovor o radu, sukladno potrebama radnog mjesta i objektivnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnik je upoznat sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

Članak 24.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Rijeci.

Članak 25.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca:
Članica uprave
Tina Tinić

Radnik:
Janko Janković

Pitanje: Može li plaća radnika biti određena odlukom poslodavca?

Odgovor: Mišljenja sam kako plaća radnika ne može biti određena odlukom poslodavca koja je njegov jednostrani akt. Sukladno čl. 8. Kolektivnog ugovora, odredba o bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, obvezni je dio sadržaja ugovora o radu. To proizlazi i iz odredbe čl. 15. st. 1. Zakona, pri čemu se, sukladno čl. 15. st. 3. Zakona, umjesto podatka o bruto plaći u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuje pitanje plaće. Među navedenim izvorima radnog prava nije predviđena jednostrana odluka poslodavca.

Pitanje: Može li se nekim izvorom radnog prava predvidjeti novčana kazna za radnika u slučaju njegovog postupanja suprotno obvezama koje proizlaze iz ugovora o radu, Zakona i drugih izvora radnog prava?

Odgovor: Načelno je to moguće, ali uz određene uvjete. Kriteriji moraju biti jasno određeni u ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru. Visina eventualne novčane (ugovorne) kazne mora biti proporcionalna visini plaće i težini povrede radnog odnosa. Osim toga, polazeći od načela jednake vrijednosti činidaba i ravnopravnosti ugovornih strana, novčane kazne pod istim uvjetima moraju biti predviđene i za poslodavce u slučaju njihovog postupanja protivno preuzetim obvezama koje proizlaze iz sklopljenog ugovora o radu, ili drugih izvora radnog prava. U vezi navedenog svakako preporučamo konzultirati pravnog stručnjaka.

Pitanje: Mogu li se ugovorom o radu na drukčiji način urediti pojedina pitanja u odnosu na način kako su uređena Kolektivnim ugovorom.

Odgovor: Mišljenja sam kako nakon početka primjene Kolektivnog ugovora načelno ne smijemo ugovorom o radu na drukčiji način urediti pojedina pitanja u odnosu na način kako su ta pitanja uređena Kolektivnim ugovorom, osim ako je odredba ugovora o radu sastavljena na taj način da alternativno upućuje na primjenu povoljnijeg prava ako je određena Kolektivnim ugovorom. Svakako predlažem da sastavljanju ugovora o radu u dogovoru sa radnikom pristupite stručno i pažljivo i uz odgovarajuću pomoć osoba pravne struke ako Vam je takva pomoć pri sastavljanju ugovora o radu potrebna, a mišljenja sam da je uvijek uputna.

Pitanje: Imamo više od 19 zaposlenih radnika i primjenjujemo pravilnik o radu. Možemo li i dalje primjenjivati pravilnik o radu nakon početka primjene Kolektivnog ugovora?

Odgovor: Možete istovremeno imati pravilnik o radu i biti obveznik Kolektivnog ugovora. Možete i dalje primjenjivati pravilnik o radu u vezi onih pitanja koja su u njemu za radnike povoljnije riješena od rješenja utvrđenih Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, Zakonom, ili drugim izvorom radnog prava, kao i u slučajevima kada neko pravo nije uopće riješeno navedenim izvorima radnog prava.

4. Radno vrijeme

Pitanje: Možemo li radniku sa koji radi pet dana u tjednu, sukladno čl. 9. Kolektivnog ugovora odrediti da sada radi šest dana u tjednu od ponedjeljka do subote?

Odgovor: Možete, pod uvjetom da manji broj radnih dana u tjednu nije određen ugovorom o radu. Ako jest, morate prethodno izmijeniti ugovor o radu. U slučaju da je tjedni raspored radnog vremena odre-



den odlukom o rasporedu radnog vremena koju je donio poslodavac sukladno odredbi čl. 60.a st. 4. Zakona, poslodavac mora donijeti novu odluku kojom staru stavlja izvan snage i tom novom odlukom određuje raspored radnog vremena u trajanju od šest dana tjedno.

