

Sklapanje ugovora o radu u djelatnosti trgovine prema novom kolektivnom ugovoru

Božo Prelević, dipl. iur.

Od 1. studenog 2024. na snazi je novi Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine, koji važi tri godine od njegova stupanja na snagu. Kolektivni ugovor donosi brojne novine u uređenje radnih odnosa u djelatnosti trgovine. Autor u članku daje temeljne informacije o novom Kolektivnom ugovoru za djelatnost trgovine i analizu njegovih odredbi koje se odnose na sklapanje ugovora o radu. Autor u članku daje i primjer ugovora o radu u djelatnosti trgovine, usklađenog sa odredbama novog Kolektivnog ugovora.

1. Uvod

Nakon dugotrajnih priprema i najava, početkom mjeseca listopada u „Narodnim novinama“ objavljen je tekst novog Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine¹ (u nastavku teksta: Kolektivni ugovor). Novi Kolektivni ugovor je sklopljen 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 potpisnike.

Bez obzira na činjenicu da se očekuje proširenje primjene novog Kolektivnog ugovora na sve poslodavce koji obavljaju djelatnosti razvrstane u Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti sukladno čl. 3. istog Kolektivnog ugovora, u trenutku pisanja ovog članka primjena Kolektivnog ugovora još uvijek nije bila proširena na sve poslodavce koji obavljaju djelatnost trgovine. Kolektivnim ugovorom se, između ostalog, uređuje:

- sklapanje ugovora o radu;
- zaštita prava radnika;
- radno vrijeme radnika u djelatnosti trgovine;
- odmori i dopusti radnika;
- plaća i dodaci na plaću;
- materijalna prava radnika;
- ostala prava radnika;
- djelovanje i uvjeti za rad sindikata;
- prava i obveze ugovornih stranaka i način rješavanja sporova.

U ovom članku detaljnije ćemo se upoznati sa područjem primjene novog Kolektivnog ugovora i njegovim temeljnim odredbama kojima se uređuje sklapanje ugovora o radu u djelatnosti trgovine.

2. Područje primjene Kolektivnog ugovora

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 područje²:

- G – Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala,

Odjeljci:

- G 45 – Trgovina na veliko i malo motornim vozilima i motociklima i popravak motornih vozila
- G 46 – Trgovina na veliko, osim trgovine motornim vozilima i motociklima
- G 47 – Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima.

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);

¹ Nar. nov., br. 117/24 od 10. listopada 2024.

² Čl. 3. Kolektivnog ugovora.

- 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 ishođenu dozvolu u skladu s važećim propisima).

**ističemo...**

Sukladno čl. 4., Kolektivni ugovor se sklapa na određeno vrijeme i važi 3 godine od dana stupanja na snagu.

2.1. Obvezivanje i primjena Kolektivnog ugovora

**ističemo...**

Kolektivni ugovor obvezuje ugovorne stranke, a primjenjuje se na sve poslodavce – članove Udruge poslodavaca koja je stranka samog Kolektivnog ugovora, a koji obavljaju djelatnost iz navedene odredbe čl. 3. Kolektivnog ugovora te na članove sindikata, koji je stranka Kolektivnog ugovora³.

Kolektivni ugovor obvezuje i sve fizičke i pravne osobe koje su naknadno postale članovi Udruge poslodavaca, a koje obavljaju djelatnost iz čl. 3. Kolektivnog ugovora. Pravna pravila sadržana u Kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se Kolektivni ugovor odnosi.

Sukladno čl. 6., Kolektivni ugovor se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavaca iz čl. 5. Kolektivnog ugovora, a u slučaju proširenja na radnike zaposlene kod poslodavaca iz čl. 3. Kolektivnog ugovora i neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim, ili skraćenim radnim vremenom. Odredbe Kolektivnog ugovora ne primjenjuju se na prava i obveze direktora odnosno predsjednika uprave, članova uprave i drugih osoba, za koje su međusobna prava i obveze utvrđena zasebnim ugovorom.

2.2. Primjena zakonskog pravila o slobodi ugovaranja

Za pravilnu primjenu odredbi Kolektivnog ugovora nužno je podsjetiti se odredbi Zakona o radu⁴ (u nastavku teksta: Zakon) o slobodi ugovaranja. Sukladno zakonskim odredbama, poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih Zakonom, ili drugim zakonom⁵. Zakonom je nadalje određeno kako poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom, samo ako je samim Zakonom, ili drugim zakonom to izričito propisano.

Konkurencija različitih izvora radnog prava uređena je odredbom čl. 9. st. 3. Zakona.

3 Čl. 5. Kolektivnog ugovora.

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

5 Čl. 9. st. 1. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno ovoj zakonskoj odredbi, u slučaju da 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 samim Zakonom, ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

3. Sklapanje ugovora o radu prema novom Kolektivnom ugovoru

U ovom dijelu Kolektivnog ugovora uređuje se područje zasnivanja radnog odnosa, ugovora o radu i probnog rada radnika u djelatnosti trgovine.

