

KOLEKTIVNI UGOVORI

638

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« br. 93/14.) i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« br. 93/14. i 26/15.) SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE, Zagreb, Trg Petra Krešimira IV/2, zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću, SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Pula, Danteov trg 5, zastupan po predsjednici Marini Cvitić, i HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA – UDRUGA UGOSTITELJSTVA I TURIZMA, Zagreb, Radnička cesta 37/A, zastupana po predsjedniku Željku Kukurinu, sklopili su 11. travnja 2022. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR UGOSTITELJSTVA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom stranke potpisnice ugovora uređuju međusobna prava i obveze, te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika/ce (dalje u tekstu: radnik) u ugostiteljskoj djelatnosti.

(2) Ovim kolektivnim ugovorom stranke ugovora utvrđuju određena minimalna prava i obveze poslodavaca i radnika u ugostiteljskoj djelatnosti.

(3) Ugostiteljska djelatnost obuhvaća djelatnosti pružanja usluga smještaja i pripreme i usluživanja hrane i pića sukladno Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti: djelatnosti koje se vode pod brojem 55 i 56 – razred I NKD-a.

Članak 2.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje sve članice ugovornih strana koje obavljaju ugostiteljsku djelatnost.

(2) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom kolektivnom ugovoru i imaju rodno značenje koriste se jednako za muški i ženski rod.

Članak 3.

(1) Zaključujući ovaj kolektivni ugovor, ugovorne strane obvezuju se u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

(2) Ugovorne strane obvezuju se da neće kolektivnim ugovorima na razini regija, županija i kolektivnim ugovorima ili aktima trgovačkog društva/obrta, određena prava urediti u manjem opsegu od utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Ovaj Kolektivni ugovor ne obvezuje poslodavce za radnike s posebnim ovlastima.

(4) Pod radnicima s posebnim ovlastima razumijevaju se radnici kojima, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno, te je poslodavac, sukladno Zakonu, s ovim radnicima ugovorio samostalnost u njihovu određivanju, primjerice kao što su poslovi: direktora hotela, voditelja poslovnih i organizacijskih jedinica, voditelja službi, radnika sa specijalističkim znanjima i slično.

1. Zabrana diskriminacije

Članak 4.

(1) Poslodavac je obvezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama zakona.

(2) Diskriminacijom se smatra i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 5.

(1) Ugovorom o radu zasniva se radni odnos.

(2) Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca.

- (3) Ugovor o radu zaključuje se na način, u obliku i u sadržaju propisanim zakonom.
- (4) Ako poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u slučajevima, pod uvjetima i na rok utvrđen odredbama ZR-a.
- (2) Pored slučaja zamjene privremeno nenazočnog radnika, poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu sa istim radnikom na određeno vrijeme za sezonske poslove s preraspodjelom radnog vremena za neprekinuto razdoblje duže od tri godine ukoliko s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove.
- (3) Poslodavac je u obvezi radniku koji kod njega radi na temelju sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s njime sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za iste ili slične poslove s istim ili sličnim znanjima i vještinama. Uvjeti rada regulirat će se kolektivnim ugovorom na razini trgovačkog društva.

Članak 7.

- (1) Poslodavac koji pretežno posluje sezonski može za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.
- (2) Sva pitanja vezana uz sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka uredit će se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

3. Posebni uvjeti rada

Članak 8.

- (1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.
- (2) Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može utvrditi posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 9.

- (1) Osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može, prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti i posebne zdravstvene sposobnosti za određene poslove.
- (2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.
- (3) Troškove zdravstvenih pregleda iz st. 1. i 2. ovog članka snosi poslodavac.

4. Probni rad

Članak 10.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova, i to:
- do trećeg stupnja stručne sprema u trajanju do dva mjeseca,
 - za četvrti stupanj stručne sprema u trajanju do četiri mjeseca,
 - za peti stupanj stručne sprema u trajanju do pet mjeseci i
 - za šesti i sedmi stupanj stručne sprema u trajanju do šest mjeseci.
- (2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 11.

- (1) Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koje će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika sukladno zakonu, posebnim propisima i naravi poslova i djelatnosti poslodavca.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno posebnim propisima.
- (3) Povjerenik zaštite na radu ima prava i obveze utvrđene aktima poslodavca sukladno propisima. Ukoliko aktima poslodavca nisu utvrđena prava i obveze povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik ima pravo na:

- 3 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće,
 - naknadu plaće za sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspeksijskom nadzoru po pozivu inspektora rada,
 - plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu pet dana tijekom jedne kalendarske godine.
- (4) Povjerenik zaštite na radu dužan je poslodavca pravodobno izvijestiti o vremenu odsustvovanja s rada u slučajevima iz prethodnog stavka.

(5) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca uredit će se izbor povjerenika zaštite na radu, kao i druga prava i obveze povjerenika zaštite na radu ovisno o broju zaposlenih i organizaciji zaštite na radu te drugim uvjetima kod poslodavca.

Ako kod poslodavca nije sklopljen kolektivni ugovor, obveze utvrđene u prethodnom stavku ovog članka uredit će se sporazumom sindikata i poslodavca.