Podsjećamo kako je poslodavac pri donošenju odluke o rasporedu radnog vremena, sukladno čl. 60.a st. 5. Zakona dužan najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke sukladno čl. 60.a st. 1. i 2. Zakona. Osim toga, pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena radnika poslodavac mora voditi računa o odredbama čl. 74. i 75. Zakona o minimalnom trajanju dnevnog i tjednog odmora.

5. Odmori i dopusti

Pitanje: U slučaju da je rasporedom radnog vremena određeno da radnik u pojedine dane radi kraće od 6 sati odnosno 4 sata, ima li pravo na odmor tijekom rada (stanku) i koliko ona traje?

Odgovor: Sukladno čl. 16. st. 2. Kolektivnog ugovora, ako radnik radi puno tjedno radno vrijeme, a u pojedinom radnom danu radi kraće od 6 sati, a najmanje 4 sata, ostvaruje pravo na razmjerni dio odmora (stanke) od najmanje 30 minuta iz odredbe 16. st. 1. Kolektivnog ugovora. U Vašem konkretnom slučaju, mišljenja sam, radnik bi za 4 sata rada imao pravo na 20 minuta stanke u radnom danu u kojem prema rasporedu radnog vremena radi 4 sata. Pri tome vodite računa da su ispunjeni svi uvjeti iz čl. 16. Kolektivnog ugovora, posebno pravilo o punom tjednom radnom vremenu.

Pitanje: Primjenjuje li se na radnika sa kojim je sklopljen ugovor o radu nakon 1. studenog 2024., znači nakon početka primjene Kolektivnog ugovora, odredba čl. 19 Kolektivnog ugovora u vezi kriterija za utvrđivanje dodatnih dana godišnjeg odmora?

Odgovor: Svakako. Mišljenja sam kako u slučaju da nakon 1. studenog 2024. zaposlite novog radnika, na njega se primjenjuju odredbe Kolektivnog ugovora u cijelosti, uključujući i odredbu čl. 19. Kolektivnog ugovora u vezi kriterija za utvrđivanje dodatnih dana godišnjeg odmora.

Pitanje: Odredbom čl. 19. Kolektivnog ugovora određeni su kriteriji za utvrđivanje dodatnih dana godišnjeg odmora na osnovicu koja je utvrđena internim aktima poslodavca, po osnovi radnog staža radnika. Odnosi li se kriterij radnog staža iz navedene odredbe Kolektivnog ugovora na ukupni radni staž radnika, ili na radni staž radnika kod poslodavca?

Odgovor: Odredba čl. 19. st. 4. Kolektivnog ugovora je na žalost nedovoljno precizna. Kako općenito propise radnog prava treba tumačiti sukladno načelu primjene povoljnijeg prava za radnika (in favorem laboratoris), kako načelno proizlazi i iz odredbe čl. 9. Zakona, a i budući da ugovorne strane nisu izričito odredile da se u slučaju odredbe čl. 19. st. 4. Kolektivnog ugovora radi o radnom stažu kod trenutnog poslodavca, mišljenja sam kako se radi o ukupnom radnom stažu radnika. U svakom slučaju u vezi ovog, a i drugih pitanja, treba obratiti pozornost na eventualne stavove tijela za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora i sudsku praksu.

Pitanje: Može li poslodavac ugovorom o radu odrediti drukčije kriterije dodatnih dana temeljem radnog staža od onih utvrđenih u čl. 19. st. 4. Kolektivnog ugovora?

Odgovor: Mišljenja sam da može, ali pri tome bi bilo dobro da u ugovoru o radu precizno odredi na koji se radni staž kriterij dodatnih

dana odnosi (ukupni, ili kod poslodavca), a svakako mora voditi računa i o zabrani diskriminacije pri utvrđivanju ovih kriterija.

6. Plaća i dodaci na plaću

Pitanje: Ako kod poslodavca koji zapošljava više od 200 radnika trenutno postoji sistematizacija prema kojoj se radna mjesta organiziraju u tri razreda složenosti, mora li poslodavac sada, radi usklađivanja sa odredbama Kolektivnog ugovora mijenjati čitavu sistematizaciju i organizacijsku shemu tako da uvede četiri razreda složenosti, ili je dovoljno da minimalne plaće u pojedinom razredu prilagodi odgovarajućoj minimalnoj plaći iz Kolektivnog ugovora?

