

Zajedničko tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine

6. sastanak održan dana 12. ožujka 2025.

Na 6. sastanku održanom dana 12. ožujka 2025. godine, zajedničko tijelo za tumačenje KUT-a donijelo je, na osnovu pristiglih upita slijedeća tumačenja po člancima, kako slijedi:

Članak 3.	Primjena
------------------	-----------------

Upit 1)

Ovim putem bi Vas zamolila potvrdu je li se Kolektivni ugovor za trgovinu prema proširenoj primjeni, ima primjenjivati na trgovca čiji NKD je - G4690 - Nespecijalizirana trgovina na veliko.

Upit 2)

Da li prerađivačka tvrtka koja u okviru svog poslovanja ima i maloprodajne trgovine podliježe odredbama Kolektivnog ugovora o trgovini, s obzirom na to da je njena primarna djelatnost prerađivačka, ali istovremeno obavlja i trgovačku djelatnost.

Odgovor pod 1) i 2)

Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine se primjenjuje, temeljem Odluke Ministra o proširenju, na poslodavce koji se bave trgovinom kao glavnom djelatnošću, uz uvjet iz članka 3., odnosno ako su registrirani za djelatnost trgovine kod trgovačkog suda ili drugom registru i po Državnom zavodu za statistiku razvrstani po NKD-u u djelatnost trgovine kao područja kojim se pretežito bave.

Ne primjenjuje se ukoliko su razvrstani po NKD-u u druga područja kojim se pretežito bave.

Članak 19.	Godišnji odmor
-------------------	-----------------------

Upit 1)

Vezano uz kolektivni ugovor donesen u rujnu 2024. god u vezi godišnjih odmora, na dodatne dane na temelju radnog staža radnika.

Ukoliko radnik nije iskoristio cjelokupni godišnji odmor (u našem slučaju 24 radna dana) u 2024.god, dali ima pravo na to nadodati još ove dane utemeljene prema radnom stažu? Znači npr. ostalo mu je 12 dana neiskorišteno iz 2024 god, dali ima pravo dodati još dane utvrđene po stažu? Ili to važi samo za godišnji odmor od 2025.godine?

Odgovor

Kriteriji za izračun godišnjeg odmora se odnose na cijelu 2024. godinu i za svaku nastupajuću godinu u periodu važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Upit 2)

Ovim se putem obraćam vezano za tumačenje čl. 19. KU za trgovinu. Zamolila bih za pojašnjenje sljedećeg:

- dodjeljuju li se dodatni dani godišnjeg odmora radnicima po osnovi trajanja radnog staža kod konkretnog (trenutnog) poslodavca, ili se gleda ukupni staž radnika (općenito)?

Odgovor

Računa se sav radni staž evidentiran u evidenciji pri HZMO. Poslodavac može svojim internim aktima radniku priznati radni staž ostvaren i izvan RH.

- ako je radnik npr. 1.2.2025. godine navršio 10 godina staža te s time u vezi po KU ima pravo na dodatna dva dana godišnjeg odmora, od kad se najranije mogu primjenjivati ta dva dana? Drugim riječima, ako radnik ima 25 dana godišnjeg odmora i 1.2.2025. zbog 10-godišnjeg staža stekne pravo na dodatna 2 dana godišnjeg odmora pa ima sveukupno 27, znači li to da će radnik za 2025. godinu imati i dalje 25 dana godišnjeg, a tek za 2026. godinu 27?
- ako je zbog 10-godišnjeg staža stekao pravo na dodatna 2 dana godišnjeg 1.11.2025. da li poslodavac već pri planiranju godišnjeg odmora za 2025. godinu treba uzeti u obzir taj dodatni (27.) dan godišnjeg odmora, neovisno o tome što bi radnik na njega stekao pravo npr. 1.11.2025.? Dakle, primjenjuje se već za 2025. godinu, a ne tek od 2026. godine? Može li taj dodatni 27. dan godišnjeg odmora koristiti tek nakon 1.11., ili i prije?

Odgovor

Sukladno članku 19. stavak 3. broj dana godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac internim aktom uzimajući u obzir kriterije iz kolektivnog ugovora, s tim da se dodatni dani iz stavka 4. ovog članka ne primjenjuju kumulativno, nego po navršenim godinama staža.

