

KOLEKTIVNI UGOVORI

104

SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE sa sjedištem u Zagrebu, Trg kra-
lja P. Krešimira IV. br. 2, OIB: 40720576012, zastupan po predsjedni-
ku Berislavu Bossaku, koji kod poslodavca ima 1298 članova

SINDIKAT SPAČVA VINKOVCI, sa sjedištem u Vinkovcima, Duga ulica
181, OIB: 79292206054, zastupan po predsjedniku Iliji Budimiru,
koji kod poslodavca ima 280 članova

NOVI SINDIKAT, sa sjedištem u Zagrebu, Park stara Trešnjevka 2,
OIB: 50244479249, zastupan po predsjedniku Mariu Ivekoviću, koji
kod poslodavca ima 213 članova

SINDIKAT ZAPOSLENIKA »STVARNOST 1990«, sa sjedištem u Bелиšću,
Trg Ante Starčevića 1, OIB:73388866376, zastupan po predsjedniku
Zlatku Saffkinu, koji kod poslodavca ima 150 članova

NOVI SINDIKAT TVIN VIROVITICA, sa sjedištem u Virovitici, Zbora
narodne garde 2, OIB:98023839868, zastupan po predsjedniku Dea-
nu Košiću, koji kod poslodavca ima 148 članova

SINDIKAT SIGURNOST KOPRIVNICA – HUS, sa sjedištem Koprivnici,
Pavelinska bb, OIB:75078060005, zastupan po predsjedniku Emane-
ku Demeteru, koji kod poslodavca ima 67 članova

SLAVONSKO-BARANJSKI SINDIKAT, sa sjedištem u Osijeku, Europska
avenija 13, OIB:96938909012, zastupan po predsjedniku Dragutinu
Šmerdi, koji kod poslodavca ima 45 članova

i

HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA, UDRUGA POSLODAVACA DRVNE
I PAPIRNE INDUSTRIJE, sa sjedištem u Zagrebu, Radnička cesta 37a,
OIB: 39533668590, zastupana po predsjedniku dr. Iviću Pašaliću
sklopili su 11. prosinca 2023. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOSTI DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom stranke potpisnice Kolektivnog ugovora uređuju međusobna prava i obveze te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika u djelatnosti drvne i papirne industrije i to za poslovne subjekte registrirane po Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti NKD 2007: C16 – Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, C17 – Proizvodnja papira i proizvoda od papira, C31 – Proizvodnja namještaja, osim ako se ne radi o povremenoj djelatnosti i/ili djelatnosti u neznatnom obujmu.

(2) Ovim Kolektivnim ugovorom stranke ugovora utvrđuju određena minimalna prava i obveze poslodavaca i radnika u djelatnosti drvne i papirne industrije.

II. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Članak 2.

Postupak kolektivnog pregovaranja uređuje se Protokolom o načinu vođenja pregovora kojeg stranke potpisnice Kolektivnog ugovora potpisuju prije početka kolektivnog pregovaranja.

Članak 3.

Stranke su dužne u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju Kolektivnog ugovora u svezi sa pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet Kolektivnog ugovora.

Članak 4.

(1) Za provođenje postupka pregovaranja stranke će odabrati pregovaračke odbore sastavljene od 5 (pet) do 7 (sedam) članova sa svake strane.

(2) Pregovarački odbori svake od ugovornih strana samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaruju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uvjete mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj Kolektivnog ugovora.

Članak 5.

(1) Osobe koje zastupaju stranke Kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora.

(2) HUP – Udruga poslodavaca drvne i papirne industrije dužna je prije početka pregovora drugoj strani dostaviti cjeloviti popis poslodavaca članova udruge u čije se ime pregovara i broj zaposlenih radnika zaposlenih kod tih poslodavaca.

Članak 6.

Kolektivni ugovor obvezno se sklapa u pisanom obliku.

Članak 7.

(1) Po potpisivanju Kolektivnog ugovora stranke su dužne o sadržaju obavijestiti sve osobe na koje će se isti primjenjivati i u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(2) Potpisani Kolektivni ugovor stranke su dužne dostaviti nadležnom tijelu i javno ga objaviti.

III. PODRUČJE VAŽENJA

Članak 8.

