



Novi kolektivni ugovor za djelatnost trgovine – prikaz određenih prava radnika

mr. Sandra Mihelčić, dipl. oec.

U Narodnim novinama br. 117/2024 objavljen je novi kolektivni ugovor za djelatnost trgovine. Ovaj kolektivni ugovor za njegove potpisnike primjenjuje se od 1. studenog 2024. Za ostale poslodavce početak će se primjenjivati po njegovom proširenju. Do zaključenja ovog broja časopisa još nije proširena njegova primjena, a ona se očekuje uskoro. Prema čl. 3. toga kolektivnog ugovora navedeno je da se kolektivni ugovor za trgovinu 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 područje G (Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala) i to za odjeljke: 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) i G 47 (Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima). Prilikom proširenja, kolektivni ugovor će se primjenjivati na sve poslodavce koji obavljaju prije navedene djelatnosti, osim na poslodavce koje obavljaju djelatnosti iz područja G i to iz sljedećih razreda: 45.20 (Održavanje i popravak motornih vozila (ako se obavlja kao glavna djelatnost), 47.73 (Ljekarne), 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). U nastavku dajemo prikaz određenih prava radnika prema odredbama novog kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine. O sklapanje ugovora o radu u djelatnosti trgovine prema novom kolektivnom ugovoru pišemo u zasebnom članku u ovom broju časopisa.

1. Plaća i dodaci na plaću

1.1. Što čini plaću radnika u trgovini (čl. 24.)

Poslodavac je obavezan radniku za obavljenu rad isplatiti plaću, koja se može sastojati od:

- 1) osnovne odnosno ugovorene plaće
- 2) dodataka
- 3) ostalih primitaka.

Pod pojmom plaća smatra se plaća u bruto iznosu.



ističemo...

Najniža osnovna odnosno ugovorena bruto plaća radnika u djelatnosti trgovine **ne može biti niža od zakonske minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.**

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika Poslodavac utvrđuje internim aktima Poslodavca, Pravilnikom o radu i sistematizacijom poslova i ne mogu biti poslovna tajna.

1.2. Obračun plaće i naknada (čl. 25.)

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati

u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

- 1) obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju;
- 2) obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

1.3. Osnovna bruto plaća (čl. 26.)

Osnovne bruto plaće pojedinih radnih mjesta, za puno radno vrijeme i normalni učinak rada ostvaren u normalnim uvjetima rada, utvrđuje poslodavac kroz sistematizaciju, na osnovi složenosti poslova radnih mjesta.

Normalnim učinkom smatra se izvršenje zadataka uobičajenih za obavljanje pojedinog posla, a u skladu s popisom i opisom poslova za pojedino radno mjesto i važećim zakonskim propisima iz područja zaštite na radu.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu ovoga Ugovora može sadržavati:

- značaj radnog mjesta u poslovanju
- potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta
- stupanj odgovornosti radnog mjesta
- potrebno radno iskustvo
- zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijative
- ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

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

Kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi veće osnovne bruto plaće od plaća utvrđenim ovim Ugovorom.

1.3.1. Najniže plaće s obzirom na složenost poslova (čl. 27.)

Poslovi se razvrstavaju u platne razrede te se vrednuju na osnovi složenosti poslova i uobičajenih uvjeta rada na tim poslovima. Sva radna mjesta razvrstavaju se u najmanje četiri (4) grupe složenosti poslova s iznosima najnižih bruto plaća bez dodataka navedenih u tablici.

PLATNI RAZREDI – POSLODAVAC KOJI ZAPOŠLJAVA 10 ILI VIŠE ZAPOSLENIH		
Grupa složenosti	Složenost poslova	Najniža bruto plaća bez dodataka u EUR
I.	Jednostavan rutinski rad i manje složeni poslovi i zadaci	840,00
II.	Srednje složeni poslovi i zadaci uz potrebne konzultacije	860,00
III.	Srednje složeni poslovi i zadaci	965,00
IV.	Složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju veću samostalnost i kreativnost	1.090,00

