NN 66/2018 (20.7.2018.), Kolektivni ugovor društva Autoceste Rijeka – Zagreb d.d.

KOLEKTIVNI UGOVORI

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« broj 93/14 i 127/17), u daljnjem tekstu: Zakon, i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« broj 93/14 i 26/15),

AUTOCESTA RIJEKA – ZAGREB d.d., Zagreb, Širolina 4 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), s jedne strane, i NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT, Zagreb, Širolina 4 (u daljnjem tekstu: Sindikat), s druge strane,

u Zagrebu su 9. srpnja 2018. godine zaključili

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te prava iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je AUTOCESTA RIJEKA – ZAGREB d.d., Zagreb, Širolina 4, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na državnom području Republike Hrvatske.

(3) Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 4.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

(2) Ako bi općim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

(1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje nastaju obveznopravni odnosi koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenima ovim Ugovorom.

(2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(3) Zbog povrede obveza iz ovog Ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje može tražiti naknadu pretrpljene štete sukladno Zakonu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

(2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen u vezi sa stavkom 1. ovoga članka, zadržava u vezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

Članak 7.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

– rokom,

– izvršenjem određenog posla,

– nastupanjem određenog događaja.

(3) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od (3) tri godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenima Zakonom i Kolektivnim ugovorom, primjerice:

– kada se zasniva radni odnos s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je radniku otkazan ugovor o radu, a povodom kojeg se vodi sudski spor ili zamjena privremeno nenazočnog radnika.

(5) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme pisano obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme iste stručne spreme. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.

(7) Nakon 3 (tri) godine neprekidnog rada na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, takav ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

(1) U ugovoru o radu, kod radnika koji se prvi put zapošljava u Društvu kao i kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu, može se ugovoriti probni rad.

Kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu, ukoliko ne zadovolji na probnom radu, vraća se na staro radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti starog radnog mjesta.

(2) Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme probni rad utvrđuje se u trajanju:

a) do 6 (šest) mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema, odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja,

b) do 5 (pet) mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 (četiri) godine,

c) do 4 (četiri) mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 (četiri) godine,

d) do 3 (tri) mjeseca za sve ostale poslove.

(3) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.

(4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 (deset) dana.

(5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.

(6) Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koje je sklopio ugovor o radu te mu za izvršeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalozima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, a uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika, osobito, ali ne isključivo, u slučaju:

– potrebe procesa i organizacije rada,

– kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktima,

– zahtjeva radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga.

(2) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu i uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika u dijelu promjene mjesta rada radnika u slučaju potrebe procesa i organizacije rada.

Članak 11.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima.

(2) Poslodavac će zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene zakonom, drugim propisom te opisom poslova pojedinog radnog mjesta koji je sastavni dio akta o organizaciji Poslodavca.

(3) Za svako radno mjesto Poslodavac utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: stupanj i smjer obrazovanja, radno iskustvo, posebna znanja, sposobnosti i vještine radnika, ispite, određeno zdravstveno stanje, formalne dozvole i slično, ako isti nisu utvrđeni na drugi način prema stavku 1. ovog članka.

(4) Posebni uvjeti ne mogu se utvrđivati mimo postojećeg Pravilnika.

(5) Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora ispunjavati uvjete za obavljanje poslova koji su utvrđeni opisom poslova pojedinog radnog mjesta.

(6) Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane Zakonom i propisima donesenima na temelju Zakona.

(7) Poslodavac će kod popune potrebnih sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta nastojati prednost dati radnicima koji imaju zasnovan radni odnos s Poslodavcem na drugim radnim mjestima, uz uvjet da ti radnici ispunjavaju sve potrebne uvjete, kao što su odgovarajuća stručna sprema, sposobnost radnika, zalaganja i slično, a u skladu s važećim pravilima propisanim za provođenje internog natječaja kod Poslodavca.

(8) Ukoliko se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obvezan obavijestiti radnike putem oglasnih ploča svih ustrojstvenih jedinica, kao i Sindikat.

Članak 12.

Poslodavac će 2 (dva) puta godišnje pisano obavijestiti Sindikat o broju sklopljenih ugovora o radu, uz specifikaciju ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod Poslodavca.

III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

Radnik ima pravo na zaštitu pri radu. Pravo na zaštitu pri radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca. Zaštita pri radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Članak 15.

Poslodavac je pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukciji postojećih obvezan voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 16.

Ugovorne strane utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Članak 17.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom o zaštiti na radu, općim aktima Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 18.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, pružati informacije i osposobljavati radnika za siguran rad te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, sve u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 19.

(1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanima Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenima na temelju Zakona o radu, drugim propisima, uputama Poslodavca odnosno njegovih ovlaštenika te uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari. Radnik je obvezan raditi s dužnom pozornošću, vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

– prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,

– prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen,

– prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti,

– pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva,

– surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,

– odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje, kao i o bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(2) Smatra se da radnik radi s dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegova ovlaštenika tako da:

– prije početka rada pregleda mjesto rada i o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika,

– pravilno koristi sredstva rada,

– pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu koju je nakon korištenja obvezan vratiti na za to određeno mjesto,

– pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,

– odmah obavijesti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,

– posao obavlja sukladno pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,

– prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,

– surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Članak 20.

(1) Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada i koja je dostupna radniku na mjestu rada.

(2) Poslodavac je kod izrade procjene rizika na radu obvezan osigurati aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavati njihove stavove te osigurati njenu primjenu.

Članak 21.

(1) Poslodavac će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu, ovlaštenicima Poslodavca za zaštitu na radu i povjerenicima radnika za zaštitu na radu raditi na unapređivanju zaštite na radu.

(2) Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

Članak 22.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život i na kojemu nije provedena zaštita pri radu te ne smije trpjeti štetne posljedice zbog svoga postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Članak 23.

(1) Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje sve dok Poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(2) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

(3) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Članak 24.

Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne i zaštitne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati higijensko-sanitarne uvjete sukladno Pravilniku o zaštiti na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore.

Članak 25.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim bolestima i ozljedama na radu radnika, o čemu će dva puta godišnje izvještavati Sindikat.

Članak 26.

(1) U provedbi mjera zaštite na radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat dva puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite zdravlja na radu te primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

(3) Poslodavac je obvezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:

– radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i koji radi pod nadzorom osposobljenog radnika,

– zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada,

– zabrani obavljanja poslova posebno osjetljivim skupinama radnika, a koji bi na njih mogli štetno utjecati,

– isključivanju iz uporabe radne opreme koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika,

– zabrani rada radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama Poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu,

– zabrani rada i udaljenja s mjesta rada radnika koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(4) Poslodavac je obvezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati dostupnost i mogućnost korištenja dokumentacije iz zaštite na radu.

Članak 27.

Poslodavac je dužan osigurati provedbu unutarnjeg nadzora nad primjenom pravila zaštite na radu na svim mjestima rada na kojima tijekom obavljanja poslova prijeti povećana opasnost od nastanka nezgoda na radu i poremećaja u procesu rada koji su mogli uzrokovati nastanak ozljede na radu te s rezultatima unutarnjeg nadzora upoznati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Članak 28.

Povjereniku zaštite na radu Poslodavac će o svom trošku osigurati:

– nesmetano obnašanje funkcije,

– pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće 3 sata tjedno za obnašanje te funkcije,

– pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad te administrativno-tehničku pomoć,

– prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu,

– edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu,

– mobitel unutar VPN mreže Društva za obnašanje funkcije povjerenika.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.

(2) Osobne podatke radnika koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radnik u ustrojstvenoj jedinici koju odredi Poslodavac.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 30.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog