

Odluke Organa za tumačenje Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (pročišćeni tekst NN12/08) u 2012. godini

Odlukama ministra nadležnog za rad, od dana 24. travnja 2002. godine, 16. srpnja 2003. godine, 06. lipnja 2005. godine, 19. kolovoza 2005. godine, 11. srpnja 2007. godine te 06. veljače 2008. godine (NN broj 56/02, 120/03, 75/05, 104/05, 81/07 i 20/08) proširena je primjena Kolektivnog ugovora za graditeljstvo iz 2001. godine, te primjena izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora (ukupno 5) na sve poslodavce i radnike u djelatnosti graditeljstva u Republici Hrvatskoj.

Nastavno objavljujemo pitanja i službena tumačenja / odgovore Zajedničkog organa za tumačenje KUG-a koja su donesena dana 22.03.2012., 27.06.2012. i 06.12.2012. godine.

Napominjemo da je zajednički organ, sukladno Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo i svom Poslovniku nadležan tumačiti isključivo odredbe Kolektivnog ugovora za graditeljstvo, a ne i druge propise i akte kojima se uređuju prava i obveze radnika i poslodavaca.

NAJNIŽA OSNOVNA PLAĆA I TARIFNI STAVOVI

27. Pitanje: se odnosi na primjenu članaka 40. i 41. KUG i tarifnih stavova. Pitanje se odnosi na potrebu usklađivanja najniže plaće prema sadašnjoj minimalnoj plaći od 2.814,00 kuna, te ako je Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme (30 sati tjedno) koliko iznosi osnovna plaća tog radnika?

Odgovor: (22.03.2012.)

Sukladno članku 40. i 41. KUG-a tarifna osnovica je najniža osnovna plaća. Visina najniže osnovne plaće se usklađuje s najnižom osnovicom za obračunavanje i plaćanje doprinosa na plaću tj. sa minimalnom plaćom. Osnovne plaće za svaku grupe složenosti poslova iz Tarifnih stavaka moraju se uskladiti visinom najniže osnovne plaće tj. proporcionalno uvećavati. (Tarife u privitku).

Grupa složenosti	Poslovi - radna mjesta	Koeficijent	Osnovna plaća u kunama	
			Po satu	Mjesečno
I. grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	Transportni radnik, čistačice sl.	1,00	16,24	2.825,00
II. grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad za koji su dovoljna pismena uputstva	Priučeni PKV građevinski radnici, pomoćni priučeni radnici svih struka, radnik na pripremi namirnica, sobarica, pomoćnik strojariskog montera, autoperač i podmazivač, poslužitelj strojeva i uređaja na proizvodnji građevinskih elemenata, pomoćnik geobušača, figurant, kurir i dostavljač	1,15	18,67	3.248,75

<p>III. grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova</p>	<p>KV građevinski radnik početnik (zidar, tesar, armirač, betonirac, asfalter), KV radnik svih struka početnik, geobušač, strojar jednostavnog građevinskog stroja, vozač traktora, monter metalnih konstrukcija, rukovalac strojeva za obradu drva, unosilac podataka u računalo, tehnički crtač laborant, daktilograf, telefonist na telefonskoj centrali, skladištar priručnog skladišta.</p>	<p>1,30</p>	<p>21,11</p>	<p>3.672,50</p>
<p>IV. a - grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju</p>	<p>KV građevinski radnici svih struka (V. grupa tesar, armirač, zidar i dr.), građevinski laborant, vozač teretnog motornog vozila, servisni mehaničar, univerzalni strojarski monter, strojar građevinskih strojeva, skladišta, kuhar, blagajnik, vatrogasac KV električar</p>	<p>1,45</p>	<p>23,54</p>	<p>4.096,25</p>
<p>IV. b - grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju</p>	<p>KV građevinski radnik svih struka (VI. grupa tesar, armirač, zidar, izolater, asfalter), tehničar gradilišta, tehničar geobušenja, laborant, tehničar prerade drva, knjigovođa, operater ERC-a, geometar</p>	<p>1,52</p>	<p>24,68</p>	<p>4.294,00</p>
<p>V. a - grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka</p>	<p>VKV građevinski radnik svih struka (VII. grupa tesar, armirač, betonirac, utezač, skelar), strojar teških građevinskih strojeva, monter plinoenergetskih postrojenja, vozač teških teretnih vozila, pećar-specijalist, tehničar-kalkulant, poslovođa jednostavnih objekata i postrojenja, knjigovođa</p>	<p>1,64</p>	<p>26,63</p>	<p>4.633,00</p>
<p>V. b - grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka</p>	<p>VKV građevinski radnik svih struka (VIII. grupa tesar, zidar, armirač, utezač),miner specijalist,vodeći monter, vozač autobusa, strojar građevinskog stroja specijalist, vozač teškog teretnog vozila-specijalist, rukovalac strojeva za obradu drva-specijalist, poslovođa građevinskih objekata, poslovođa montaže,kuhar-specijalist, knjigovođa-kontista</p>	<p>1,71</p>	<p>27,76</p>	<p>4.830,75</p>

