NN 19/2017 (3.3.2017.), Kolektivni ugovor Egis Road Operation Croatia d.o.o. i Nezavisnoga cestarskog sindikata

KOLEKTIVNI UGOVORI

454

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« broj 93/14) u daljnjem tekstu Zakon i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« br.93/14; 26/15) Uprava društva EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o., Martićeva 47, HR-10000 Zagreb, upisanog u sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu, broj upisa (MBS) 080497129 (dalje u tekstu Poslodavac)

i

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT, Širolina 4, 10000 Zagreb (u daljnjem tekstu: Sindikat),

zaključili su u Zagrebu, 7. veljače 2017. godine.

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(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 kod Poslodavca.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o., Martićeva 47, HR-10000 Zagreb, 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. Na voditelje organizacijskih dijelova koji su navedeni u članku 68, u tabeli Grupa poslova VII, ne odnose se odredbe ovog Kolektivnog Ugovora kojima se reguliraju plaće radnika.

Članak 3.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(2) Navedene oblike diskriminacije iz st.1 radnik je dužan prijaviti povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 4.

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

(2) Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ZOR-om i ovim Ugovorom.

(3) Ako bi općim aktom Poslodavca 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 obvezno-pravni odnosi, koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim 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.

Članak 6.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese Društvo ili dio Društva, na novog Poslodavca se prenose i svi Ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najdulje dvanaest mjeseci, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

(2) Radnik čiji je Ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka, zadržava u svezi 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.

U slučaju promjena i u tijeku promjena iz članka 6. ovog Ugovora, a prije donošenja važnih odluka i realizacije istih, Poslodavac će pravovremeno o svemu obavijestiti Sindikat, koji je stranka ovog Ugovora.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos zasniva se pisanim Ugovorom o radu između Poslodavca i izabranog kandidata.

Članak 9.

(1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa može se ugovoriti probni rad u trajanju do 6 mjeseci.

(2) Radno mjesto svih radnika je autocesta Zagreb – Macelj.

(3) Poslodavca će nastojati rasporediti radnike na rad najbliže prebivalištu odnosno boravištu radnika, a sve skuladno potrebama posla.

Članak 10.

(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) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri (3) godine, osim u slučajevima utvrđenim Zakonom, smiju se sklopiti:

- kada se obavljanje poslova odnosi na realizaciju projekta izgradnje autocesta;
- kada se ugovor o radu sklapa s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je zaposlenom radniku prestao radni odnos skrivljenim ponašanjem, a radnik je pokrenuo radni spor, najkasnije do okončanja sudskog postupka.

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

(5) Poslodavac je dužan u slučaju potrebe za radnikom na neodređeno vrijeme ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme radniku zaposlenom kod poslodavca s ugovorom na određeno vrijeme ukoliko je svojim dosadašnjim radom dokazao da ispunjava sve potrebne uvjete tog radnog mjesta.

Članak 11.

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

(2) U slučaju smanjenja prihoda od 5% Poslodavac će pokrenuti postupak izmjene KU sukladno novonastaloj situaciji.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može ustupiti poslove vanjskim izvođačima.

(4) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac se obvezuje osigurati prijenos ugovora, kao i prijenos svih prava u razini koju su radnici imali kod Poslodavca, na novog poslodavca za one radnike čija će se radna mjesta iz navedenog razloga ukinuti.

(5) U slučaju da poslodavac na kojeg su preneseni ugovori o radu iz stavka 3. ovoga članka prestane poslovati u razdoblju prije isteka roka od 1 godine od dana prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, Poslodavac se ovime obvezuje ponovno preuzeti ranije prenesene ugovore o radu odnosno ponovno zaposliti te radnike

(6) Ako postoji potreba za stalnim radom na radnom mjestu na kojem radi radnik agencije za privremeno zapošljavanje, poslodavac se obvezuje na takvom radnom mjestu zaposliti radnika na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis i opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. trajanje probnog rada.

Članak 13.

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

Članak 14.

