NN 87/2020 (29.7.2020.), Kolektivni ugovor za trgovačka društva u vlasništvu društva FORTENOVA GRUPA d.d.

KOLEKTIVNI UGOVORI

POSLODAVCI:

1. Jamnica plus d.o.o., OIB: 02233362849, Getaldićeva 3, Zagreb
2. Agrolaguna d.d., OIB: 84196188473, Mate Vlašića 34, Poreč
3. Eko Biograd plus d.o.o., OIB: 49226936693, Matija Gupca 130, Vinkovci
4. Irida d.o.o., OIB: 72383446154, Petra Zrinskog 34, Daruvar
5. Mladina plus d.o.o., OIB: 42886023569, Bana Josipa Jelačića 85, Jastrebarsko
6. PIK Vinkovci plus d.o.o., OIB: 16730830330, Matije Gupca 130, Vinkovci
7. PIK Vrbovec plus d.o.o., OIB: 41976933718, Zagrebačka 148, Vrbovec
8. Solana – Pag d.d., OIB: 34949147151, Svilno b.b., Pag
9. Zvijezda plus d.o.o., OIB: 63603498763, Marijana Čavića 1, Zagreb

koje zastupa po punomoći Vlado Čondić-Galinčić

a za PIK Vinkovci plus d.o.o. po punomoći Fabris Peruško

i

Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske, OIB: 01122438757, Ljudevita Posavskog 5, Zagreb, kojeg zastupa predsjednik sindikata Denis Paradiš (dalje u tekstu: sindikat)

sklopili su u Zagrebu 5. lipnja 2020. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih strana u području radnih odnosa, a osobito: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i naknada plaće, materijalna i druga prava radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, prava i obveze ugovornih strana i način rješavanja sporova, sklapanje ugovora, uvjeti, rokovi i način otkazivanja ovog Ugovora, upis Ugovora u registar i njegova javna objava.

Članak 2.

Pod pojmom »radnik« u smislu ovog Ugovora razumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje ugovorne strane, a primjenjuje se na sve radnike.

Ovaj Ugovor ne odnosi se na radnike koji su sa Poslodavcem sklopili ugovor o radu managera.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na području Republike Hrvatske.

Pojedini nazivi u ovom Ugovoru nemaju rodno značenje i primjenjuju se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Ako će nakon sklapanja ovog Ugovora neko pravo radnika ili uvjeti rada, drugim aktom Poslodavca ili pisanim sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca biti utvrđeni povoljnije od utvrđenih prava ovim Ugovorom, primijenit će se konkretne povoljnije odredbe.

Prava i obveze utvrđene ovim Ugovorom ne mogu se umanjiti jednostranim aktom Poslodavca.

Članak 4.

Ugovorne strane suglasne su da u uređivanju odnosa ovim Ugovorom primjenjuju načela zakonitosti i poštivanja unaprijed utvrđenih pravila.

Ugovorne će se strane posebno zalagati za ostvarivanje sljedećih načela: kontinuiranog ostvarivanja socijalnog dijaloga i partnerstva, uzajamnog uvažavanja i informiranja, rješavanja problema međusobnim pregovorima, pridržavanja preuzetih obveza slijedom odredbi potpisanog Ugovora.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su prvenstveno neposrednim pregovorima riješiti sva međusobno sporna pitanja.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Radni odnos zasniva se na temelju ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti do najdulje godinu dana, osim u slučaju kada je razlog sklapanja zamjena odsutnog radnika ili rad na projektu.

Svaki je radnik obvezan poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba u skladu s opisom poslova, naravi i vrstom radnog mjesta, a Poslodavac je obvezan za izvršeni rad isplatiti plaću te ostala utvrđena novčana prava.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora te ga u znak prihvaćanja potpisale.

Ugovor o radu obvezno sadrži podatke sukladno Zakonu o radu, Kolektivnom ugovoru i Pravilniku o radu.

Liječnički pregled prije zaposlenja kao uvjet za sklapanje ugovora o radu obvezan je za radnike u skladu s posebnim propisima. Prigodom stupanja na rad Poslodavac je obvezan radnika upoznati s odredbama ovog Ugovora, mjerama zaštite na radu i drugim aktima kojima su uređena prava i obveze radnika.