VI. grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	VKV građevinski radnik-majstor svih zanimanja, majstor u održavanju strojeva zavarivač za specijalne postupke, poslovođa gradilišta, poslovođa završnih radova, poslovođa montaže, samostalni referent pratećih službi, kalkulant, geometar-specijalista, rukovoditelj manjeg građevinskog objekta	1,82	29,55	5.141,50
VII. grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tih područja	Rukovoditelj građevinskog objekta, rukovoditelj objekta montaže, rukovoditelj pogona, poslovođa složenog objekta, voditelj odsjeka u pratećim službama, komercijalist, domaćin hotela, projektant, metalnih konstrukcija, geodeta, knjigovođa-bilancist, samostalni kalkulant, rukovoditelj mehanizacije i transporta i rukovoditelj održavanja na gradilištu	1,90	30,85	5.367,50
VIII. grupa poslova prodrzumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	Rukovoditelj gradilišta, rukovoditelj građevinskih instalacija, rukovoditelj složenog pogona, geodet-specijalist, samostalni kalkulant, programer, strojarški konstruktor, operativni konstruktor metalnih konstrukcija, voditelj odjela službi knjigovodstva, komercijale, financija, pripremi rada, dipl. inženjeri i drugi stručnjaci i sl.	2,20	35,72	6.215,00
IX. grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	Rukovoditelj vrlo složenog gradilišta, dipl.inženjeri i drugi stručnjaci u službama - specijalisti, samostalni projektant, organizator ERC-a, geodetski projektant, arhitektonski projektant metalnih konstrukcija, tehnolog specijalist i drugi	2,35	38,15	6.638,75
X. grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, itd.	Odgovorni rukovoditelj poslovanja završnih radova, organizator industrijske proizvodnje građevinskog materijala za ugrađivanje i projektne opreme u građevinarstvu, organizator biroa, organizator geodetske službe, rukovoditelj radnih jedinica, rukovoditelj velikih samostalnih pogona, rukovoditelj sektora komercijale, financija, knjigovodstva, kadrova i sl., savjetnik direktora, rukovoditelj sektora razvoja članovi i rukovoditelji istraživačkih timova.	2,65	43,02	7.486,25

Temeljem Odluka ministra nadležnog za rad, Kolektivni ugovor za graditeljstvo se primjenjuje na sve poslodavce i radnike u djelatnosti graditeljstva te ga svi poslodavci bez obzira na članstvo u HUP-UPG moraju poštivati. Kako se u ovom slučaju radi o nepunom radnom vremenu, proporcionalno se smanjuje osnovna plaća u skladu sa trajanjem radnog vremena odnosno satnicom nepunog radnog vremena.

GODIŠNJI ODMOR

28. Pitanje: Da li se mora primijeniti povećano trajanje godišnjeg odmora shodno odredbama članka 32. stavka 6. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo, te može li se primijeniti samo najkraće trajanje godišnjeg odmora koje propisuje Zakon o radu?

Odgovor: (22.03.2012.)

Poslodavac koji obavlja djelatnost graditeljstva je dužan primjenjivati Kolektivni ugovor za graditeljstvo i sve odredbe koje utvrđuju kriterije za povećanje dana godišnjeg odmora **iz članka 32. KUG-a**. Ako bi primjenom kriterija iz odredbe članka 32. KUG-a trajanje godišnjeg odmora trajalo kraće nego što propisuje Zakon o radu, poslodavac je dužan poštivati odredbe o najkraćem trajanju godišnjeg odmora prema Zakonu o radu.

JUBILARNA NAGRADA

29. Pitanje je vezano je za isplate jubilarnih naknada za dva radnika koji su zaposleni od 1976. odnosno 1981. godine, s prekidom radnog odnosa zbog navodnog služenja tadašnje JNA. Pitanje se direktno odnosi na slijedeće: da li se izračun godina staža za stjecanje prava na jubilarnu nagradu računa od prvog dana zaposlenja ili od zadnjeg datuma zaposlenja?

Odgovor: (22.03.2012.)

Ne smatra se prekid radnog staža iz članka **63. KUG-a** ako je do prekida radnog odnosa došlo zbog služenja vojnog roka u tadašnjoj državi (Jugoslaviji) uz uvjet da se dokaže da je vojni rok odslužen u JNA (vojna knjižica, radna knjižnica ili druga javna isprava). U slučaju da se ne dokaže služenje vojne obveze za vrijeme prekida radnog odnosa radniku se priznaje neprekidni radni staž koji počinje teći od zadnjeg datuma zaposlenja.

JEDNOKRATNI DODATAK

30. Pitanje koje postavlja se odnosi se na pitanje vezano za pravo na jednokratni dodatak radnika koji je radio u godini 2011. do 17. listopada, a sve ukupno oko sedam godina. Radnicima je u mjesecu prosincu isplaćen jednokratni dodatak na plaću u iznosu od 1.800,00 kn, a dotičnom radniku nije. U tvrtci tvrde da radnik nije imao pravo na dodatak, jer u prosincu nije više bio u radnom odnosu, a godišnji odmor je iskoristio u cijelosti. Pitanje je, je li poslodavac postupio suprotno odredbama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo?

Odgovor: (22.03.2012.)