Prostorno područje važenja ovog Kolektivnog ugovora je cjelokupni teritorij Republike Hrvatske.

Članak 9.

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje ugovorne strane te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi stranaka ovog Kolektivnog ugovora, osobe koje naknadno pristižu ovom Kolektivnom ugovoru te sve osobe koje naknadno postanu članovi udruge koja je pristupila ovom Kolektivnom ugovoru.

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 10.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(4) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje

posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(5) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(6) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 5. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(7) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 6. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(8) Iznimno od stavaka 3. i 5. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

(9) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(10) Istekom roka od tri godine iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(11) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(12) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 3., 5. i 10. ovoga članka.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 12.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Članak 13.

Radnik je dužan pridržavati se uputa i raditi na način koji njemu i drugim radnicima osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprječava nastanak nesreća.

Članak 14.

(1) Poslodavac je dužan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u vezi zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja.

(2) Poslodavac je dužan voditi računa o zaštiti radnika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Članak 15.

Strane u ovom kolektivnom ugovoru suglasne su da se povjerenici radnika za zaštitu na radu imenuju sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i Zakona o radu te Pravilnika o postupku izbora radničkog vijeća.

Zaštita osobnih podataka

Članak 16.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Zaštita radnika od diskriminacije

Članak 17.

(1) Zabranjena je svaka diskriminacija radnika, u skladu sa zakonom, uključujući i povredu dostojanstva radnika te spolno uznemiravanje

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(5) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije 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, ako utvrdi da ono postoji.

(6) Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(8) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(9) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(12) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

(13) Pod primjerenim mjerama u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se naročito slijedeće mjere:

- upozorenje ili javno upozorenje osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,

- privremeno oslobođenje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbi,

- osigurati privremeno obavljanje drugog posla radniku koji je uznemiravan, kako ne bi dolazio u doticaj s osobom koja mu je ugrozila dostojanstvo, uz pravo na zadržavanje ugovorene plaće radnika,

- premještanje na drugo radno mjesto osobe koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,

- otkazivanje ugovora o radu osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,

- druge primjerene mjere koje se mogu poduzeti u okviru pune zaštite osobe koja je uznemiravana odnosno kojoj je ugroženo dostojanstvo.

VI. RADNO VRIJEME

Kalendar radnih dana

Članak 18.

(1) Poslodavac do kraja prosinca tekuće godine donosi okvirni kalendar radnih dana za narednu godinu. Poslodavac će isto objaviti na način uobičajen za svoj poslovni subjekt.

(2) U kalendaru radnih dana iz stavka 1. ovog članka unosi se najmanje: kolektivni godišnji odmor, blagdani i neradni dani, preraspodjela radnog vremena i nejednaki raspored radnog vremena.

Puno radno vrijeme i nepuno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme traje četrdeset sati tjedno.

Članak 20.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučajevima određenim Zakonom o radu.

(3) Plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) radnika koji je zaposlen u nepunom radnom vremenu utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Raspored radnog vremena

Članak 21.

(1) Dnevno radno vrijeme u pravilu traje osam sati.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u pet radnih dana, izuzev rada u smjenama. Smjenskim radom smatra se rad radnika organiziran u smjenama na sljedeći način: 2 prve smjene – 2 druge smjene – 2 treće smjene – 2 dana slobodna dana.

(3) Rad u smjenama može biti organiziran i u petodnevnom ili šestodnevnom radnom tjednu na sljedeći način: prvi radni tjedan – 1. smjena, drugi radni tjedan – 2. smjena, treći radni tjedan 3. smjena te na bilo koji drugi način na koji Poslodavac želi organizirati smjenski rad u skladu sa Zakonom o radu te svojim internim aktima.

(4) Tjedno radno vrijeme rasporedit će se u šest radnih dana, ako to zahtjeva narav, vrsta ili organizacija rada, ali ne ukupno više od redovnih 40 sati tjedno.

(5) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

(6) Radom u turnusu smatra se rad radnika koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48 (12 sati rada, 24 sata slobodna, 12 sati rada, 48 sati slobodna).

(7) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom, a o promjeni rasporeda radnog vremena Poslodavac je obavezan obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe za radom radnika.

Članak 22.

Početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu radnog vremena, nejednaki raspored radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjene smjena, duljinu trajanja smjene te poslove koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored radnog vremena ti-

jekom kalendarske godine, određuje poslodavac u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 23.

(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Prekovremeni rad

Članak 24.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) do 180 sati godišnje.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Prekovremeni rad radnika može trajati i 250 sati godišnje.

(4) U slučaju prekovremenog rada iznad 180 sati godišnje, a do 250 sati godišnje, radnik će raditi uz vlastiti pisani pristanak.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremeni radom.

(3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

(5) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 26.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a radnik koji

radi najmanje deset sati dnevno ima pravo na dodatnih 15 minuta što se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke tijekom radnog dana određuje poslodavac svojom odlukom u skladu sa zakonom.

(2) Radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruju kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu, što se ubraja u radno vrijeme.

(3) Raspored korištenja stanke određuje Poslodavac, s time da se odmor ne može koristiti na početku ili kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 27.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 28.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor od najmanje dvanaest sati.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 26.

Godišnji odmor

Članak 29.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana za radnike koji rade u radnom tjednu koji traje 5 dana i 24 radna dana za radnike koji rade u radnom tjednu koji traje 6 dana, osim za radnike koji rade u turnusima.

(2) U tjedan godišnjeg odmora uračunava se i subota, ukoliko radnik radi u radnom tjednu koji traje 6 dana.

Članak 30.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje dvadeset radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje dvadeset pet dana.

(2) Na osnovicu od dvadeset radnih dana, odnosno 24 radna dana radnik ima pravo na dodatne dane sukladno godinama radnog staža kod istog poslodavca:

- za navršenih pet godina radnog staža najmanje 1 dan
- za navršenih deset godina radnog staža najmanje 2 dana
- za navršenih petnaest godina radnog staža najmanje 3 dana
- za navršenih dvadeset godina radnog staža najmanje 4 dana
- za navršenih dvadesetpet i više godina radnog staža najmanje 5 dana.

Članak 31.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima.
- (2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.
- (3) Radnik koji ima više od dvadeset godina neprekidnog rada kod poslodavca ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora kada on to želi, uz prethodnu najavu poslodavcu najmanje tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (4) U dane godišnjeg odmora radniku se uračunavaju samo dani u kojima bi on redovno radio da ne koristi godišnji odmor.
- (5) Radnici koji rade u turnusima od 12 sati, godišnji odmor će koristiti kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno.

Plaćeni dopust

Članak 32.

- (1) Plaćeni dopust radnik može koristiti najviše do sedam radnih dana tijekom kalendarske godine za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, teškom bolešću ili smrću člana uže obitelji, a broj dana utvrđuje se pravilnikom o radu, polazeći od sljedećih mjerila:
- za sklapanje braka – najmanje 2 radna dana,
 - za rođenje djeteta – najmanje 2 radna dana,
 - za smrt supružnika, roditelja, djeteta, posvojenika i posvojitelja – najmanje 3 radna dana,
 - za smrt ostalih članova uže obitelji – najmanje 1 radni dan,
 - za smrt roditelja supružnika – najmanje 1 radni dan,
 - za tešku bolest člana uže obitelji – najmanje 1 radni dan,
 - za otklanjanje posljedica elementarne nepogode – najmanje 3 radna dana,
 - za dragovoljno darivanje krvi – najmanje 1 radni dan za svako darivanje,
 - za preseljenje – najmanje 1 radni dan.

(2) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članak 33.

- (1) Za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana godišnje prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.
- (2) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja te obrazovanja za potrebe i na zahtjev poslodavca, vrijeme provedeno na istome, računa se kao radno vrijeme.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Članak 34.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedan put mjesečno.

(2) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(3) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Članak 35.

(1) Najniža osnovna bruto plaća za najjednostavnije poslove za puno radno vrijeme ne može biti niža od visine minimalne plaće utvrđene Zakonom o minimalnoj plaći i Uredbom Vlade RH o visini minimalne plaće.

