

Zajedničko tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine

5. sastanak održan dana 7. veljače 2025.

Na 5. sastanku održanom dana 7. veljače 2025. godine, zajedničko tijelo za tumačenje KUT-a donijelo je, na osnovu pristiglih upita slijedeća tumačenja po člancima, kako slijedi:

Članak 3.	Područje primjene
------------------	--------------------------

Upit 1)

Društvo XXX ima zaposleno u radnom odnosu više od 500 radnika sa više od 80 propisanih radnih mjesta, a osnovna djelatnost našeg trgovačkog društva, ujedno i upisana temeljem Zakona o nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti je „Proizvodnja madraca“ sa brojčanom oznakom razreda 31.03. Ujedno u društvu je zaposleno i 13 radnika koji rade u djelatnosti veleprodaje te 83 radnika u djelatnosti maloprodaje, time da napominjemo kako trgovina ne predstavlja našu osnovnu i primarnu djelatnost već je to isključivo proizvodnja. Stoga, kontekstu primjene KUT-a,

- Da li se na trgovačko društvo primjenjuje KUT, ako je primarna djelatnost našeg društva Proizvodnja madraca koja je ujedno i upisana kao glavna djelatnost u Državnom zavodu za statistiku i u sudskom registru
- Da li se u slučaju obveze primjene KUT-a isti primjenjuje na sve radnike u društvu ili pak samo na one koji obavljaju radna mjesta trgovine u maloprodaji
- Da li se KUT primjenjuje na radnike zaposlene u našem trgovačkom društvu koji obavljaju isključivo uredske poslove vezane za veleprodaju naših proizvoda
- Postoji li popis radnih mjesta u području trgovine na koje se primjenjuje KUT

Odgovor

Na ovo trgovačko društvo ne primjenjuje se KUT, budući je osnovna djelatnost proizvodnja i koja je upisana u sudski registar i u NKD prema Zakonu o nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.

Upit 2)

Imamo upit vezan uz tumačenje članka 3. stavka 2. Kolektivnog ugovora, u dijelu odredbe koji glasi:

„Prilikom proširenja, Ugovor će se primjenjivati na sve poslodavce koji obavljaju djelatnosti iz stavka 1. ovog članka, osim na poslodavce koje obavljaju djelatnosti iz područja G i to:

...

Razred 47.74 Trgovina na malo medicinskim pripravcima i ortopedskim pomagalicama u specijaliziranim prodavaonicama - isključivo se odnosi na specijalizirane prodavaonice za promet na malo lijekovima (koje imaju uredno riješen status i ishođenu dozvolu u skladu s važećim propisima).“

Zanima nam primjenjuje li se Kolektivni ugovor na sve specijalizirane prodavaonice unutar razreda 47.74 ili samo na određene? Također, molimo pojašnjenje što znači označeni dodatak odredbe koji govori da se izuzeće primjene odnosi isključivo na specijalizirane prodavaonice za promet na malo lijekovima?

Odgovor

Od primjene KUT su iz Razreda 47.74. izuzete isključivo specijalizirane prodavaonice za promet na malo lijekovima koje posluju u skladu s Pravilnikom o uvjetima za davanje

dozvole specijaliziranim prodavaonicama za promet na malo lijekovima i ispunjavaju sve uvjete iz istog, koji, između ostaloga, za razliku od ostalih specijaliziranih prodavaonica iz navedenog Razreda, uključuju i obavezu zaposlene odgovorne osobe u struci magistra farmacije, odnosno i farmaceutskeg tehničara s položenim stručnim ispitom ukoliko je odgovorna osoba (magistar farmacije) zaposlena na nepuno radno vrijeme, i to u odgovarajućem broju tih osoba s obzirom na radno vrijeme specijalizirane prodavaonice.

Članak 27.	Razvrstavanje poslova u grupe složenosti i Platne razrede
-------------------	--

U poslodavčevoj sistematizaciji radna mjesta formalno nisu razvrstana u platne razrede kako to propisuje članak 27. Kolektivnog ugovora, ali su iznosi ugovorene osnovne plaće koju poslodavac isplaćuje za sva sistematizirana radna mjesta **viši** od najnižeg iznosa osnovne plaće kojeg propisuje Kolektivni ugovor.

Je li takav poslodavac dužan mijenjati svoju sistematizaciju na način da poslove i formalno razvrsta u platne razrede kako to predviđa članak 27. Kolektivnog ugovora, ako se uzme u obzir da radnici - već postojećom sistematizacijom koja ne sadrži takvo formalno razvrstavanje - nisu zakinuti u odnosu na materijalna prava tj. iznose osnovne plaće koja im pripada temeljem Kolektivnog ugovora?

Naime, ako bi se svrha članka 27. Kolektivnog ugovora ogledala u propisivanju obveze poslodavcima da svim radnicima osiguraju makar minimalnu razinu materijalnih prava zajamčenih navedenom odredbom, tada se, teleološkim tumačenjem, može doći do zaključka da bi takva svrha već bila ostvarena (a čak i višestruko nadmašena) u opisanoj situaciji pa, posljedično, ne bi postojala stvarna potreba za vršenjem formalnih izmjena poslodavčevog internog akta.

Odgovor

Na Vaš upit je odgovoreno u ranijim tumačenjima te ga ponavljamo:

Svaki poslodavac, po svom nahođenju sistematizira radna mjesta, sukladno svojoj organizaciji poslovanja, vodeći se načelima za određivanje plaće određenim KUT-om (članci 24. – 27.)