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika, na trošak poslodavca.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti iz ovog članka provodi osoba ili tijelo koje imenuje poslodavac. Pri provjeri stručnih i drugih radnih sposobnosti iz ovoga članka zatražit će se od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenim poslovima.

PROBNI RAD

Članak 6.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji može trajati najduže 6 mjeseci.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili tijelo koje imenuje Poslodavac.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi se nadzorom nad radnikovim radom, uvidom u rezultate njegova rada, praćenjem njegove radne discipline i odnosa prema drugim radnicima te na druge načine pogodne za stjecanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada.

Ako do isteka roka iz stavka 4. ovog članka radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

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

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 7.

Osobu koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno, pripravnički staž može trajati najdulje godinu dana.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.

Ugovorom o radu utvrđuje se program i trajanje stručnog osposobljavanja svakog pripravnika.

Ako zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom nije utvrđen sadržaj i način polaganja stručnog ispita, utvrđuje ga Poslodavac Pravilnikom o radu.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Plaća pripravnika ne može biti manja od 80% od osnovne plaće radnika na istom radnom mjestu.

UGOVOR O RADU NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Članak 8.

Poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

OBAVLJANJE DRUGIH POSLOVA

Članak 9.

Ugovorom o radu može se ugovoriti da je radnik dužan obavljati i druge poslove po nalogu nadležnog rukovoditelja kada potrebe posla zbog objektivnih okolnosti zahtijevaju, ali ne duže od jednog mjeseca. Izuzetno, radnik može, ukoliko je suglasan, raditi dulje od mjesec dana, a najdulje do 6 mjeseci.

Prilikom obavljanja drugih poslova iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na plaću temeljem ugovora o radu, a ako obavlja poslove koji su bolje plaćeni, ima za to vrijeme pravo na povoljniju plaću.

PRIVREMENI PREMJEŠTAJ U DRUGO MJESTO RADA

Članak 10.

Temeljem pisanog naloga, radnika se može privremeno premjestiti u drugo mjesto rada na udaljenost do 50 kilometara ako mu je Poslodavac osigurao prijevoz ili podmirenje troškova javnog prijevoza.

Poslodavac premještaj iz stavka 1. ovog članka ne može izvršiti bez pristanka radnika, a nikako se ne može premjestiti pod ovim uvjetima radnica za vrijeme trudnoće, majka s djetetom do 7 godina starosti, invalid, roditelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju, samohrani roditelj ili staratelj, član Radničkog vijeća, povjerenik radnika za zaštitu na radu i sindikalni povjerenik.

Djetetom sa smetnjama u psihofizičkom razvoju smatra se svako dijete kojemu je rješenjem nadležnog tijela utvrđena vrsta i stupanj ometenosti u razvoju prema posebnim zakonskim propisima.

RADNO VRIJEME

Članak 11.

Puno radno vrijeme radnika, uključujući i odmor (stanku), iznosi 40 sati tjedno.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, puno radno vrijeme mobilnih radnika računa se prema Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu.

Nedjelja je u pravilu dan tjednog odmora.

Ako radnik radi u nedjelju, a ne može mu se osigurati da tjedni odmor koristi u danu koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, mora mu se osigurati korištenje dana tjednog odmora u razdoblju od sljedeća dva tjedna.

Raspored radnog vremena potrebno je u pisanom obliku staviti na uvid radnicima.

Raspored radnog vremena objavljuje se na oglasnim pločama Poslodavca ili se radnici obavještavaju elektroničkim putem ako je moguće.

Raspored redovnog tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnoga radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa radničkim vijećem odnosno Sindikatom.

Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena a koje nije u preraspodjeli radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše sati tjedno maksimalno dopušteno sukladno Zakonu o radu (do 10 h tjedno).

Poslodavac mora izvijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučajevima hitnog prekovremenog rada, kada neposredni rukovoditelj može usmenim nalogom, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da uruči radniku pisani zahtjev, može se uvesti prekovremeni rad iz zakonom propisanih razloga. Tako uveden prekovremeni rad treba pisanim nalogom potvrditi u roku od tjedan dana.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 12.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja od dvanaest mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, i to samo uz prethodno mišljenje Radničkog vijeća i ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada uz plan preraspodjele, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 4. ovog članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četiri mjeseca, ali ne duže od šest mjeseci, samo uz prethodno mišljenje Radničkog vijeća.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do četiri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do sedam godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Dodatkom kolektivnom ugovoru može se ugovoriti i veći broj sati za preraspodjelu.