Odgovor: Potrebno je voditi računa o odredbi čl. 60. Kolektivnog ugovora i odredbi čl. 9. st. 3. Zakona. Niti jedna od ovih odredbi ne upućuje na obvezu usklađivanja akata. Međutim, postoji mogućnost da Državni inspektorat, inspekcija rada traži u praksi usklađivanje ugovora o radu i pravilnika o radu sa Kolektivnim ugovorom.

Nije za očekivati da bi se to tražilo u slučaju kada odredbe ugovora o radu i pravilnika o radu općenito upućuju na odredbe Kolektivnog ugovora u vezi pojedinih prava i obveza. Mišljenja sam kako je u konkretnom slučaju pravno uporište za obvezu usklađivanja spomenutih akata sa odredbama Kolektivnog ugovora sporno s aspekta pravnog uporišta, jer za rješenje takvih situacija služi čl. 9. st. 3. Zakona. Drukčija je, međutim, situacija ako sam propis utvrđuje obvezu usklađivanja i rok za usklađivanje akata društva sa hijerarhijski višim propisom, kao što je to npr. bilo predviđeno prijelaznim i završnim odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu⁸, u vezi određivanja roka od šest mjeseci za usklađivanje pravilnika o radu sa tada novim zakonskim odredbama.

Pitanje: Veliki smo poduzetnik u djelatnosti trgovine i u našem poduzeću, sukladno sistematizaciji radnih mjesta imamo predviđene razne vrste poslova obzirom na složenost poslova pojedinog radnog mjesta, stručnu spremu radnika, radno iskustvo i uspješnost radnika na radu te sa tim povezano različite koeficijente koji utječu na različitu visinu plaće radnika ovisno o ispunjavanju navedenih kriterija. Kako našu sistematizaciju radnih mjesta, a time i visinu plaće radnika na mjestima voditelja i pomoćnika voditelja smjene u prodavaonici trgovačkog centra, uskladiti sa odredbom čl. 27. st. 1. Kolektivnog ugovora, budući su ovom odredbom propisane samo četiri grupe složenosti poslova?

Odgovor: Bez dodatnih pojedinosti mogu dati samo načelno mišljenje vezano uz Vaše pitanje, budući u Kolektivnom ugovoru nisu detaljno i precizno određeni platni razredi obzirom na složenost poslova koje obavljaju radnici na koje se Kolektivni ugovor primjenjuje, kao što je to npr. riješeno u drugim kolektivnim ugovorima čija je primjena u RH proširena na cijelu djelatnost. Načelno sam mišljenja kako bi poslovi koje navodite mogli biti svrstani u III. i IV. grupu složenosti (npr, kada se radi o voditelju smjene u prodavaonici trgovačkog centra), ali precizniji odgovor bi zahtijevao detaljnije upoznavanje sa svim okolnostima opisa konkretnih poslova u Vašem poduzeću. Nadamo se da će u najskorije vrijeme zajedničko tijelo za tumačenje pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora dati preciznije tumačenje čl. 27. Kolektivnog ugovora, jer se radi o pitanju koje postavlja veliki broj poduzetnika.

Pitanje: Kako postupiti u slučaju da je ugovorom o radu koji je sklopljen sa radnikom za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak predviđena mjesečna plaća u visini minimalne plaće, obzirom na odredbu čl. 27. Kolektivnog ugovora?



Odgovor: U ovom slučaju moramo voditi računa o dva kriterija, odnosno s jedne strane izračunati iznos minimalne plaće sukladno propisima o minimalnoj plaći i taj iznos usporediti sa iznosima iz čl. 27. Kolektivnog ugovora primjenjujući kriterij složenosti poslova propisanih tom odredbom. Od ta dva iznosa moramo primijeniti onaj koji je veći (vodeći pri tome računa da nekim drugim izvorom radnog prava /ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom na razini poduzeća, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca/ nije predviđen još veći iznos plaće).

Pitanje: *Može li poslodavac ugovoriti sa radnikom veći iznos mjesečne plaće od iznosa predviđenih u čl. 27. Kolektivnog ugovora?*

Odgovor: Može.