Sukladno članku **49. KUG-a** jednokratni dodatak na plaću uplaćuje se u načelu za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, a ne prije 30.06. S obzirom da je radnik radio više od šest mjeseci u predmetnoj godini i da je iskoristio godišnji odmor u cijelosti, **ima pravo na jednokratni dodatak na plaću**. Naime, poslodavac je u konkretnom slučaju postupio suprotno odredbama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo. Iako je naknadno uplatio jednokratni dodatak, trebao ga je uplatiti i predmetnom radniku, koji je uvjete za jednokratni dodatak ostvario u ranijem periodu.

TROŠKOVI PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA

31. Pitanje za tumačenje čl.58. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo u vezi priznavanja troška prijevoza na posao radnicima kojima to nije priznato, a razlog je blizina mjesta stanovanja od mjesta rada kod poslodavca. Postavljaju pitanje definiranja stvarnog troška prijevoza?

Odgovor: (27.06.2012.)

Prema odredbi članka 58. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo, pravo radnika na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla određuje se prema njegovim stvarnim troškovima prijevoza javnim prometom tj. radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troška u visini cijene vozne karte ako je minimalna udaljenost od mjesta rada do njegove mjesta (adrese) stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog / gradskog prijevoza koji mu omogućava redovit dolazak na posao.

Ako nema organiziranog javnog prijevoza, smatra se da radnik ima stvarni trošak za prijevoz ako udaljenost najkraćeg cestovnog puta od mjesta (adrese) stanovanja do mjesta rada odgovara minimalnoj udaljenosti jedne stanice mjesnog / gradskog prijevoza na tom području.

PODRUČJE PRIMJENE KUG

32-35. Pitanja:

- Za tumačenje Kolektivnog ugovora za graditeljstvo da li se KUG mora primjenjivati i u trgovačkom društvu, s obzirom da prema dostavljenoj registraciji trgovačkog suda, isto ima upisanu djelatnost „45 građevinarstvo „ i izvođenje investicijskih radova u inozemstvu i ustupanje investicijskih radova stranoj osobi u RH ?
- Da li se primjenjuju odredbe Kolektivnog ugovora za graditeljstvo na poslodavca s obzirom na njihovu registriranu poslovnu djelatnost projektiranje, građenje, uporaba i uklanjanje građevine, nadzor nad gradnjom. i stručni poslovi prostornog planiranja. Napominju da je u Državnom zavodu za statistiku, prema NKD, pravna osoba svrstana pod djelatnost 3314 popravak električne opreme, dok kao osnovnu djelatnost ista obavlja servis i održavanje vjetroenergetskih pretvornika i zapošljava šestero radnika?
- Da li se Kolektivni ugovor za graditeljstvo mora primjenjivati i kod poslodavca s obzirom da, između ostalog, ima registriranu djelatnost i za projektiranje, građenje, uklanjanje građevina?
- Da li se Kolektivni ugovor za graditeljstvo primjenjuje na poslodavca koji se bavi arhitektonskim poslovima (99% projektiranje i nadzor u gradnji). Napominju, da se društvo koje zastupaju ne bavi građenjem, a djelatnost mu je registrirana sukladno posebnom zakonu kao građenje, projektiranje i nadzor te se bavi projektiranjem i nadzorom u gradnji.

Odgovor: (27.06.2012.)

Sukladno odredbi članka 2. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo određuje se važenje kolektivnog ugovora s obzirom na područje djelatnosti. Dakle, Kolektivni ugovor za graditeljstvo se primjenjuje na sve fizičke i pravne osobe, koji obavljaju pojedine djelatnosti iz područja graditeljstva koje su primjerice navedene u članku 2. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

Za primjenu kolektivnog ugovora za graditeljstvo, s obzirom na područje djelatnosti za poslodavce mjerodavna je registracija odnosno upis poslovne djelatnosti u javni registar, te se u smislu članka 2. Kolektivnog ugovora smatra da poslodavac koji je upisao u javni registar sve li pojedine djelatnosti iz područja graditeljstva, iste i obavlja, te je dužan primjenjivati Kolektivni ugovor za graditeljstvo.

Budući da u konkretnim slučajevima pravne osobe imaju upisane pojedine djelatnosti iz područja graditeljstva propisane u odredbi članka 2 . Kolektivnog ugovora (45 građevinarstvo „i izvođenje investicijskih radova u inozemstvu i ustupanje investicijskih radova stranoj osobi, projektiranje, građenje, uporaba i uklanjanje građevine, nadzor nad gradnjom i stručni poslovi prostornog planiranja“ iste su dužne primjenjivati Kolektivni ugovor za graditeljstvo.

NAJNIŽA OSNOVNA PLAĆA I TARIFNI STAVOVI

36. Pitanje se odnosi na tumačenje članka 40. i 41. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo za razdoblje 1. lipnja 2012. godine do 31. svibnja 2013. godine. S obzirom da je Državni zavod za statistiku dana 30. svibnja 2012. godine u NN broj 60/12 objavio da minimalna plaća za razdoblje od 1. lipnja 2012. do 31. svibnja 2013. i nadalje iznosi 2.814,00 kuna?

Odgovor: (27.06.2012.)