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

III. RADNO VRIJEME

Članak 15.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, kao i klizno radno vrijeme, o čemu će se pravodobno savjetovati s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

(3) Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Puno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan traje 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i za nepuno radno vrijeme, kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

(1) Na poslovima odnosno radnim mjestima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 19.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca dužan je raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena najviše do 8 (osam) sati tjedno.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji ima dopunski ugovor o radu, radnik koji radi kod više poslodavaca, a čije je ukupno trajanje radnog vremena do 48 sati tjedno, roditelj koji radi polovicu radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, može raditi prekovremeno samo uz pristanak na prekovremeni rad.

(3) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sve sukladno Zakonu.

(4) Poslodavac će radniku unaprijed uručiti pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

(5) Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen.

(6) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

(7) Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena, sukladno Zakonu o radu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

(1) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena može iznositi 6 (šest) mjeseci.

(3) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.

(4) Iznimno tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom može trajati najduže 56 sati, a radnika se smije rasporediti na obavljanje poslova u trajanju dužem od 48 sati tjedno, ali najduže 56 sati, samo ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspoređenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka (48 sati), samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(7) Radnici iz stavka 6. ne mogu raditi u preraspoređenom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka.

(8) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.

(9) Planom preraspodjele utvrđuje se:

- razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
- poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
- broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.

(10) Radnici koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele.

(11) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po svakom završetku godišnjeg razdoblja, neiskorišteni sati preraspodijele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za mjesec završetka godišnjeg razdoblja, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Preraspodjeljeno radno vrijeme svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme 30. lipnja.

Rad u smjenama

Članak 21.

(1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovim i istom mjestu rada, u dvije ili više smjena, s puni i nepunim radnim vremenom kako slijedi:

I. smjena obavlja od 7 sati do 19 sati,

II. smjena obavlja od 19 sati do 7 sati idućeg dana,

ili da se:

I. smjena obavlja od 6 sati do 14 sati,

II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,

III. smjena obavlja od 22 sata do 6 sati idućeg dana.

(2) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

(3) Rad u drugoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.

(4) Rad u trećoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

(5) Poslodavac će obavijestiti radnika o radnom rasporedu četiri(4) dana unaprijed, osim u izvanrednim slučajevima, u tom slučaju radniku će se unutar 24 sata od takve promjene rasporeda rada tako odrađeni sati platiti kao prekovremeni rad. Ako se radnik poziva s godišnjeg odmora i slobodnih sati radniku će se platiti prekovremeni rad za svaki dan planiranog godišnjeg odmora ili slobodnih sati.

Članak 22.

(1) Blagajnik naplate cestarine i Supervizor naplate cestarine koji zbog prirode posla, prema aktima Poslodavca, ima obvezu, radi pripreme za rad i preuzimanja posla, doći na radno mjesto 15 minuta prije početka radnog vremena i ostati 15 minuta nakon isteka radnog vremena, za to vrijeme (ukupno 30 minuta po jednoj smjeni) ima pravo na slobodne radne dane.

(2) Evidenciju odrađenih sati vodit će neposredni rukovoditelji.

Dežurstva

Članak 23.

(1) Pasivno dežurstvo (pripravnost poziva kući) je mjera kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.

(2) Za vrijeme pasivnog dežurstva radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorijama Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu doći u određeno vrijeme radi obavljanja hitnih poslova, osim za slučaj kojeg radnik nije mogao predvidjeti niti spriječiti, o čemu je radnik dužan bez odgode obavijestiti Poslodavca u trenutku nastajanja slučaja. O Istom će najkasnije u roku od 48 sati, Poslodavcu dostaviti valjan dokaz.

(3) Radnik koji koristi preraspodjelu sati ili godišnji odmor ne može biti raspoređen u pasivno dežurstvo.

(4) Pasivno dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata.

(5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni pasivnog dežurstva najmanje četiri(4) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika, kao i u svim drugim slučajevima izvanrednih okolnosti.

(6) U slučaju poziva radnika iz pasivnog dežurstva na rad radi obavljenja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad.

IV. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 24.

(1) Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad kojima radnici ne znaju rukovati Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati obuku za radnike.