U slučaju da kod pojedinog mikro poslodavca koji zapošljava manje od deset (10) radnika zbog malog broja radnih mjesta razvrstavanje u 4 grupe složenosti nije primjenjivo, poslovi će biti razvrstani u najmanje dvije grupe složenosti poslova, a kako slijedi:

PLATNI RAZREDI – POSLODAVAC KOJI ZAPOŠLJAVA DO 10 ZAPOSLENIH

Grupa složenosti	Složenost poslova	Najniža bruto plaća bez dodataka u EUR
I.	Jednostavan rutinski rad i manje složeni poslovi i zadaci	840,00
II.	Srednje složeni poslovi i zadaci	965,00

Poslodavac može propisati internim aktima, pravilnikom o radu i sistematizacijom poslova ili ugovoriti kućnim kolektivnim ugovorom veće iznose najniže osnovne bruto plaće bez dodataka za radna mjesta kod Poslodavca.

1.4. Povećanje plaće za radni staž (čl. 28.)

Poslodavac koji ima propisan dodatak na plaću za radni staž, isti ga u skladu sa svojim aktima i dalje obračunava.

Ako poslodavac, za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora, ukine dodatak na plaću, po osnovi radnog staža, dužan je radniku, kao sastavni dio plaće i dalje isplaćivati iznos koji odgovara iznosu dodatka na plaću po osnovi do tada stečenog radnog staža.

Dakle, iz čl. 28. kolektivnog ugovora možemo zaključiti da nije propisana obveza poslodavca da mora imati dodatak na plaću za radni staž (ako ga nije već prije propisao kao obvezu isplate) za svoje radnike.¹

1.5. Stimulativni dio plaće (čl. 29.)

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.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za vrednovanje rezultata rada i isplatu stimulativnog dodatka.

1.6. Povećanje plaće za otežane uvjete rada (čl. 30.)

Kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada, osnovna plaća radnog mjesta radnika povećat će se ukupno za do 10%, primjerice po sljedećim elementima:

- utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi),
- opterećenje (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor – opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma koji povećava napor ili otežava obavljanje poslova),
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Radna mjesta sa težim uvjetima rada utvrđuju se pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom na nivou društva, a na temelju procjene opasnosti za radna mjesta.

1.7. Pravo na povećanu plaću (čl. 31.)

Osnovna plaća radnika povećava se:

- za rad noću = 30%;
- za prekovremeni rad = 40%;
- za rad nedjeljom = 50%;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata = 15%;

¹ Za razliku od primjerice kolektivnih ugovora za djelatnost ugostiteljstva ili graditeljstva gdje je propisano da se osnovna plaća mora uvećati za radni staž radnika.



- za rad u drugoj smjeni (koja počinje od 14.00 sati) koji traje neprekidno duže od 8 dana, počevši od devetog dana = 10%;
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na plaću uvećanu najmanje = 50%.

1.8. Naknada plaće (čl. 35.)

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.

Ugovorne stranke posebno utvrđuju da naknadu plaće kao da je radio, radnik ostvaruje za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih posebnim zakonom, ako na iste ne radi, a po rasporedu radnog vremena u te dane je trebao raditi.

1.9. Rokovi isplate plaća (čl. 32.)

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, jedan puta mjesečno, najkasnije do petnaestoga dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća se može isplaćivati dva puta mjesečno. Prvi dio plaće ne može iznositi manje od 50 posto pripadajuće mjesečne osnovne bruto plaće radnika i isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za koji se vrši isplata.

Drugi dio plaće poslodavac je obavezan isplatiti najkasnije petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

1.10. Plaća pripravnika (čl. 33.)

Za vrijeme pripravničkog staža radnik prima plaću koja ne može biti niža od 70% osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

2. Prigodne nagrade i darovi

2.1. Božićnica, naknada za godišnji odmor i sl. (čl. 34.)

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**.

Prigodna nagrada isplaćuje se radniku najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Radnici koji su u radnom odnosu na nepuno radno vrijeme, ostvaruju pravo na prigodnu nagradu razmjerno ugovorenom radnom vremenu, s tim da Poslodavac može donijeti odluku o isplati u punom iznosu.