(2) Plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se na jedan od sljedećih načina:

a) osnovica za izračun plaće koju određuje poslodavac, množi se s koeficijentom, odnosno s odnosima složenosti poslova utvrđenim za pojedino radno mjesto što čini osnovnu plaću radnika na pojedinom radnom mjestu.

b) neki drugi način (bodovi, ugovori o radu za svako radno mjesto s bruto iznosom plaće i sl.), pri čemu poslodavac mora zadržati odnose između pojedinih grupa složenosti kako je navedeno u tarifnom dijelu Kolektivnog ugovora.

(3) U tarifnom dijelu ovog Kolektivnog ugovora izvršeno je razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova odnosno radnih mjesta na osnovu složenosti i normalnih uvjeta rada na tim poslovima, odnosno radnim mjestima.

(4) Svi poslovi, odnosno radna mjesta razvrstavaju se u najviše sedam grupa. Koeficijent složenosti i plaća određenog radnog mjesta kod poslodavca određuje se Pravilnikom o radu ili Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ili drugim internim aktom poslodavca.

(5) Iz raspona navedenog u prethodnom stavku izuzimaju se radnici s posebnim ugovorima.

Stimulacija

Članak 36.

Poslodavac može radniku isplatiti i stimulativni dio plaće na plaću na temelju mjerila koja utvrđuje poslodavac pravilnikom o radu ili drugim aktima.

Dodaci na plaću

Članak 37.

(1) Zbog posebnih uvjeta rada osnovna plaća radnog mjesta se povećava u sljedećim slučajevima:

- za rad noću najmanje – 20 %
- za prekovremeni rad najmanje – 30 %
- za rad nedjeljom najmanje – 50 %
- za rad blagdanom, neradnim danom određenim zakonom najmanje – 30 %.

(2) Dodaci na plaću iz prethodnog stavka se kumuliraju osim dodatka za rad nedjeljom i blagdanom kada se primjenjuje dodatak koji je povoljniji za radnika.

Članak 38.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

(2) Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 39.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja na teret poslodavca, radniku pripada naknada plaće u visini 70 % prosječne njegove plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Naknada za topli obrok

Članak 40.

Naknada za topli obrok može se isplatiti radniku u visini do najvišeg neoporezivog godišnjeg iznosa. Ista se može isplatiti u mjesečnim iznosima.

Nagrada za radne rezultate

Članak 41.

Radniku se može isplatiti nagrada za radne rezultate u visini do najvišeg godišnjeg neoporezivog iznosa. Ista se može isplatiti u mjesečnim iznosima.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 42.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na isplatu otpremnine u visini najvišeg neoporezivog iznosa uz uvjet da je radnik kod istog poslodavca radio najmanje 10 godina.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 43.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario odnosno stekao pravo na nju sukladno ugovoru o radu u zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(2) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina u slučaju otkaza zbog ozljede na radu

Članak 44.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati druge odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio druge odgovarajuće ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Solidarna pomoć

Članak 45.

(1) Solidarna pomoć može se isplatiti radniku ili njegovoj obitelji u visini do najvišeg neoporezivog iznosa u slučaju smrti radnika, smrti bračnog ili izvanbračnog supružnika, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, usvojene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom po posebnom zakonu.

(2) Radniku se može isplatiti solidarna pomoć zbog bolovanja duljeg od 90 dana, jednom godišnje u visini do najvišeg neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Prigodne nagrade

Članak 46.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu i to: naknadu za godišnji odmor, uskršnicu, božićnicu i slično, kao i dar u naravi u visini do najvišeg neoporezivog iznosa.

(2) Nagrada iz prethodnog stavka ne može biti niža od 20 % od visine najvišeg neoporezivog iznosa.

Jubilarnе nagrade

Članak 47.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca u visini do najvišeg neoporezivog iznosa za navršениh:

- 10 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 40 i više godina radnog staža.

(2) Nagrada iz prethodnog stavka ne može biti niža od 20 % od visine najvišeg neoporezivog iznosa po pojedinim stawkama.

(3) Nagrada iz stavka 1. isplaćuje se u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik stekao pravo na nagradu.

Dnevnice

Članak 48.

(1) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova, dnevnica u visini do najvišeg neoporezivog iznosa i naknada za noćenje u visini punog iznosa hotelskog računa, a najviše do visine cijene noćenja u hotelu s četiri zvjezdice u istom mjestu.

(2) Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se do visine najvišeg neoporezivog iznosa.