Odluka Zajedničkog organa za tumačenje od 22. ožujka 2012. godine o usklađivanju visine najniže osnovne plaće i osnovnih plaća iz tarifnih stavki iz odredbe članka 40. i 41. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo sa minimalnom plaćom u iznosu 2.814,00 kuna, nastavlja se primjenjivati u razdoblju od 01. lipnja 2012. godine do 31. svibnja 2013. godine, ako stranke Kolektivnog ugovora za graditeljstvo drugačije ne ugovore.

(NAPOMENA: vidi tumačenje od dana 22.3.2012. pod točkom 27.)

RASPORED RADNOG VREMENA

37.-39. Pitanja: raspored dnevnog i tjednog radnog vremena

- Da li je moguće jednostranom odlukom primjerice za 10 do 20 radnika utvrditi drugačije radno vrijeme od onog koje važi za cijelo trgovačko društvo. Da li se o navedenoj odluci poslodavac treba savjetovati sa RV? Koja je brojčana granica – kada treba provesti savjetovanje sa radničkim vijećem o rasporedu radnog vremena

- Mora li se radniku koji nema definiran početak i kraj dnevnog radnog vremena ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu, kojim bi se ugovorio novi raspored radnog vremena, ili je u tom smislu dovoljno donijeti novi raspored radnog vremena, bez izmjene odredbi ugovora o radu
- Da li je poslodavac ovlašten, bilo u okviru preraspodjele ili rasporeda (redovnog) radnog vremena napraviti raspored radnog vremena temeljem kojeg bi radnik jedan dan radio 5 sati, a slijedeći dan 10 sati itd, sve pod uvjetom da se poštuju
 - zakonska ograničenja u pogledu najdužeg trajanja prekovremenog rada (kako tjednog, tako mjesečnog i godišnjeg ograničenja
 - odredbe KUG i ZOR-a u pogledu najdužeg trajanja prekovremenog rada, odredbe o dnevnom i tjednom odmoru od 36 sati, pod uvjetom pravovremene i propisane procedure savjetovanja. U okviru kojeg radno pravnog instituta bi se eventualno moglo na navedeni način organizirati radno vrijeme

Odgovor : (06.12.2012.)

Sukladno odredbi članka 26. Kolektivnog ugovora puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, te se određuje da se jednostranom odlukom poslodavca ili sporazumno sa Radničkim vijećem određuje početak i završetak radnog vremena uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanke), dnevni i tjedni raspored radnog vremena i njegovo trajanje u granicama punog radnog vremena. Iz navedene odredbe proizlazi da se sukladno KUG, raspored dnevnog i tjednog radnog vremena kod poslodavca može odrediti na 2 načina - odlukom poslodavca ili sporazumom poslodavca i RV te da osim ograničenja tjednog radnog vremena na 40 sati i poštivanja odredbi Zakona o radu o radnom vremenu, nisu uvedena dodatna pravila ili ograničenja vezana za početak i kraj radnog vremena, trajanje dnevnog radnog vremena, broj radnika, na koje se odnosi raspored, korištenje stanke, ograničenja prekovremenog rada, kao ni procedure donošenja akta poslodavca (odluke, rasporeda.) ili sporazuma.

KUG i PRIMJENA ČLANKA 46. STAVAK 3. ZAKONA O RADU – RASPORED RADNOG VREMENA – tzv. MALA PRERASPODIJELA

40. Pitanje: Da li se tzv. mala preraspodjela, utvrđena člankom 46. stavak 3. Zakona o radu može primijeniti na poslodavca koji je vezan Kolektivnim ugovorom?

Odgovor: (06.12.2012.)

KUG– om nije uređen institut tzv. male preraspodjele – nejednakog tjednog rasporeda radnog vremena kod poslodavca kod kojeg je zbog potrebe procesa, rad organiziran u smjenama.

Tumačenje navedene odredbe ZOR-a – nije u nadležnosti Zajedničkog organa za tumačenje.

PRERASPODIJELA RADNOG VREMENA

41.-44.Pitanja: vezana za primjenu stavka 2. članka 27. KUG - trajanje preraspodijele radnog vremena

- Može li poslodavac preraspodjelu uvesti za bilo koji vremenski period (npr. 3 mjeseca, 7 mjeseci unutar godine)?
- Da li se preraspodjela može uvesti isključivo za razdoblje od 6 mjeseci i razdoblje od 1 godine, a ne i za primjerice 4 mjeseca?
- Mora li vrijeme preraspodijele u kojem se radi duže trajati jednako kao i vrijeme u kojem se radi kraće (npr. 3 mjeseca radi duže i 3 mjeseca kraće) ili se može uvesti preraspodjela prema modelu da se 2 mjeseca radi duže i 4 mjeseca kraće?
- Mora li se preraspodjela izvršiti unutar jedne kalendarske godine ili unutar 2 kalendarske godine (npr. uvodi se u listopadu jedne godine i traje do travnja slijedeće godine)?

45.-46. Pitanja: vezana za primjenu stavka 3. i 4. članka 27. KUG vezano za dnevni i tjedni raspored radnog vremena unutar preraspodjele

- Da li poslodavac u okviru preraspodijele mora utvrditi jedinstveno radno vrijeme unutar jednog mjeseca (svaki dan radnik radi isti broj sati) ili unutar jednog mjeseca može utvrditi različito radno vrijeme po tjednima (poštujući odredbe o dnevnom odmoru, tjednom odmoru i dozvoljenom broju sati)?
- Da li je poslodavac ovlašten bilo u okviru preraspodjele ili rasporeda redovnog radnog vremena napraviti raspored radnog vremena temeljem kojeg bi radnik jedan dan radio 5 sati, a slijedeći dan 10 sati itd, sve pod uvjetom da se poštuju:
 - zakonska ograničenja u pogledu najdužeg trajanja prekovremenog rada (kako tjednog, tako mjesečnog i godišnjeg ograničenja)?