Radnici koji rade u **dodatnom radu**, kod drugog poslodavca ostvaruju pravo na prigodnu nagradu **razmjerno ugovorenom radnom vremenu**, a maksimalno u iznosu razlike do propisanog neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima, u slučaju kad radnik kod matičnog poslodavca ostvaruje pravo na isplatu prigodnih nagrada.

2.2. Dar u naravi radniku (čl. 34.)

Radnik **ima pravo** na dar u naravi u iznosu od **55,00 eura godišnje**. Poslodavac može ovaj dar u punom iznosu isplatiti radniku u novcu. Napominjemo da se pod darovima u smislu Pravilnika o porezu na dohodak, smatraju samo davanja u naravi. Stoga, u novcu bi se eventualno mogao isplatiti dar kako prigodna nagrada za božić ako tijekom godine nije iskorišten neoporezivi iznos od 700,00 eura.

2.3. Dar djeci radnika (čl. 34.)

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**.

3. Materijalna prava radnika

3.1. Trošak prijevoza (čl. 36.)

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**.

Ako nema organiziranog prijevoza sredstvima javnog prometa za prijevoz radnika na posao i s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koji imaju drugi radnici koji koriste javni prijevoz na sličnoj udaljenosti od mjesta rada.

Ako radnik po nalogu Poslodavca obavlja posao na većoj udaljenosti ili ga Poslodavac premjesti u drugo mjesto rada, tada je Poslodavac u obvezi isplatiti radniku stvarni trošak takvog prijevoza.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svakoj promjeni vezanoj uz pravo na naknadu troškova prijevoza u roku od 8 dana od dana nastanka promjene. Ako radnik propusti obavijestiti Poslodavca o promjeni ili ako radnik ne iskazuje istinito svoje stvarno prebivalište, čini povredu obveze iz radnog odnosa radi koje Poslodavac može i otkazati ugovor o radu, uz obvezu povrata neosnovano stečene naknade troškova.

Troškovi prijevoza na posao i s posla u pravilu se isplaćuju prvog dana u mjesecu za tekući mjesec, a najkasnije s plaćom za protekli mjesec.

Troškovi prijevoza umanjuju se za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

3.2. Dnevnice (čl. 37.)

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.



ističemo...

Dakle, obveza isplate za **punu dnevnicu iznosi 22,50 eura²**, a za **pola dnevnice 11,25 eura³**.

Dnevnicu 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.

3.3. Naknada za odvojeni život (čl. 38.)

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**.

2 30,00 eura x 75%

3 15,00 eura x 75%

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

3.4. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe (čl. 39.)

Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila za službeno putovanje poslodavac će isplatiti naknadu **ne nižu od 0,30 eura po prijeđenom kilometru**.

3.5. Novčane potpore (čl. 40.)

Radnik ili njegova obitelj **imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u sljedećim slučajevima:**

- potpore u slučaju smrti radnika u visini od najmanje = 996,00 eura;
- potpore u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelji, djeca ili osobe po zakonu izjednačene s njima) u visini od najmanje = 400,00 eura;
- potpore zbog invalidnosti koja je nastala kao posljedica nezgode na radu kod tog poslodavca u visini od najmanje = 332,00 eura (osim ako je naknada isplaćena iz police osiguranja Poslodavca);
- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana jednom godišnje u visini od najmanje = 332,00 eura (pod uvjetom da radniku nije isplaćena novčana potpora zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana);

Poslodavac može, na temelju dokumentacije, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana = u visini do 332,00 eura
- potpore za novorođeno dijete u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak;
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje radnika = u iznosu do 332,00 eura.

3.6. Jubilarne nagrade (čl. 41.)

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istoga poslodavca, uključujući i staž u povezanim društvima, za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža u visini pripadajućih neoporezivih iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak. Prekid radnog odnosa do 8 dana ne smatra se prekidom za stjecanje navedenog prava.

3.7. Otpremnina za umirovljenje (čl. 42.)

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.