Naknada troškova prijevoza

Članak 49.

(1) Radniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza na posao i s posla, za dane provedene na radu.

(2) Poslodavac će odlukom odrediti visinu naknade troškova prijevoza, uzimajući u obzir tržišnu cijenu javnog prijevoza i sve postojeće okolnosti.

(3) Poslodavac prilikom donošenja odluke iz prethodnog stavka može odrediti minimalnu udaljenost od boravišta radnika do posla ispod koje neće isplaćivati naknadu, kao i maksimalni iznos naknade koji će isplatiti bez obzira na udaljenost.

(4) Naknada se isplaćuje za prethodni mjesec.

(5) U slučaju kada poslodavac osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i s posla, radnik nema pravo na naknadu iz prethodnog stavka.

(6) Radnik i poslodavac mogu visinu naknade troškova prijevoza pismeno ugovoriti i drukčije nego što je određeno stavkom 2. ovog članka.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 50.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se radniku u visini do najvišeg neoporezivog iznosa.

Terenski dodatak

Članak 51.

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji rad se radnik upućuje, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu u visini do najvišeg neoporezivog iznosa.

(2) Poslodavac koji radniku osigurava smještaj i/ili prehranu na terenu ima pravo utvrditi pripadajući iznos terenskog dodatka razmjerno troškovima.

(3) Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 52.

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji se radnik upućuje, poslodavac radniku može isplatiti naknadu za odvojeni život od obitelji radi pokrića povećanih troškova života u visini do najvišeg neoporezivog iznosa.

(2) Ako je radniku osiguran besplatan smještaj, naknada se umanjuje za 10 %, a ako mu je osigurana i besplatna prehrana, naknada se umanjuje za još 10 %.

(3) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Dar djetetu

Članak 53.

(1) Poslodavac će jednom godišnje radniku koji je roditelj djeteta do petnaest godina, osigurati prigodni dar ili isplatiti iznos u visini do najvišeg neoporezivog iznosa po djetetu.

(2) Ukoliko oba roditelja rade kod istog poslodavca, prigodni darovi ili iznosi iz prethodnog članka se ne kumuliraju već se prigodni dar ili iznos isplaćuje jednom roditelju, odnosno radniku po djetetu.

(3) Za svako novorođeno dijete radnika, poslodavac može radniku isplatiti naknadu do visine najvišeg neoporezivog iznosa.

Izum i tehničko unapređenje radnika

Članak 54.

Izum koji radnik ostvari na radu ili u svezi s radom pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na primjerenu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Članak 55.

(1) Za izum koji nije ostvaren na radu ili u svezi sa radom, ako je u svezi sa djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava na izum.

(2) Poslodavac je dužan očitovati se o ponudi radnika u roku od mjesec dana radi korištenja obveznog prava o prvokupu.

Članak 56.

Za prihvaćeno tehničko unapređenje poslodavac je dužan isplatiti radniku nadoknadu po posebnom ugovoru.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 57.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako radnik pretrpi na radu ili u svezi s radom štetu, poslodavac je dužan naknaditi štetu radniku po općim propisima obveznog prava.

(3) Poslodavac određuje unaprijed štetne radnje i iznose naknade štete pravilnikom o radu, ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove.

XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 58.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu.

Otkazni rokovi

Članak 59.

(1) Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom otkazni rok je:

– dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,

– mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,

– mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

– dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,

– dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,

– tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. i 2. ovog članka.

(4) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 60.

(1) Sindikat djeluje kod poslodavca na način određen svojim statutom.

(2) Sindikat obavještava poslodavca o imenovanju i ovlastima sindikalnih povjerenika ili dužnosnika, odnosno predstavnika koji zastupaju interese sindikata ili članova sindikata i štite te promiču pojedinačne i skupne interese svojih članova.

(3) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje zaštite i promicanja prava i interesa članova sindikata, te mu omogućiti pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

(4) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, a temeljem pisanih izjava članova sindikata, obračunati i doznačiti u korist naznačenog žiro računa, sindikalnu članarinu putem isplatne liste za radnika, člana sindikata i ostale sindikalne obustave.

(5) Poslodavac omogućuje sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku izostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti godišnje.

XIII. SOCIJALNI MIR

Članak 61.