Članak 21.	Plaćeni dopust
-------------------	-----------------------

Temeljem članka 21. (Plaćeni dopust), radnik ima pravo na 3 dana plaćenog dopusta radi teže bolesti ili hitnog liječenja članova uže obitelji.

Zamolili bismo vas za tumačenje značenja odredbe teža bolest člana uže obitelji:

1. Što bi točno predstavljalo težu bolest?
2. Smatra li se kronična bolest (npr. dijabetes, chronova bolest, epilepsija i dr.) težom bolesti?
3. Bi li kakvi operativni zahvati i postoperativna njega predstavljali težu bolest?

Molimo Vas, uz traženo tumačenje, a za slučaj ako nismo naveli sve moguće situacije u kojima bi se moglo raditi o težoj bolesti, da nam i za te moguće situacije dostavite Vaše mišljenje i tumačenje.

Odgovor

Pojam teške bolesti nije definiran niti jednim propisom i nije ga moguće vezati uz pojedinu dijagnozu, već uz individualno stanje pacijenta i pojedinu fazu bolesti, stoga se ovo pravo radnika odobrava uvažavajući sve okolnosti pojedinog slučaja i koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg radnik ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 31.	Pravo na povećanu plaću
-------------------	--------------------------------

Molimo vas tumačenje članka 31. vezano za kontinuitet od 8 dana i kada počinje 9 dan za isplatu 10%.

1. Što ako osoba počne raditi u drugoj smjeni npr. u ponedjeljak , a državni praznik pada u četvrtak; smatra li se tada da je taj tjedan odrađen u kontinuitetu?
2. Što ako osoba ima radnu nedjelju i trebala bi u narednom tjednu iskoristiti pravo na slobodan dan a radi taj tjedan popodne smatra li se korištenje tog slobodnog dana isto prekidom?
3. Smatraju li se nedjelje koje nisu radne prekidom radnog tjedna?
4. Što ako radnik radi jedan tjedan 1 smjena , drugi tjedan drugu smjena, prema navedenom ne postoji obveza poslodavca?

Smatramo da slobodan dan, praznik ili nedjelja ne remete kontinuitet.

Na 3 sastanku 16.12.24. je bilo postavljeno slično pitanje no koji je konkretan odgovor?

Odgovor

Ukoliko radnici rade jedan tjedan u jutarnjoj, a drugi tjedan u popodnevnoj smjeni isti ne ostvaruju pravo na povećanu plaću sukladno ovom članku. Za ostvarivanje prava na povećanje plaće bitan je kontinuitet rada u drugoj smjeni i povećanje se računa od 9 dana rada u drugoj smjeni koji se ne računaju kalendarski, nego u radnim danima odrađenim u drugoj smjeni. Dani tjednog odmora (neovisno u kojem danu se koristi) ili blagdan, ne smatraju se prekidom kontinuiteta potrebnog za isplatu dodatka.

Primjer

Dan u tjednu	Smjena	Računanje kontinuiteta
Ponedjeljak	14,00-21,00	1
Utorak	14,00-21,00	2
Srijeda	14,00-21,00	3
Četvrtak	Blagdan	
Petak	15,00-21,00	4
Subota	15,00-21,00	5
Nedjelja	Tjedni odmor	
Ponedjeljak	14,00-21,00	6
Utorak	14,00-21,00	7
Srijeda	14,00-21,00	8
Četvrtak	14,00-21,00	9 – povećanje 10%
...		

Upit 1)

Ovim putem javljam se radi tumačenje odredbi kako slijedi:

Poslodavac može, na temelju dokumentacije, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima

1. Potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u visini do 332,00 eura
2. Potpore za novorođeno dijete u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak
3. Otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje radnika u iznosu do 332,00 eura.

Vezano za 1. i 3. točku, definiran je maksimalni iznos. Ako nam porezni propisi omogućavaju isplatu većeg iznosa, možemo li interno odrediti isplatu više potpore?

U točki 2. za potporu za novorođenče definirano je „u visini neoporezivog iznosa“. Znači li to da ako odlučimo isplaćivati potporu za novorođenče, da to mora biti u navedenom iznosu ili mi interno možemo propisati bilo koji iznos do max. toga iznosa?

Odgovor

Ova odredba ne propisuje obvezu poslodavcu, nego sugestiju te je poslodavac slobodan internim aktima odrediti iznose koje smatra primjerenim za tu svrhu.