Naravno, nema zapreke da ako poslodavac želi, može isplatiti neoporezivu otpremninu do 1.400,00 eura radniku koji je kod tog poslodavca radio do pet godina.

4. Ostala prava radnika

4.1. Premještaj (čl. 43.)

Poslodavac može radnika, zbog potrebe posla, premjestiti u drugo mjesto rada, na temelju pisanog naloga na udaljenost do 50 km od mjesta radnikovog prebivališta ili boravišta.

Poslodavac će radniku osigurati prijevoz ili podmiriti troškove u visini stvarnog troška prijevoza.

Poslodavac ne može bez pisanog pristanka, radnika premjestiti u drugo mjesto rada, udaljeno više od 15 km od mjesta stanovanja i to: radnicu za vrijeme trudnoće, majku s djetetom do 8. godine života, invalida, roditelja ili skrbnika djeteta s teškoćama u razvoju, samohranog roditelja ili skrbnika do 8. godine života djeteta, člana radničkog vijeća, povjerenika zaštite na radu i sindikalnog povjerenika.

Djetetom s teškoćama u razvoju smatra se svako dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena vrsta i stupanj teškoća u razvoju prema članku 29. Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama. Ako se mijenja sjedište poslodavca ili sjedište pojedine organizacijske jedinice poslodavca koje utječu na mjesto rada radnika ili se organizacijska jedinica poslodavca gasi, ne primjenjuju se navedena ograničenja.

4.2. Novčana pomoć djeci smrtno stradalih radnika (čl. 44.)

Poslodavac će djeci smrtno stradalih radnika na radnom mjestu isplaćivati novčanu pomoć mjesečno do završetka redovnog srednjoškolskog obrazovanja, osim ako je po osnovi police osiguranja isplaćena naknada obitelji smrtno stradalog radnika.

4.3. Naknada zbog pretrpljenog straha (čl. 55.)

Poslodavac će isplatiti jednokratnu naknadu u iznosu **od minimalno 135,00 eura bruto radniku koji pretrpi strah ili ozljedu uzrokovanu prepadom, razbojništvom ili napadom za vrijeme obavljanja posla ili prilikom prenošenja dnevnog utrška u FINA-u ili banku i slično** po uputi poslodavca.

Pravo iz ovoga članka ostvaruje samo radnik nad kojim je izvršen prepad, razbojništvo ili napad za vrijeme obavljanja posla ili prenošenja dnevnog utrška u FINA-u ili banku i slično po uputi poslodavca.

Pravo na isplatu naknade temelji se na priznatoj ozljedi na radu.

5. Radno vrijeme

5.1. Tjedno radno vrijeme (čl. 13.)

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno. Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na šest dana, osim ako poslodavac svojom odlukom drugačije ne odredi. Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima i mjesecima.

5.2. Preraspodjela radnog vremena (čl. 14.)

Ako postoji potreba posla, poslodavac može preraspodijeliti ugovoreno radno vrijeme radnika tako da u razdoblju ne dužem od 12 mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena (punog ili nepunog). Preraspodjela radnog



vremena se uvodi sukladno odredbama Zakona o radu, pri čemu preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati najduže 6 mjeseci. Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 6 mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena **može trajati najduže 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno, ako poslodavac posluje sezonski**, uključujući i prekovremeni rad, pod uvjetom da je radnik dao poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad u preraspodijeljenom radnom vremenu, dužem od 48 sati tjedno. Radnik koji ne pristane na takav rad u preraspodjeli neće snositi štetne posljedice.

5.3. Prekovremeni rad (čl. 15.)

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.

Za prekovremeni rad poslodavac mora dati radniku pisani zahtjev. Iznimno, zahtjev za prekovremeni rad se daje usmenim putem u posebno opravdanim slučajevima, primjerice:

- u slučaju stvarne ili prijetee nesreće, više sile ili posla koji se mora žurno obaviti u prostorima ili na opremi, ali samo u onoj mjeri koja je potrebna da bi se izbjeglo ozbiljno ometanje redovitog poslovanja poslodavca. Viša sila je izvanredni, izvanjski događaj koji se ne može predvidjeti niti otkloniti, može biti prirodni (potres, poplava, udar groma, odron kamena), ali i ljudsko djelovanje (podmetnuti požar, nemiri, oružane pobune), pandemija i epidemija, ratno stanje, nemiri i slično. Događaj je atipičan, neočekivan i nepredvidiv, mora biti snažniji od sile subjekta, tako da ga subjekt ne može izbjeći, ni otkloniti.
- u slučaju izvanrednog radnog opterećenja zbog posebnih okolnosti, ukoliko se od poslodavca u pravilu ne može očekivati da primjeni druge mjere.
- kako bi se spriječio gubitak pokvarljive robe.