(1) Ugovorne strane suglasne su da će sve sporove koji budu proistekli iz primjene ovog kolektivnog ugovora rješavati mirnim putem u skladu sa zakonom.

(2) Sindikati, potpisnici ovog kolektivnog ugovora, suglasni su da će održavati socijalni mir i suzdržavati se od štrajka za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora, pod uvjetom da se primjenjuju sve njegove odredbe u cijelosti u skladu s člankom 7. ovog Kolektivnog ugovora.

(3) U slučaju pokretanja postupka izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora, odredba o poštivanju socijalnog mira iz stavka drugog ovog članka se ne primjenjuje.

XIV. ŠTRAJK I ISKLJUČENJE S RADA (LOCKOUT)

Članak 62.

Štrajk i isključenje s rada (*lockout*) mogu se organizirati i provoditi u skladu sa Zakonom o radu.

XV. TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 63.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme i stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 01. travnja 2024. godine radi usklađivanja pravnih akata poslodavaca s istim.

(2) Kolektivni ugovor će se javno objaviti na način propisan Pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Članak 64.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor može se jednostrano otkazati bez navođenja otkaznih razloga.

(2) Otkazni rok počinje teći od dana primitka pisane obavijesti o otkazu i traje 30 (trideset) dana.

Članak 65.

Sve izmjene i dopune ugovaraju se kao i ovaj Kolektivni ugovor.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 66.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora stranke imenuju zajedničku komisiju od šest članova od kojih svaka stranka imenuje po tri člana.

Članak 67.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora je Tarifni prilog I.:

– Razvrstavanje poslova i zadataka prema grupama složenosti.

Članak 68.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu.

Zagreb, 11. prosinca 2023.

ZA SINDIKATE
Samostalni sindikat Hrvatske
Predsjednik

Berislav Bossak, v. r.

Sindikat Spačva Vinkovci
Predsjednik

Ilija Budimir, v. r.

Novi sindikat
Predsjednik

Mario Iveković, v. r.

Sindikat zaposlenika
»Stvarnost 1990«

Predsjednik

Zlatko Safkin, v. r.

Novi sindikat Twin Virovitica
Predsjednik

Dean Košić, v. r.

Sindikat sigurnost Koprivnica
– HUS

Predsjednik

Emanek Demeter, v. r.

Slavonsko-baranjski sindikat
Predsjednik

Dragutin Šmerda, v. r.

ZA HRVATSKU UDRUGU
POSLODAVACA

HUP Udruga drvne i
papirne industrije Hrvatske

Predsjednik

dr. Ivić Pašalić, v. r.

PRILOG 1.

TARIFNI STAVOVI – RAZVRSTAVANJE POSLOVA I ZADATAKA PREMA GRUPAMA SLOŽENOSTI

Grupa složenosti poslova	Opis poslova	Osnovna plaća – koeficijenti
I. GRUPA SLOŽENOSTI	Poslovi koji uključuju jednostavan rutinski rad i koji ne zahtijevaju posebno obrazovanje te zadaci odnosno rad uz pomoć jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne usmene upute	Osnovna bruto plaća ne može biti niža od minimalne plaće koja se utvrđuje Zakonom o minimalnoj plaći i Uredbom Vlade RH o visini minimalne plaće
II. GRUPA SLOŽENOSTI	Manje složeni poslovi i zadaci na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	Najniži koeficijent ili drugo mjerilo kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u ovu grupu složenosti mora biti najmanje za 1 % veći od najnižeg koeficijenta ili drugog mjerila kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u I. grupu složenosti
III. GRUPA SLOŽENOSTI	Složniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju manji stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	Najniži koeficijent ili drugo mjerilo kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u ovu grupu složenosti mora biti najmanje za 16 % veći od najnižeg koeficijenta ili drugog mjerila kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u I. grupu složenosti.
IV. GRUPA SLOŽENOSTI	Poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tog područja	Najniži koeficijent ili drugo mjerilo kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u ovu grupu složenosti mora biti najmanje za 30 % veći od najnižeg koeficijenta ili drugog mjerila kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u I. grupu složenosti.
V. GRUPA SLOŽENOSTI	Složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost te dodatna i specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova kao i složeniji poslovi i zadaci s većim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja	Najniži koeficijent ili drugo mjerilo kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u ovu grupu složenosti mora biti najmanje za 40 % veći od najnižeg koeficijenta ili drugog mjerila kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u I. grupu složenosti.
VI. GRUPA SLOŽENOSTI	Vrlo složeni poslovi koji obuhvaćaju poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad i sl.	Najniži koeficijent ili drugo mjerilo kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u ovu grupu složenosti mora biti najmanje za 50 % veći od najnižeg koeficijenta ili drugog mjerila kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u I. grupu složenosti.
VII. GRUPA SLOŽENOSTI	Najsloženiji poslovi koji zahtijevaju posebna znanja i stručnost za vođenje tvrtke	Najniži koeficijent ili drugo mjerilo kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u ovu grupu složenosti mora biti najmanje za 60 % veći od najnižeg koeficijenta ili drugog mjerila kojim se određuje plaća radnog mjesta koje pripada u I. grupu složenosti.