Pitanje: *Kojim aktom se može utvrditi stimulativni dio plaće?*

Odgovor: Sukladno čl. 29. Kolektivnog ugovora, pravilnikom o radu, odlukom poslodavca, ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi mjerila, kriteriji za vrednovanje ostvarenih rezultata i stimulacija radnika za ostvarenje većih rezultata rada. Pri tome, radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za vrednovanje rezultata rada i isplatu stimulativnog dodatka. Tako proizlazi i iz sudske prakse. Znači, u navedenim izvorima radnog prava mora postojati jasno razrađen i transparentno naveden kriterij za stimulativni dio plaće. Pri tome se ne smije raditi diskriminacija u odnosu na druge radnike.

Pitanje: *Odnosi li se obveza na definiranje mjerila i kriterija za stimulativni dodatak iz čl. 29. Kolektivnog ugovora samo na stimulativni dodatak kao dio mjesečne plaće, ili na bilo koju vrstu bonusa/isplata koje poslodavac isplaćuje u svezi ili na temelju radnog učinka pojedinog (individualnog) radnika?*

Odgovor: Mišljenja sam kako se odredba čl. 29. Kolektivnog ugovora odnosi na plaću u smislu određivanja njenog pojma u čl. 90. Zakona.

Pitanje: *Koji je minimalni postotak uvećanja plaće za rad radnika nedjeljom?*

Odgovor: Sukladno čl. 31. Kolektivnog ugovora, za rad nedjeljom radnik ima pravo na uvećanje plaće od 50 posto. Zakonom je u čl. 94. st. 1. određeno kako postotak uvećanja plaće za rad nedjeljom ne može biti manji od 50 posto. Međutim, nekim drugim izvorom radnog prava (npr. ugovorom o radu) može biti predviđen i veći postotak uvećanja plaće za rad nedjeljom pa će se u tom slučaju primijeniti taj veći postotak bez obzira na odredbu čl. 31. Kolektivnog ugovora.

Pitanje: *Koji minimalni postotak uvećanja plaće treba primijeniti u slučaju prekovremenog rada radnika?*

Odgovor: Zakonom nije propisan postotak uvećanja plaće za prekovremeni rad. Prema tome, u slučaju da niti jednim drugim izvorom radnog prava nije propisan veći postotak uvećanja plaće za prekovremeni rad radnika od onog utvrđenog u čl. 31. Kolektivnog ugovora, plaća radnika za prekovremeni rad uvećat će se za 40 posto.

Pitanje: *Što se tiče odredbe čl. 34. Kolektivnog ugovora u vezi prava radnika na dar u naravi, može li poslodavac slobodno birati priliku za koju će takav dar jednom godišnje dati/isplatiti (npr. za radnikov rođendan ili za Božić) i ako može, može li ga isplatiti za Božić pored prigodne božićnice, tako da oba iznosa budu pokrivena unutar neoporezivog iznosa prigodnih nagrada sukladno Pravilniku o porezu na dohodak⁹ (u nastavku teksta: PPD)?*

Odgovor: Mišljenja sam kako je limit za isplatu dara u naravi radniku kalendarska godina. U slučaju kada bi dar u naravi bio isplaćen nakon 1. siječnja 2025., mišljenja sam kako bi iznos dara u naravi ulazio u limit (cenzus) neoporezivosti za 2025. Dar u naravi i božićnica, mišljenja sam, su neovisni jedno o drugom.

Pitanje: *Može li se neka od prigodnih nagrada predviđenih u čl. 34. Kolektivnog ugovora priznati u većem iznosu od predviđenog tom odredbom?*

Odgovor: Moramo razlikovati materijalno pravo radnika koje uređuje propis radnog prava, od visine neoporezivog dijela tog materijalnog prava koji određuju odredbe PPD-a. Prema tome, poslodavac može ako je tako propisano nekim izvorom radnog prava (a ako je tako propisano kao u slučaju Kolektivnog ugovora i mora) radniku priznati neko pravo i iznad neoporezivog dijela propisanog odredbama PPD-a. Odredbama PPD-a samo se utvrđuje je li neki primitak, u slučaju Vašeg pitanja prigodna nagrada, oporeziva, ili nije.

