

# KOLEKTIVNI UGOVORI

1249

Na temelju zaključka pregovaračkih odbora SINDIKATA TURIZMA I USLUGA HRVATSKE (STUH) – ZAGREB, Krešimirov trg 2, i UDRUGE HRVATSKIH PUTNIČKIH AGENCIJA (UHPA) – ZAGREB, Izidora Kršnjavoga 1, sačinjen je pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora za putničke agencije (dalje u tekstu KUPA). Pročišćeni tekst sadržava: Kolektivni ugovor za putničke agencije, sklopljen 12. lipnja 2002. godine, Dodatak I KUPA sklopljen dana 13. travnja 2006. godine, Dodatak II KUPA sklopljen 21. listopada 2010. godine i Dodatak III sklopljen 4. srpnja 2011. godine.

|                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| Za Pregovarački odbor STUH-a | Za Pregovarački odbor UHPA-e |
| Predsjednik STUH-a           | Predsjednik UHPA-e           |
| Eduard Andrić                | Boris Žgomba                 |

## KOLEKTIVNI UGOVOR ZA PUTNIČKE AGENCIJE

(pročišćeni tekst)

### OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na članove Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske, zaposlene kod pravnih i fizičkih osoba učlanjenih u UHPA (u daljnjem tekstu: poslodavac) na teritoriju Republike Hrvatske, utvrđene Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti za djelatnosti u razredima 79.11 (djelatnosti putničkih agencija), NKD 79.12 (djelatnosti organizatora putovanja – turoperatora), i 79.90 – ostale rezervacijske usluge i djelatnosti povezane s njima.

Ovaj se Kolektivni ugovor odnosi i na članove ovog Sindikata zaposlene u putničkim agencijama koje su u sudskom registru nadležnog suda registrirane i za obavljanje drugih djelatnosti.

Pod pojmom radnik, u smislu primjene ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, kao i radnici koji poslove svog radnog mjesta obavljaju kod kuće.

Kolektivni ugovor se ne primjenjuje na radnike s posebnim ovlaštenjima.

Prilikom istupanja poslodavca iz UHPA-e ili istupanja radnika iz sindikata, na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

#### Članak 2.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, ili sporazumu poslodavca i radničkog vijeća.

Ako bi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća kod poslodavca, neko pravo bilo utvrđeno u manjem obujmu od prava koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom i zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

## ZABRANA DISKRIMINACIJE

### Članak 2a.

Poslodavac je obavezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama Zakona.

Diskriminacijom se smatra i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Odredbe kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja utvrđenog Zakonom o radu ništave su.

## ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### *Zasnivanje radnog odnosa*

### Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

### Članak 4.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. stranama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, mjestu rada,
2. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
3. danu otpočinjanja rada,
4. očekivanom trajanju ugovora,
5. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
6. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
7. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
8. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka 5., 6., 7. i 8. stavaka 1. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće članke kolektivnog ugovora i pravilnika o radu koji ta pitanja uređuju.

### Članak 5.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku najkasnije na dan početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### Članak 6.

Pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo te mora sadržavati, osim uglavka iz čl. 4. i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. novcu u kojem će se isplaćivati plaća,
3. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
4. uvjetima vraćanja u zemlju,
5. neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće.

#### Članak 7.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne cjeline, strukturu i broj zaposlenih i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu utvrđeni Zakonom ili drugim propisom.

Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova utvrđuju se u opisu i popisu poslova i radnih zadataka – sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja te posebnu zdravstvenu sposobnost radnika.

#### Članak 8.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po pravilniku ministra nadležnog za rad može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poradi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

Poslodavac snosi sve troškove liječničkih pregleda.

#### Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila osamnaest godina života.

Malodobnik stariji od petnaest godina može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

#### Članak 10.

Ako su Zakonom, drugim propisima, drugim ili ovim Kolektivnim ugovorom ili sistematizacijom radnih mjesta određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava te uvjete.

#### *Probni rad*

#### Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova radnog mjesta i to:

- do trećeg platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora u trajanju do dva mjeseca
- za četvrti i peti platni razred tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora u trajanju do četiri mjeseca
- za šesti platni razred tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora u trajanju do pet mjeseci

– za sedmi platni razred tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora do šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana.

#### Članak 12.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

#### *Ugovor o radu na neodređeno vrijeme*

#### Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### *Ugovor o radu na određeno vrijeme*

#### Članak 14.

Radnik može iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme osobito kad se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog radnika
- vremenski stvarno ograničenom ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata ili projekta.

#### Članak 15.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

#### *Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada*

#### Članak 15a.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca sklapa se sukladno odredbama Zakona.

Na radnike koji su sklopili ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se i odredbe ovog Kolektivnog ugovora o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci.

### ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

#### Članak 16.

Poslodavac je dužan poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacije i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je dužan kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike, odnosno njihove povjerenike za sigurnost na radu, o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

U cilju prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je u obvezi planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa općenito, na način da stalno nastoji opasne tehnologije uklanjati iz radnog procesa, zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.

Poslodavac je dužan radniku nabaviti zaštitnu odjeću, obuću i drugu opremu, ako je to potrebno s obzirom na zaštitu zdravlja radnika, siguran rad ili ekonomičnije obavljanje posla.

Poslodavac je obavezan radnika upozoriti na opasnost u poslu kojeg obavlja.

#### Članak 17.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za osobnu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

#### Članak 18.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

#### Članak 19.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik.

#### Članak 19a.

Poslodavac je dužan uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je 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.

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

#### Članak 20.