Poslodavac je dužan usmeni zahtjev, pisano potvrditi u roku od 4 radna dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Pisanu potvrdu o obavljenom prekovremenom radu poslodavac je radniku dužan dostaviti putem e-pošte, SMS poruke ili na drugi način pisane komunikacije, s potvrdom primitka od strane radnika.

6. Pauza, tjedni odmor, godišnji odmor, dopusti

6.1. Stanka (pauza)

Sukladno čl. 16. kolektivnog ugovora, **radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.**

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).

Radnik koji radi duže od 8 sati dnevno ima pravo na dodatni odmor (stanku) i to u trajanju u dogovoru s poslodavcem, sukladno mogućnostima procesa rada.

Kolektivnim ugovorom na razini trgovačkog društva, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ili pisanom odlukom poslodavca uredit će se vrijeme i način ostvarivanja prava na odmor (stanke) za radnike koji rade na poslo-

vima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada, kao i za radnike koji rade sami u smjeni, radi korištenja odmora (stanke).

Odmor (stanke) se u načelu koristi sredinom radnog dana, ovisno o mogućnostima procesa rada.

6.2. Dnevni odmor (čl. 17.)

Radnik ostvaruje pravo da tijekom svakog razdoblja od 24 sata koristi dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor od najmanje 10 sati neprekidno. Poslodavac je dužan tom radniku, u roku od 8 dana osigurati zamjenski dnevni odmor u zbroju propuštenih sati odmora.

6.3. Tjedni odmor (čl. 18.)

Tjedni odmor radnik u pravilu koristi nedjeljom.

Ako radnik radi nedjeljom u skladu s člankom 57. stavak 4. Zakona o trgovini, dan tjednog odmora će koristiti na dan koji nedjelji prethodi ili iza nedjelje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti dan tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje tog odmora u razdoblju od dva tjedna.

Sukladno stavcima 5. i 7. članka 57. Zakona o trgovini, radnici koji rade u prodajnim objektima na koje se ne primjenjuje navedeni Zakon u dijelu kojim se regulira rad nedjeljom, blagdanima i neradnim danima (označeni kao izuzeci od primjene), imaju pravo na dvije slobodne nedjelje u mjesecu.

Radnik ima pravo na tjedni odmor od najmanje dvadeset i četiri sata, kojem odmoru se pribraja dnevni odmor od dvanaest sati, osim u slučajevima kada je drugačije utvrđeno Zakonom o radu.

6.4. Godišnji odmor (čl. 19. i 20)

Godišnji odmor radnika za svaku kalendarsku godinu **mora trajati najmanje 4 tjedna.** Ako je radno vrijeme raspoređeno u pet dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi dvadeset radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana tjedno, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi dvadeset i četiri radna dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje, blagdani i neradni dani.

Poslodavac će internim aktom utvrditi broj dana godišnjeg odmora radnika uzimajući u obzir kriterije iz ovog kolektivnog ugovora.

Na osnovicu utvrđenu internim aktima poslodavca, dodatni broj dana godišnjeg odmora po osnovi radnog staža radnika odredit će se minimalno 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.

Dodatne kriterije za određivanje broja dana godišnjeg odmora, a koji se odnose na zdravstveno stanje i socijalne prilike radnika, poslodavac može utvrditi svojim internim aktom.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz savjetovanje s radničkim vijećem, a ako isto nije utemeljeno, poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja odmora u obzir se uzimaju potrebe organizacije rada te potrebe radnika i njihovih obitelji.