Članak 30.	Povećanje plaće za otežane uvjete rada
-------------------	---

Člankom 30. Kolektivnog ugovora je propisano da kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada, osnovna plaća radnog mjesta radnika povećat će se ukupno za do 10%, po primjerice navedenim elementima. Također je propisano da se radna mjesta s težim uvjetima rada utvrđuju pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom na nivou društva, a na temelju procjene opasnosti za radna mjesta.

Međutim, iz navedene odredbe nije jasno treba li poslodavac odrediti postotak (do 10%) za svaku od primjerice navedenih osnova za povećanje plaće ili je dovoljno odrediti općeniti postotak povećanja plaće za otežane uvjete rada?

Također nas zanima može li poslodavac odrediti vlastite kategorije za povećanje plaće koje se razlikuju od onih popisanih Kolektivnim ugovorom te ako poslodavac odredi nekoliko kategorija za povećanu plaću – smije li zbroj postotaka svih navedenih kategorija biti ispod 10%?

Odgovor

Poslodavac na temelju procjene opasnosti za radna mjesta na kojima postoje otežani uvjet, sam utvrđuje postotak povećanja plaće. Taj postotak je Kolektivnim ugovorom utvrđen u iznosu do 10% ukupnog povećanja osnovne plaće. Poslodavac naravno može i povećati taj postotak.

Članak 40.	Novčane potpore
------------	-----------------

Kao pravnik naišla sam na jednu nejasnoću vezanu za tumačenje članka 40. novčane potpore za članove uže obitelji.

Zakon koji definira članove uže obitelji je ZOR. Pravilnik o porezu na dohodak je akt koji razrađuje zakon o porezu na dohodak. Zakon o porezu na dohodak ne definira članove uže obitelji, ali ih koristi npr. prepoznaje i maćehu i očuha kao uzdržavane članove uže obitelji.

Kada pogledamo dio članka 40 : - potpore u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelji, djeca ili osobe po zakonu izjednačene s njima)..

Slijedom navedenog, kako znati (ili tumačiti) da se ovdje mislilo na pravilnik o porezu na dohodak, a ne Zakonu o radu? (bar da je osobe izjednačene s njima po važećem pravilniku itd..)

Bila bih zahvalna na odgovoru jer me tumačenje zamislilo te da znam kako je do toga došlo jer sam bila mišljenja da je referentan ZOR.

Odgovor

Na Vaš upit već smo odgovorili u ranijim tumačenjima pa ga ponavljamo:

U odnosu na osobe izjednačene s njima u smislu ovog članka, misli se na osobe koje su pobrojane Pravilnikom o porezu na dohodak - bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, druge pretke i potomka u izravnoj liniji, posvojenu i udomljenu djece te djecu na skrbi, kao i punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu.

Članak 41.	Jubilarna nagrada
------------	-------------------

Da li je jubilarnu nagradu moguće isplatiti u obliku poklon kartice (protuvrijednost jubilarne nagrade) ili mora biti isključivo u novcu na račun djelatnika?

Odgovor

Jubilarna nagrada mora biti isplaćena u novcu na račun djelatnika.

Članak 42.	Otpremnina za umirovljenje
------------	----------------------------

U konkretnom slučaju, radnik je temeljem ugovora o radu dugi niz godina zaposlen kod poslodavca koji se bavi trgovinom na malo te je tijekom trajanja navedenog odnosa, posljednjih 8 godina, koristio pravo na dugotrajno bolovanje zbog nesposobnosti za rad.

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje je, u odnosu na navedenog radnika, donio u listopadu 2024. godine rješenje kojim se radniku, počevši od dana 07.08.2024. godine priznaje pravo

na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (dalje u tekstu: Rješenje) jer je s navedenim datumom radnik ispunio sve uvjete za priznanje prava na invalidsku mirovinu. Pritom posebno napominjemo da žalba protiv navedenog rješenja ne odgađa izvršenje istog, a niti je protiv istog bila uložena žalba te je ono postalo pravomoćno s danom 16.12.2024. godine.

Odmah po donošenju Rješenja u listopadu 2024. godine, radniku je od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje prekinuto bolovanje (budući da je stekao pravo na invalidsku mirovinu), no isti je ostao prijavljen (u radnom odnosu) kod poslodavca do dana 31.12.2024. godine, budući da je poslodavac bio dužan čekati dostavu obavijesti o pravomoćnosti navedenog Rješenja (kojim je radniku s danom 07.08.2024. godine priznato pravo na invalidsku mirovinu) te je tek po primitku istog bio u mogućnosti (uzimajući u obzir odredbu čl. 112. Zakona o radu) izvršiti odjavu radnika kod Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Slijedom svega prethodno navedenog, uzimajući u obzir činjenicu da je radnik stekao pravo na invalidsku mirovinu s danom 07.08.2024. godine, a da je Kolektivni ugovor stupio na snagu kasnije, i to dana 01.11.2024. godine, a da je radnik kod poslodavca ostao prijavljen do dana 31.12.2024. godine, uzimajući u obzir činjenicu da je poslodavac bio primoran poštovati proceduru te čekati iskazivanje pravomoćnosti Rješenja te dostavu obavijesti o istom, molimo za tumačenje primjenjuje li se predmetni Kolektivni ugovor, a time i odredba čl. 42. istog na navedenog radnika, odnosno, ima li takav radnik pravo na isplatu otpremnine za umirovljenje.

Odgovor

Radniku pripada pravo na otpremninu za umirovljenje, jer je u radnom odnosu bio sve do 31.12.2024. nakon proširenja Kolektivnog ugovora za djelatnost.