Članak 13.

Preraspodjela radnog vremena može se za pojedine organizacijske jedinice urediti različito ovisno o vrsti djelatnosti koja se u pojedinom dijelu obavlja.

Poslodavac će radničkom vijeću dostaviti plan rada u preraspodijeljenom radnom vremenu koji će sadržavati popis organizacijskih jedinica koje su obuhvaćene preraspodjelom, popis radnih mjesta koji će raditi u preraspodjeli, planirano vrijeme kada će radnici raditi dulje, a kada kraće od redovnog radnog vremena kao i ukupno trajanje preraspodjele.

PRIPRAVNOST

Članak 14.

Vrijeme pripravnosti radnika je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova sukladno sklopljenom ugovoru o radu, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

O vremenu pripravnosti poslodavac je dužan izvijestiti radnike najmanje 48 sati unaprijed.

Vrijeme koje je radnik proveo u pripravnosti ne računa se kao radno vrijeme i ne ulazi u mjesečni fond sati.

Za vrijeme koje je radnik proveo u pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće u visini utvrđenoj dodatkom kolektivnog ugovora.

PREKOVREMENI RAD

Članak 15.

Svaki rad duži od punog radnog vremena (osim izuzetka za mobilne radnike iz članka 11. stavka 2. ovog Ugovora), a koji nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše sati tjedno sukladno maksimalno dopuštenom iz Zakona o radu (do 10 h tjedno).

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati godišnje dulje od maksimalno dopuštenog broja sati iz Zakona o radu (do 180 h godišnje).

Nalog za prekovremeni rad mora biti u pisanom obliku, osim ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev te se u tom slučaju može i usmenim nalogom neposrednog rukovoditelja uvesti prekovremeni rad. Prekovremeni rad organiziran usmenim nalogom, treba potvrditi pisanim nalogom u roku od tjedan dana od dana kada je usmeno naložen.

U nalogu se utvrđuju radnici koji će obavljati prekovremeni rad i potrebno vrijeme za rad.

U hitnim slučajevima nalog može dati i odgovorna osoba usmeno, što će potvrditi pismeno u roku od tjedan dana.

Prekovremeni rad ne smije se odrediti:

– maloljetnom radniku;

– roditelju ili staratelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Za prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do četiri godine starosti i samohranog roditelja ili staratelja s djetetom do sedam godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu potrebna je njihova pismena suglasnost.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

NOĆNI RAD

Članak 16.

Rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom, ako nije drukčije određeno sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća.

Sukladno Zakonu o radu noćni rad za poljoprivredu je od 22 do 5 ujutro.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan, te je dan tjednog odmora, u pravilu nedjelja.

Ukoliko je kod poslodavca osigurana mogućnost dnevne prehrane, takva obveza postoji i za vrijeme smjenskog rada noću.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 17.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) tijekom radnog dana od 30 minuta.

Radnik koji radi dvanaest sati ima pravo na stanku od 45 minuta. Ovaj odmor ne može biti određen na početku niti na završetku radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, moguće je sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Radničkog vijeća ili ugovorom o radu urediti vrijeme i način korištenja odmora (stanke) i na drugačiji način od propisanog ovim Ugovorom.

Vrijeme odmora/stanke iz ovog članka smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

Članak 18.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor od najmanje 10 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku osigura zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovog članka prije početka sljedećeg razdoblja rada.

Članak 19.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor.

Tjedni odmor radnik u pravilu koristi u nedjelju, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik radi u nedjelju, a ne može mu se osigurati da tjedni odmor koristi u danu koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, mora mu se osigurati korištenje dana zamjenskog tjednog odmora u razdoblju od dva tjedna.

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 20.

Radnik ima pravo izostati s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno do sedam radnih dana tijekom kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

1. sklapanje braka, 5 dana

2. rođenje djeteta, 3 dana

3. smrt supružnika, roditelja, djece, smrt pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osobe koju je prema zakonu radnik dužan uzdržavat, 7 dana

4. smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika, unuka, 3 dana

5. selidbe u isto mjesto, 2 dana

6. selidbe u drugo mjesto, 3 dana

7. teže bolesti ili liječenja člana uže obitelji, 5 dana