7. Materijalna prava radnika

Pitanje: *Može li sukladno čl. 36. Kolektivnog ugovora poslodavac isplatiti kao neoporezivu naknadu i naknadu stvarnog troška prijevoza iznos veći od 110,00 eura, što je maksimalni iznos prema Kolektivnom ugovoru, ako stvarni troškovi prijevoza prelaze taj iznos?*

Odgovor: Mišljenja sam kako u ovom slučaju moramo razlikovati materijalno pravo radnika i oporezivost, jer su uređeni različitim propisima. Materijalna prava radnika uređena su materijalno pravnim, ili u konkretnom slučaju radno pravnim propisima odnosno nekim od izvora radnog prava, a oporezivost tog materijalnog prava i primitka radnika uređena je poreznim propisom, ili u konkretnom slučaju PPD-om. Poslodavac načelno nije limitiran u dodjeli prava naknade troška prijevoza (visine iznosa), a drugi propisi (odredbe PPD-a) rješavaju pitanje oporezivosti materijalnog prava naknade troška prijevoza radnika na posao i sa posla (neoporezivi iznos je limitiran odredbama PPD-a).

Pitanje: *Znači li odredba čl. 36. Kolektivnog ugovora da se troškovi prijevoza umanjuju samo za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora?*

Odgovor: Točno, odredba čl. 36. st. 6. Kolektivnog ugovora jasno određuje kako se troškovi prijevoza umanjuju za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana. Iz navedenog proizlazi kako se troškovi prijevoza ne umanjuju ako radnik koristi tijekom mjeseca manje od 15 dana godišnjeg odmora.

Pitanje: *Može li se, sukladno čl. 36. Kolektivnog ugovora, radniku isplaćivati veći iznos naknade za prijevoz od iznosa propisanog tom odredbom?*

Odgovor: Mišljenja sam da se može isplaćivati i veći iznos pod uvjetima iz Kolektivnog ugovora i sukladno čl. 9. st. 3. Zakona, ali za sve iznose iznad neoporezivog iznosa propisanog PPD-om, mora se platiti porez. Pri tome, jasno, morate voditi računa i o zabrani diskriminacije među radnicima obzirom na uvjete rada i druge slučajeve zabrane diskriminacije propisane Zakonom o suzbijanju diskriminacije¹⁰.

Pitanje: *Može li se odlukom poslodavca utvrditi manji iznos dnevnice od onog propisanog sukladno čl. 37. Kolektivnog ugovora?*

Odgovor: Ne može. Sukladno čl. 37. st. 1. Kolektivnog ugovora, za vrijeme provedeno na službenom putu po nalogu Poslodavca radni-

⁹ Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 104/22, 112/22, 156/22, 1/23, 3/23, 56/23 i 143/23.

¹⁰ Nar. nov., br. 85/08 i 112/12.

ku pripada dnevnicu u visini od najmanje 75% neoporezivog iznosa utvrđenog PPD-om.

Pitanje: Mora li poslodavac isplatiti radniku solidarnu pomoć u slučaju da se ispune uvjeti iz čl. 40. Kolektivnog ugovora?

Odgovor: Mišljenja sam da ne mora. Sukladno čl. 40. Kolektivnog ugovora poslodavac može, a ne mora, isplatiti radniku solidarnu pomoću u slučaju ispunjenja kriterija iz navedene odredbe Kolektivnog ugovora.

8. Ostala prava radnika

Pitanje: Može li poslodavac radniku, kojeg je zbog potrebe posla, premjestio temeljem pisanog naloga u drugo mjesto rada na udaljenost do 50 km od mjesta radnikovog prebivališta ili boravišta, podmiriti troškove prijevoza u visini manjoj od stvarnog troška prijevoza?

Odgovor: Mišljenja sam da ne može. Odredba čl. 43. st. 2. Kolektivnog ugovora je jasna i poslodavac mora u slučaju iz čl. 43. st. 1. Kolektivnog ugovora kojeg navodite u Vašem pitanju, radniku osigurati prijevoz, ili podmiriti troškove u visini stvarnog troška prijevoza.