- odredbe KUG i ZOR-a u pogledu najdužeg trajanja prekovremenog rada, odredbe o dnevnom i tjednom odmoru od 36 sati, pod uvjetom pravovremene i propisane procedure savjetovanja) ZT. U okviru kojeg radno pravnog instituta bi se eventualno moglo na navedeni način organizirati radno vrijeme?

47. Pitanje: vezano za primjenu stavaka 5. članka 27. KUG. Što za slučaj da poslodavac sklopi s radničkim vijećem sporazum temeljem kojeg preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati najviše 56 sati tjedno? Koji standard poslodavac može u tom slučaju primjenjivati (52 ili 56 sati)? Dakle, da li je poslodavcu omogućeno sklapanje sporazuma s radničkim vijećem u kojem se ugovaraju uvjeti rada nepovoljniji od onih propisanih Kolektivnim ugovorom, odnosno Zakonom o radu ?

Odgovor :(6.12.2012).

Sukladno stavku 2. članku 27. KUG preraspodjela radnog vremena se može izvršiti samo unutar kalendarske godine i to za razdoblje do 6 mjeseci, što podrazumijeva i razdoblja kraća od 6 mjeseci te za kalendarsku godinu. Trajanje razdoblja preraspodijele u kojem se radi duže, kolektivni ugovor za graditeljstvo nije odredio, te se primjenjuje odredba članka 47. stavak 8. Zakona o radu.

Iz odredbe stavka 5. članka 27 KUG proizlazi da tijekom razdoblja kada se radi duže, prosječno radno ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

Sukladno st. 3 članka 27. KUG određuje se sadržaj akta (odluke, plana o preraspodjeli) tj. propisuje se, da se istim mora odrediti početak radnog vremena trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i dane kada se zbog izvršene preraspodijele neće raditi. Iz navedene odredbe KUG-a proizlazi da za konkretnu preraspodjelu radnog vremena kod poslodavca kolektivnim ugovorom za graditeljstvo nisu propisana dodatna pravila ili ograničenja u odnosu na zakonsko uređenje (dnevni, tjedni raspored, trajanje perioda preraspodijele kada se radi duže, procedure donošenja akta) osim što je propisano ograničenje maksimalnog trajanja tjednog radnog vremena u periodu kada se radi duže (do 52 sata).

Odredbom stavka 5. članka 27. KUG određuje se maksimalno tjedno radno vrijeme u preraspodijeli kada se radi duže i u navedenom okviru se utvrđuje konkretno preraspodijeljeno radno vrijeme.

Upućujemo na mišljenje MRMS vezano za primjenu članka 47. Zakona o radu broj klasa: 110-01/11-01/179, URBROJ 526-08-01/2-11-2

PREKOVREMENI RAD

48.-49. Pitanja: vezana za primjenu 3. Članka 45. KUG –a i Dodatak I KU

- Ako je radnik radio prekovremeno, da li je poslodavcu koji posluje u sektoru graditeljstva dozvoljeno, umjesto isplate naknade plaće za prekovremeni rad , radniku osigurati korištenje slobodnih dana (dakle, može li poslodavac radniku za 5 sati prekovremenog rada radniku osigurati jedan slobodan dan, s obzirom na činjenicu da se naknada plaće za prekovremeni rad u odnosu na cijenu sata redovnog rada uvećava za 50 %)
- Temeljem kojeg propisa je eventualno dozvoljena takva zamjena prekovremenih sati za slobodne dane? S obzirom na Dodatak I. KUG koji se primjenjuje na radnike upućene u inozemstvo daje naznake da bi se prekovremeni sati mogli mijenjati za slobodne dane, zanima nas da li se navedene odredbe Dodatka I. KUG mogle analogno primjenjivati i na radnike u tuzemstvu.

Odgovor: (06.12.2012.)

Sukladno odredbi članka 86. ZOR-a, odredbom članka 45. KUG-a se određuje da radnik ima pravo na povećanje plaće za prekovremeni rad tj. cijena sata rada radnika u prekovremenom radu se povećava za 50 posto.

Odredba članka 45 KUG-a se primjenjuje i na inozemna gradilišta sukladno odredbi članka 1.stavak 2. KUG-a, kojom se određuje da se na inozemnim gradilištima primjenjuje KUG kad to nije u suprotnosti s propisima ili kolektivnim ugovorom zemlje rada.

Zajednički organ nije nadležan tumačiti druge propise.

NOĆNI RAD

50.-51 . Pitanja:

- Što ako radnik u vremenu noćnog rada (između 22,00 i 06,00 sati) radi 2 sata, dakle manje od 3 sata propisanih člankom 48 stavak 5. ZOR-a – mora li se tom radniku obračunati uvećana cijena sata rada od 30% za realno odrađene sate u vrijeme noćnog rada, dok se za preostalih 6 sati obračunava satnica bez uvećanja, ili se nema pravo na povećanu satnicu niti za 2 odrađena sata.