3.1. Zasnivanje radnog odnosa

**ističemo...**

Sukladno čl. 7. Kolektivnog ugovora, radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Mišljenja smo kako je važno naglasiti da je Kolektivnim ugovorom posebno istaknuta obveznost pisanog oblika ugovora o radu. Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata, pri čemu se ova provjera može obavljati razgovorom, pismenim putem i drugačije.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti, ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje, ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Budući na potencijalni kontakt sa kupcima ova odredba Kolektivnog ugovora je logična i razumljiva. Radniku koji propusti postupiti sukladno ovoj odredbi Kolektivnog ugovora, poslodavac može otkazati ugovor o radu uz pravo naknade štete od radnika.

3.2. Sklapanje ugovora o radu

**ističemo...**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, a samo iznimno na određeno vrijeme⁶.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;

6 Čl. 8. Kolektivnog ugovora.



- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna;
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto pojedinih ugovornih odredbi koje predviđa Zakon, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, na Kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu, kojima su uređena njegova prava i obveze.

Iz navedenog proizlazi kako odredba čl. 8. Kolektivnog ugovora uglavnom sadržajno odgovara odredbi čl. 15. Zakona kojim su uređeni obvezni elementi sadržaja ugovora o radu.

3.3. Probni rad

Sukladno čl. 9. Kolektivnog ugovora, prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Otkazni rok za radnike koji nisu zadovoljili za vrijeme probnog rada iznosi najmanje jedan tjedan.



ističemo...

Probni rad može trajati najduže 6 mjeseci, ovisno o složenosti ili vrsti posla.

Primjer – Ugovor o radu na neodređeno vrijeme u djelatnosti trgovine

AUTO MOTOR d.o.o. za servis i prodaju motornih vozila, Zagreb, Splitska 81c, OIB:33300393031 koje zastupa član uprave Roman Romanović (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Vladimir Vladić iz Zagreba, Draškovićeva 565, OIB:39393993939 (u nastavku teksta: Radnik), dana 3. studenog 2024. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na neodređeno vrijeme (u nastavku teksta: Ugovor) Radnik zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme kod Poslodavca za obavljanje poslova prodavača motornih vozila, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. studenog 2024.

U slučaju da Radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom na dan iz stavka 2., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

Članak 2.

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 6 (slovima: šest) mjeseci.

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 sjedištu Poslodavca 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;
- dodataka na plaću;
- ostalih primitaka.

Članak 6.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 2.600,00 (slovima: dvijetisućešesto) 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.

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



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.

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 pojedinačne 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 dnevnica 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 za trgovinu.

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 5 (slovima: pet) 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 20 (slovima: dvadeset) radnih 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.

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 robove propisane Zakonom.

Članak 21.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika zbog odlaska u mirovinu, radnik ostvaruje pravo na otpremninu prema navršenom stažu kod poslodavca:

- do dvije godine – 200,00 eura;
- od dvije do četiri godine – 550,00 eura;
- od četiri do pet godina – 1.050,00 eura;
- preko pet godina – 1.400,00 eura.

Članak 22.

Radnik ostvaruje i druga prava sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost trgovine.

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

Članak 23.

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 24.

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

Članak 25.

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 Zagrebu.

Članak 26.

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

Za Poslodavca:
Član uprave
Roman Romanović

Radnik:
Vladimir Vladić

4. Zaključak

Sklapanje Kolektivnog ugovora trebalo bi omogućiti bolje ostvarivanje prava radnika iz radnih odnosa u ovoj djelatnosti. Očekuje se kako bi primjena Kolektivnog ugovora mogla biti proširena odlukom ministra na sve radnike i poslodavce u djelatnosti trgovine pod uvjetima iz samog Kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor je sklopljen na određeno vrijeme od tri godine.

Ugovorne stranke započeti će pregovore o novom Kolektivnom ugovoru 3 mjeseca prije prestanka njegovog važenja, a obvezuju se pregovore završiti najkasnije u roku od 3 mjeseca. Odredbe Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku o radu, ili odluci poslodavca. U slučaju da je aktima poslodavca neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora.

Ne zaboravite:

- **Od 1. studenog 2024. na snazi je novi Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine.**
- **Kolektivnim ugovor se za sada primjenjuje između ugovornih strana, a predviđena je i mogućnost proširenja njegove primjene.**
- **Kolektivni ugovor je sklopljen na određeno vrijeme od 3 godine od njegova stupanja na snagu.**
- **Ugovorne stranke započeti će pregovore o novom Kolektivnom ugovoru 3 mjeseca prije prestanka njegovog važenja, a obvezuju se pregovore završiti najkasnije u roku od 3 mjeseca.**
- **Odredbe Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku o radu, ili odluci poslodavca.**
- **U slučaju da je aktima poslodavca neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora.**

Bilješke

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).