Članak 12.

(1) Poslodavac je u obvezi, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa sukladno posebnim propisima, samostalno organizirati i voditi s dužnom pažnjom, prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

(2) Poslodavac je dužan imenovati osobu za nadzor zakonitosti prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikata s ovlastima radničkog vijeća (dalje u tekstu: radničko vijeće).

(3) Radnik je dužan pravodobno izvijestiti poslodavca o svim promjenama osobnih podataka.

Članak 13.

(1) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika je dužan, uz savjetovanje s radničkim vijećem, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, regulirat će se način i postupak rješavanja pritužbi radnika za slučajeve sprječavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 14.

(1) Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

(2) Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 15.

(1) Poslodavac samostalno odlučuje o zapošljavanju pripravnika sukladno svojim mogućnostima, potrebama rada i poslovnim ciljevima. Način osposobljavanja pripravnika poslodavac uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) Ukoliko zakonom ili aktima iz prethodnog stavka nije drukčije propisano, pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi predviđenoj za određene poslove i to:

- za poslove do V. stupnja stručne spreme, najviše šest (6) mjeseci,
- za poslove VI. stupnja stručne spreme, najviše devet (9) mjeseci,
- za poslove VII. stupnja stručne spreme, najviše dvanaest (12) mjeseci.

(3) Ukoliko zakonom ili aktima iz stavka 1. ovog članka nije drukčije propisano, poslodavac pripravniku određuje mentora. Mentor donosi program stručnog osposobljavanja pripravnika, te osigurava i prati njegovu provedbu. Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom od tri člana. Komisiju imenuje poslodavac. Članovi komisije moraju biti osobe koje svojim obrazovanjem, znanjem i iskustvom mogu objektivno provjeriti znanje i sposobnost pripravnika, a najmanje su iste stručne spreme kao i pripravnik.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, a nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

2. Skraćeno radno vrijeme

Članak 17.

Kada se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu utvrde poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, te se stoga za te poslove skraćuje radno vrijeme razmjerno štetnom utjecaju, radnik je dužan, na zahtjev poslodavca, dio radnog vremena do punog radnog vremena raditi na drugim poslovima koji nemaju narav štetnog utjecaja.

3. Raspored radnog vremena

Članak 18.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest radnih dana ili u drugom, manjem broju radnih dana utvrđenih odlukom iz st. 5. ovog članka.

(2) Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom vremenu.

(3) Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.

(4) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene rada na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(5) Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, pisanu odluku o rasporedu radnog vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada u ugostiteljstvu, osobito zbog pretežito sezonskog poslovanja, o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(6) Vrijeme pripravnosti smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova sukladno sklopljenom ugovoru o radu, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu rada gdje se njegovi poslovi obavljaju.

(7) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika.

(8) O vremenu pripravnosti poslodavac je dužan izvijestiti radnika najmanje 48 sati unaprijed.

(9) Vrijeme provedeno u pripravnosti nije radno vrijeme i ne računa se u mjesečni fond sati.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

(1) Zbog prirode poslovanja u ugostiteljskoj djelatnosti puno ili nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom dvanaest neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi. Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 6 mjeseci. Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 60 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(3) Preraspodjela radnog vremena detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom u trgovačkom društvu ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili na drugi propisani način. Na zahtjev radničkog vijeća poslodavac je u obvezi izvijestiti radničko vijeće o satima ostvarenim u preraspodjeli radnog vremena po svim poslovnim i organizacijskim jedinicama.

(4) Poslodavac je dužan u preraspodijeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane zakonom.

VI ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 20.

Poslodavac je u obvezi radniku osigurati stanku sukladno propisanom pozitivnim propisima.

2. Dnevni odmor

Članak 21.

(1) Tijekom svakog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na ugostiteljsko turističkim poslovima kada se oni obavljaju u dvokratnom ili smjenskom radu, te u drugim slučajevima kada to zahtijeva intenzitet poslova u pojedinom razdoblju (turistička sezona, posebna događanja i slično) osigurati pravo na dnevni odmor od najmanje 8 sati neprekidno.

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

3. Tjedni odmor

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 21. ovoga ugovora.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju i na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 21. ovoga ugovora.

4. Godišnji odmor

Članak 23.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.

(2) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo, na plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.

(3) Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno ZR-u.

(4) Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika s malodobnom djecom.

(5) Poslodavac je dužan radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

(6) Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

Članak 24.

(1) Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na osnovicu od:

- 20 radnih dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana, odnosno na osnovicu od
- 24 radna dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana dodaje još najmanje:

a) s osnova složenosti poslova

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VII. stupnjem obrazovanja 4 radna dana

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VI. stupnjem obrazovanja 3 radna dana

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim V. stupnjem obrazovanja 2 radna dana

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim IV. stupnjem obrazovanja 1 radni dan

b) s osnova radnog staža, na svakih šest godina radnog staža radnika 1 radni dan

c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 radni dan

d) samohrani roditelj 2 radna dana.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca pobliže se određuju uvjeti i dužina godišnjeg odmora.