- Ako je radnik odradio 3 sata i više u režimu noćnog rada (22,00 sati i 06,00 sati) ali ne 8 sati u vrijeme noćnog rada, da li mu se u tom slučaju svih 8 sati mora obračunati po uvećanoj satnici za noćni rad, ili se uvećanje cijene sata rada obračunava samo za broj sati koje je radnik odradio u vrijeme noćnog rada?

Odgovor: (06.12.2012.)

Sukladno odredbi članka 46.st.1. KUG noćnim radom se smatra rad između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro idućeg dana. Za noćni rad cijena sata rada radnika povećava se za 30 posto. S obzirom da nije propisana minimalno trajanje rada u noćnom radu za koje se plaća uvećana plaća, iz navedene odredbe proizlazi da se radniku plaća povećana cijena rada za rad između 22 sata uvečer i 06,00 ujutro, razmjerno trajanju rada. (npr. ako radnik radi 1 sat u razdoblju „noćnog rada - ima pravo na uvećanu plaću za 1 sat rada.) Kolektivni ugovor ne uvjetuje isplatu povećane plaće za noćni rada sa uvjetima koji se moraju ispuniti za institut „noćnog radnika“.

Institut „noćnog radnika“ definira Zakon o radu u kontekstu sigurnosnih i zdravstvenih uvjeta i nije predmet tumačenja Zajedničkog organa.

RAD NEDJELJOM I BLAGDANOM

52.-54. Pitanja:

- Koliko sati radnik mora odraditi u vremenu između 00,00 i 24,00 sati da bi ostvario pravo na uvećanu cijenu sata rada po osnovi rada nedjeljom ili blagdanom?
- Ako nedjeljom ili blagdanom radnik radi punih 8 sati, da li ostvaruje pravo na uvećanu cijenu sata rada za svih 8 sati, ili samo na one sate koje je efektivno odradio u razdoblju između 00,00 i 24,00 sata ili pak uopće ne ostvaruje pravo na uvećanu cijenu sata rada za rad nedjeljom / blagdanom?
- Koliko minimalno sati mora radnik odraditi nedjeljom (blagdanom u vremenu između 00,00 i 24,00 da bi ostvario pravo na uvećanu cijenu sata rada po navedenoj osnovi?

Odgovor: (06.12.2012.)

Sukladno odredbi članka 47. KUG, rad nedjeljom ili blagdanom je onaj rad koji je u te dane obavljen između 00 i 24 sata, te radnik ima pravo na povećanu plaću za sve sate rada prema rasporedu radnog vremena, na dan blagdana ili nedjelje u propisanom vremenskom okviru.

Glede visine naknade plaće za rad u dane blagdana upućujemo na tumačenje od 28. svibnja 2004. godine:

Sukladno članku 47. st. 3. KU za graditeljstvo za rad na dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom cijena sata radnika povećava se za 50% i nadoknađuje za taj dan.

Sukladno čl.51.st. 2.toč.2.KU graditeljstva radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, za vrijeme kada ne radi zbog državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Iz navedenih odredbi KU proizlazi da radnik koji radi u dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj ima pravo:

- na plaću uvećanu za 50% s obzirom da se cijena sata radnika za sate rada provedena na radu u dane blagdana i u neradne dane uvećava za 50%. i
- na naknadu plaće (kao i svi drugi radnici koji ne rade) i to u visini njegove prosječne će isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije.

SMJENSKI RAD

55.-59. Pitanja:

- Da li se prema KUG može formirati smjena radnika koji su prijavljeni na nepuno radno vrijeme od npr. 6 sati u 4 smjene? Da li se tim radnicima mora isplatiti uvećana cijena sata rada za rad u smjeni pod uvjetom da kod tih radnika dolazi do izmjene smjene. Da li se tim radnicima mora isplatiti uvećana cijena sata rada za svih 6 sati provedenih u smijeni, ili im se mora isplatiti uvećana cijena sata rada za samo one sate rada koji ulaze u drugu smjenu (npr. 2. smjena se kod poslodavca smatra vrijeme od 14,00 do 22,00, a radnik radi od 12,00 do 18,00, na koje sate se mora isplatiti uvećana cijena sata rada od 10% ?
- Ako je čl. 48 KUG utvrđeno da se smjenskim radom smatra rad u najmanje dvije smjene s punim radnim vremenom, znači li da poslodavac može zaposliti 4 skupine radnika s nepunim radnim vremenom, npr. radnike koji će raditi 4 sata dnevno, a da nije dužan radnicima u drugoj smjeni uvećati cijenu sata za 10 %? - Da li poslodavac može sam odrediti što se u TD smatra drugom smjenom (npr. 00,00 do 08.00 sati, druga od 12,00 do 20,00. Da li poslodavac može klasičnu jutarnju smjenu od 06,00 do 14,00 definirati kao

drugu smjenu, a poslijepodnevnu smjenu od 14,00 do 22,00 definirati kao prvu smjenu). Na koji se način određuje redoslijed smjena sukladno Kolektivnom ugovoru ?