USTAVNI SUD REPUBLIKE HRVATSKE

105

Ustavni sud Republike Hrvatske, u Drugom vijeću za odlučivanje o ustavnim tužbama, u sastavu sutkinja Ingrid Antičević Marinović, predsjednica Vijeća, te suci Mato Arlović, Snježana Bagić, Davorin Mlakar, Rajko Mlinarić i Miroslav Šumanović, članovi Vijeća, u postupku koji je ustavnim tužbama pokrenulo trgovačko društvo WWW PRESS d.o.o. Zagreb, zastupano po Feliks Dukanu, odvjetniku iz Solina, na sjednici održanoj 23. studenoga 2023. jednoglasno je donio

ODLUKU

I. Ustavne tužbe se usvajaju.

II. Vrhovni sud Republike Hrvatske dužan je donijeti odluku o prijedlogu za dopuštenje revizije protiv odluke Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske broj: Pž-1732/2023-3 od 10. svibnja 2023. u najkraćem mogućem roku, ali ne duljem od šest (6) mjeseci, računajući od prvog idućeg dana od dana kada mu taj prijedlog za dopuštenje revizije i sudski spis dostavi Trgovački sud u Zagrebu.

III. Trgovački sud u Zagrebu je u predmetu koji se vodi pred tim sudom pod brojem P-1920/2019 dužan dostaviti Vrhovnom sudu na odlučivanje prijedlog za dopuštenje revizije protiv odluke Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske broj: Pž-1732/2023-3 od 10. svibnja 2023. u najkraćem mogućem roku, ali ne duljem od osam (8) dana, računajući od dana primitka ove odluke Ustavnog suda.

IV. Na temelju članka 63. stavka 3. Ustavnog zakona o Ustavnom sudu Republike Hrvatske (»Narodne novine« broj 99/99., 29/02. i 49/02. – pročišćeni tekst), podnositelju ustavne tužbe, trgovačkom društvu WWW PRESS d.o.o. Zagreb, Pavla Hatza 3, koje zastupa direktor Ante Samardžić, određuje se primjerena naknada zbog povrede prava na suđenje u razumnom roku, zajamčenog člankom 29. stavkom 1. Ustava Republike Hrvatske (»Narodne novine« broj 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10. i 5/14.) u iznosu od 510,00 eura.

V. Naknada iz točke III. izreke ove odluke bit će isplaćena iz državnog proračuna u roku od tri (3) mjeseca od dana podnošenja zahtjeva podnositelja Ministarstvu pravosuđa i uprave Republike Hrvatske za njezinu isplatu.

VI. Ova odluka objavit će se u »Narodnim novinama«.

VII. Odbija se zahtjev za naknadu troškova ustavnosudskog postupka.

Obrazloženje

I. POSTUPAK PRED USTAVNIM SUDOM

I. Trgovačko društvo WWW PRESS d.o.o. Zagreb (u daljnjem tekstu: podnositelj) podnijelo je 18. lipnja 2019. ustavnu tužbu (predmet broj: U-III-A-2656/2019) smatrajući da je zbog dugotrajnosti postupka koji se vodio pred Visokim trgovačkim sudom Republike Hrvatske pod brojem Pž-1854/19 povrijeđeno ustavno pravo