Pitanje: Može li poslodavac, sukladno čl. 43. Kolektivnog ugovora, premjestiti radnika zbog potreba posla u drugo mjesto rada koje nije udaljeno više od 50 km od mjesta radnikovog stanovanja ili boravišta?

Odgovor: Slažem se, mišljenja sam kako iz odredbe čl. 43. st. 1. Kolektivnog ugovora proizlazi kako poslodavac može radi potreba posla premjestiti radnika u drugo mjesto rada koje nije udaljeno više od 50 km od mjesta radnikovog stanovanja ili boravišta, kako i navodite u Vašem pitanju.

Pitanje: Znači li odredba čl. 43. Kolektivnog ugovora da poslodavac može bez pristanka radnika premjestiti trudnu radnicu, invalida i ostale zaštićene kategorije radnika u drugo mjesto rada koje nije udaljeno više od 15 km od mjesta stanovanja?

Odgovor: Mišljenja sam kako iz odredbe čl. 43. st. 3. Kolektivnog ugovora proizlazi kako poslodavac može bez pristanka radnika premjestiti trudnu radnicu, invalida i ostale zaštićene kategorije radnika u drugo mjesto rada koje nije udaljeno više od 15 km od mjesta stanovanja, kako i navodite u Vašem pitanju.

9. Zaključak

Donošenje Kolektivnog ugovora u svakom slučaju treba ocijeniti pozitivnim, jer doprinosi većoj pravnoj sigurnosti radnika, ali i poslodavaca u djelatnosti trgovine. Međutim, od stupanja Kolektivnog ugovora na snagu i početka njegove primjene 1. studenog 2024. u praksi se otvaraju brojna pitanja u vezi tumačenja njegovih pojedinih odredbi. Najveći dio ovih pitanja odnosi se na pitanje radnog vremena, odmora radnika, pitanje plaća radnika i materijalnih prava radnika.

Temeljem prvih iskustava praktične primjene odredbi Kolektivnog ugovora zamjetni su problemi koji se javljaju kod obveznika primjene njegovih odredbi u vezi razlikovanja materijalno pravnog uređenja pojedinih prava iz Kolektivnog ugovora, posebno kada se radi o materijalnim pravima radnika, što uređuju propisi radnog prava i oporezivosti pojedinih tako utvrđenih materijalnih prava što uređuje druga skupina propisa, odnosno propisi o oporezivanju dohotka. U trenutku pisanja ovog članka još ne raspolažemo informacijama je li oformljeno tijelo za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora. Međutim, nema nikakve sumnje da će ovo tijelo odgovoriti na brojna pitanja koja se u vezi sa tumačenjem odredbi Kolektivnog ugovora postavljaju u praksi.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- 2) Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine (Nar. nov., br. 117/24 i 126/24);
- 3) Zakon o suzbijanju diskriminacije (Nar. nov., br. 85/08 i 112/12);
- 4) Pravilnik o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 104/22, 112/22, 156/22, 1/23, 3/23, 56/23 i 143/23);
- 5) Odluka o Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007. (Nar. nov., br. 58/07 i 72/07);
- 6) Prelević, B., stručni članak: „Novi Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine – prikaz određenih prava radnika“, RiPup br. 11/2024, str. 149.

Ne zaboravite:

- Od 1. studenog 2024. na snazi je novi Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine.
- Kolektivnim ugovor je Odlukom resornog ministra proširen na sve poslodavce i radnike koji se sukladno NKD bave trgovinom za područje G trgovina na veliko i malo/popravak motornih vozila i motocikala, Odjeljci G 45-47, kako je to predviđeno u čl. 3. Kolektivnog ugovora.
- Kolektivni ugovor je sklopljen na određeno vrijeme od 3 godine od njegova stupanja na snagu.
- Kolektivnim ugovorom je predviđena posebna zaštita starijih radnika.
- Radnik u tijeku kalendarske godine može odraditi 250 sati prekovremenog rada pri čemu za prekovremeni rad pojedinog radnika iznad 220 sati godišnje, poslodavac mora pribaviti prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- Poslodavac će internim aktom utvrditi broj dana godišnjeg odmora radnika uzimajući u obzir kriterije iz Kolektivnog ugovora na koje primjenjuje dodatne dane sukladno Kolektivnom ugovoru.