- Da li se smjenskim radom smatra rad pod slijedećim uvjetima:
 - radnik radi 29 dana u popodnevnoj smjeni, a jedan dan u mjesecu u jutarnjoj. Na koji se broj dana u mjesecu cijena sata radnika mora uvećati za 10% (na svih 29 dana ili 6 dana koje radi u popodnevnoj smjeni sve s obzirom na odredbu članka 50. st 2?
 - radnik jedan tjedan radi od 6,00 do 14,00, a slijedeći od 10,00 do 18,00, pod uvjetom da se to smatra smjenski rad, može li se radniku isplatiti povećana cijena rada za smjenski rad samo za sate koje je radnik odradio u drugoj smjeni poslije 14 sati jer je odlukom poslodavca određeno razdoblje druge smjene-14,00 do 22,00 sata. Ako radnik jedan dan radi od 06,00 u koliko može najkasnije početi raditi slijedeći dan da se takav rad ne bi smatrao smjenskim radom?
 - ako radnik u drugoj smjeni radi samo 3,00 sata, da li se radniku isplaćuje povećana plaća za samo za te efektivne sate rada u drugoj smjeni..... dakle, koliko sati radnik mora odraditi u drugoj smjeni da bi ostvario pravo na uvećanu cijenu sata po osnovi smjenskog rada?
- ako poslodavac organizira rad u tri smjene (jutarnja popodnevna, noćna), koja se smjena u tom slučaju smatra drugom smjenom, ... za koje dane se isplaćuje uvećana cijena rada po osnovi smjenskog rada. Da li se uvećana cijena sata rada u za noćni rad i smjenski rad mora kumulirati?
- Što se smatra međusmjenom ?

Odgovor: (06.12.2012.)

Prema tumačenju Zajedničkog organa od dana 28. svibnja 2004. godine vezano za definiciju smjenskog rada.... smjenskim radom se smatra rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim radnim vremenom. Ako je rad organiziran na navedeni način, cijena sata rada radnika u drugoj smjeni povećava se za 10 %.

Sukladno članku 46 stavak 2. KUG, ako je rad organiziran smjenama mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Sukladno članku 46. stavak 3. za noćni rad cijena sata rada radnika se povećava za 30 %.

Dakle iz gore navedenog proizlazi i da:

- Cilj odredbe članka 48. je uvećanje plaće radnika koji radi u smjenama, radi kompenziranja uvećanih troškova koje trpi zbog organizacije smjenskog rada. Minimalna pretpostavka za uvećano plaćanje rada radnika kada radi u smjenama je rad u najmanje 2 smjene s punim dnevnim radnim vremenom. Iz ove odredbe proizlazi, da se bez obzira na broj smjena, radniku se uvećano plaća minimalno ½ ukupnog broja sati provedenih u smjenskom radu.
- Ako rad organiziran u smjenama uključuje i noćni rad, za rad noću, cijena sata rada se dodatno povećava za 30 % temeljem članka 46 stavak 3. KUG.
- Raspored radnog vremena radnika koji rade u smjenama (dnevni, tjedni mjesečni.. kao ni početak i završetak radnog vremena u smjenama) KUG-om nije određen. Stoga, poslodavac određuje raspored radnog vremena radnika koji rade u smjenama uzimajući u obzir zakonske okvire (ograničenja) dnevnog, tjednog, odnosno mjesečnog rasporeda radnog vremena i noćnog rada iz članka 46. st.2. KUG.
- poslodavac određuje konkretni raspored radnog vremena za rad radnika u smjenama, te sukladno vremenskom tijeku dnevnog radnog vremena određuje redoslijed smjena na način da prva smjena, vremenski prethodi drugoj smjeni u, itd.

KUG ne definira međusmjenu.

60.Pitanje: vezano za primjenu članka 50 Zakona o radu – rad u smjenama

- Koja se smjena prema ZOR-u smatra drugom smjenom; zašto su uvedena 2 refrentna razdoblja;
- Da li se slijedeća situacija smatra smjenski radom (1 tjedan rade ujutro, 2 tjedan popodne, 3 tjedan ujutro, 4 tjedan popodne (ne dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu)?

Odgovor: (06.12.2012.)

Tumačenje odredbe članka 50 .ZOR-a – nije u nadležnosti Zajedničkog organa.

PREKID RADA

61.-64. Pitanja: vezana za primjenu članka 53. st.1. točka 2. KUG – prekid rada

- Da li je poslodavac u sektoru graditeljstva, uslijed vremenskih neprilika (uslijed kojih nije moguće izvoditi radove na gradilištu / na otvorenom npr. jaka kiša, snijeg, kvar na stroju ili uređaju, nedostatak repromaterijala za proizvodnju, pad distribucijskog sustava HEP i slično) dužan radniku koji je prisutan na radu isplatiti naknadu plaće u visini osnovne plaće. Što ako radnik u navedeno vrijeme nije prisutan na poslu (poslodavac mu je dozvolio odlazak s radnog mjesta – kako se u evidenciji radnog vremena bilježi i kako se plaća (može li se platiti u manjem iznosu od 100% od osnovne plaće) Postoje li iznimke od navedenog pravila? (ZT, CV) Da li je poslodavac prilikom obračuna naknade plaće koja se radniku isplaćuje po osnovi prekida rada, u obzir- osim osnovne plaće – uzeti i dodatak za radni staž (prema članku 43. Kolektivnog ugovora ?
- Da li je poslodavac ovlašten s radničkim vijećem sklopiti sporazum kojim će se utvrditi niži iznos naknade plaće (od naknade u visini osnovne plaće koja će se isplaćivati radnicima za vrijeme prekida rada za koji radnici nisu odgovorni (npr. definirati postotke od osnovne plaće i situacije u kojima će se isplaćivati tako utvrđena naknada plaće)? Postoji li najniži iznos naknade plaće za radnike koji eventualno poslodavac može utvrditi sklapanjem sporazuma s radničkim vijećem za vrijeme prekida rada. Da li je poslodavac možda ovlašten pravilnikom o radu utvrditi niži iznos naknade plaće (od naknade u visini osnovne plaće) koja će se isplaćivati radnicima za vrijeme prekida rada za koje radnici nisu odgovorni?
- Postoje li skupine radnika kojima se temeljem KU može, s obzirom na njihovu prirodu posla, isplaćivati umanjena naknada plaće bez sklapanja anexa ugovora o radu (pod uvjetom da se isplata umanjene naknade plaće ugovori s radničkim vijećem ili utvrdi pravilnikom o radu)? Npr. može li se radniku koji radi na radnom mjestu vozač isplatiti puni iznos plaće (određen ugovorom o radu samo za sate koje radnik efektivno proveo obavljajući poslove svojeg radnog mjesta (što se može vrlo lako provjeriti uvidom u tahograf) a za preostali dio sati koje je radnik proveo čekajući (utovar, zastoj i sl.) radniku isplatiti manji iznos plaće?
- Koje su to situacije u kojima je eventualno dozvoljeno radniku isplatiti manji iznos plaće radi prekida rada za koji radnik, ali niti poslodavac nije odgovoran (primjerice slučaj više sile)? Da li je možda dozvoljeno radniku isplatiti manji iznos naknade plaće ako poslodavac radnika oslobodi obveze rada (primjerice poslodavac radnika oslobodi obveze rada 3 sata dnevno uslijed kvara na stroju)? Kako se navedeno vrijeme u koje radnik nije bio na poslu radi prekida rada treba evidentirati u evidenciji radnog vremena rada radnika?

Odgovor: (06.12.2012.)

Sukladno članku 53. KUG, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti zbog kojih nije odgovoran, (npr. u slučaju nedostatka sirovine, pogonske energije i slično) u visini osnovne plaće

Odluku Zajedničkog tijela od dana 17. listopada 2003 godine - Ako je prekid rada nastao zbog okolnosti za koje radnik nije odgovoran (u konkretnom slučaju – nemogućnost izvršavanja radova zbog vremenskih uvjeta,) prema članku 53. KUG radnik ima pravo na naknadu plaće u minimalno visini njegove (radnikove) osnovne plaće

Iz gore navedenog proizlazi slijedeće:

- **radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće za vrijeme kada ne radi zbog prekida rada do kojeg je došlo uslijed slijedećih razloga**
 - **krivnje poslodavca ili**
 - **drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran (primjerice se navode u slučaju nedostatka sirovine, pogonske energije i slično, nemogućnost izvršavanja radova zbog vremenskih uvjeta.)**
- **visinu naknade plaće zbog prekida rada se ne određuje s obzirom na prisutnost radnika na radu odnosno s obzirom na njegovo udaljevanje s gradilišta (upućivanje izvan procesa rada, kućama i sl.)**
- **naknada plaće radnika se minimalno utvrđuje u visini njegove (radnikove) osnovne plaće**

POVOLJNIJE PRAVO

65.-67: Pitanja vezana za primjenu članka 93. KUG - Nadležnost radničkog vijeća i ugovaranje nepovoljnijih prava –članak 7., 82., 159. ZORa: ovlaštenje radničkog vijeća

- **Može li poslodavac s radničkim vijećem sklopiti sporazum kojim će se određeno pravo u odnosu na KU ili ZOR regulirati nepovoljnije za radnika.**

- Što u slučaju kada ZOR dopušta da se s pravilnikom o radu određena pitanja drugačije reguliraju – može li se u tom slučaju određeno pravo utvrditi u manjem opsegu/ obujmu od onog koje predviđa ZOR? Može li se tu primijeniti iznimka od pravila da se uvijek primjenjuje pravo povoljnije za radnika (već kad ZOR izričito dopušta da se određena pitanja drugačije reguliraju)?

Odgovor (06.12.2012.)

Vežano za primjenu odredbi KUG, odredbom članka 93. se određuje da se odredbe KUG-a primjenjuju neposredno,... te ako bi pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca neko pravo bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz KUG , primjenjuju se odredbe KUG.

Vežano za ovlaštenje radničkog vijeća, jedina odredba koja ovlašćuje RV na sklapanje Sporazuma kojim se određuju materijalna prava je odredba članka 41. KUG-a vežano za utvrđivanje većih osnovnih plaća od onih utvrđenih tarifnim dijelom KUG.

Zajednički organ nije ovlašten tumačiti odredbe ZOR-a.

Pripremila : Jasenka Vukšić, dipl iur.

U Zagrebu, dana 27.12.2013 .