

SLUŽBENI GLASNIK



PLIVA HRVATSKA d.o.o.

Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25

Godište X., broj 135., Zagreb, 19. srpnja 2023.

PLIVA HRVATSKA d.o.o., Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25

(u dalnjem tekstu: poslodavac)

i

reprezentativni sindikati

NOVI SINDIKAT PLIVE, Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25, kojeg zastupa predsjednik Davorin Medved

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTI ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE

-Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br.2, kojega zastupa Aleksandra Dučkić, glavna sindikalna povjerenica sindikalne podružnice Samostalni sindikat Pliva – EKN

(u dalnjem tekstu: SINDIKAT)

sklopili su dana 27.06.2023. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 1.

Stranke sporazumno utvrđuju da su dana 15.12.2022. godine sklopile Kolektivni ugovor.

Članak 2.

U Kolektivnom ugovoru iz članka 1. ovoga Aneksa članak 4. mijenja se i glasi:

„Poslodavac smije sa istim zaposlenikom sklopiti jedan, odnosno do najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije trajanje, odnosno ukupno trajanje može biti duže od tri godine kada je to nužno za izvršavanje poslovnih poteškota kao što su transferi proizvodnje ili projekti, te u slučaju nepredviđenih i izvanrednih okolnosti zbog kojih bi prestanak rada zaposlenika po isteku treće godine trajanja ugovora uzrokovao kod poslodavca poremećaj u proizvodnji ili nastanak nenadoknadive štete.

Drugi ili treći sklopljeni ugovor na određeno vrijeme iz razloga utvrđenih stavkom 1. ovoga članka može se sklopiti za razdoblje do najviše 12 mjeseci, tako da ukupno trajanje svih ugovora na određeno vrijeme može biti najduže četiri godine.“,

Članak 3.

Iza članka 5. dodaje se novi naslov i članak 5.a koji glase:

„Dodatni rad

Članak 5.a

Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o svojoj namjeri da radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca.

Poslodavac može zatražiti od zaposlenika da ne radi u dodatnom radu ako za to ima legitiman interes, a posebno u sljedećim slučajevima (dalje u tekstu: objektivni razlozi):

1. kada dodatni rad zaposlenika predstavlja sukob interesa
2. ako je zaposlenik oslobođen od obveze rada uz punu naknadu plaće, posebice ako je oslobođen od obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka
3. ako je zaposlenik privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te zbog bilo kojeg drugog razloga duže od 1 mjeseca
4. ako zaposlenik koristi neko zakonom utvrđeno pravo u svrhu usklađenja poslovnog i obiteljskog života, posebice ako koristi pravo da ne radi u nejednakom rasporedu ili preraspodjeli



5. kada je poslodavac omogućio zaposleniku izmjenu ugovora o radu kojim se njegovo radno vrijeme mijenja iz punog u nepuno zbog pružanja osobne skrbi
6. kada je poslodavac omogućio zaposleniku promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena ili ako mu je omogućilo rad na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu u svrhu usklađenja poslovnog i obiteljskog života i pružanja osobne skrbi
7. kada poslodavac procijeni da bi njegovom ugledu mogao našteti rad zaposlenika za drugog poslodavca zbog naravi djelatnosti tog poslodavca
8. kada zaposlenik obavlja poslove s posebnim uvjetima rada i poslodavac mu je omogućio da te poslove i nadalje obavlja uz prilagodbu, a u skladu s ograničenjem utvrđenim Uvjerenjem o zdravstvenoj sposobnosti radnika koje je izdao ugovorni specijalist medicine rada
9. kada bi se rad zaposlenika za drugog poslodavca obavljao ili se obavlja tijekom više dana tjednog odmora zaposlenika, bez obzira na broj sati rada za drugog poslodavca u pojedinom danu, odnosno kada bi se rad zaposlenika za drugog poslodavca obavljao u nedjelju ili u dane zamjenskog tjednog odmora
10. kada poslodavac procijeni da bi, uzimajući u obzir redovan dnevni i tjedni odmor zaposlenika, izmjenu smjena, te težinu poslova koje on obavlja, zaposlenik mogao radom kod drugog poslodavca ugroziti svoje zdravlje, odnosno ako je posao kod drugog poslodavca posao s posebnim uvjetima rada u obavljanju kojega bi moglo lako doći do pogoršanja zdravlja ili ozljede zaposlenika.

Ako zaposlenik već radi kod drugog poslodavca, a poslodavac zatraži od njega da prestane raditi zbog objektivnih razloga navedenih u stavku 2. ovoga članka zaposlenik je dužan u roku od 3 dana od primitka zahtjeva dostaviti poslodavcu dokaz da je prestao s radom.“

Članak 4.

U članku 8. stavak 6. mijenja se i glasi:

„Prijekom potrebom u smislu ovoga članka smatra se svaka okolnost koju poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjegći, a koja bi, kada se ne bi promijenio raspored radnog vremena zaposlenika čiji rad ovisi o toj okolnosti, utjecala na trošak poslovanja.“

Članak 5.

(1) U članku 9. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Izuzetno od stavka 1. i 2. ovoga članka radno vrijeme zaposlenika proizvodnih pogona u kojima se odvija kontinuirani proces proizvodnje, kao i zaposlenika koji rade na održavanju tih pogona kada je to potrebno, preraspodjeljuje se na mješovitoj razini, a njihovo radno vrijeme u tjednu u kojem rade više od punog radnog vremena može biti duže od 48 sati, ali ne duže od 56 sati, prema tjednom smjenskom rasporedu koji utvrđuje poslodavac.“

(2) Stavak 7. briše se.

Članak 6.

(1) U članku 11. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti koji radi u smjenskom radu i obavlja poslove radnog mjeseca razine GCA 7 i niže, odnosno koji izuzetno obavlja poslove radnog mjeseca radnika razine GCA 8, može raditi noću samo ako dade pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.“

(2) Dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„Odredba stavka 3. ne primjenjuje se na zaposlenike koji obavljaju poslove vatrogasca.“

Članak 7.

Članak 18. mijenja se i glasi:

„Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stčen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju zaposlenik ima pravo iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1., godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja sljedeće kalendarske godine ako se u toj godini vrati na rad.“

Članak 8.

Iza članka 20. dodaje se novi članak 20.a koji glasi:

„Članak 20.a

U slučaju prijeke potrebe za njegovim radom pod uvjetom da mu je poslodavac, kao sredstvo rada, dao komunikacijsko sredstvo preko kojega ga poslodavac može kontaktirati, zaposlenik je dužan biti dostupan poslodavcu u profesionalnoj komunikaciji za vrijeme korištenja odmora i dopusta.“

Članak 9.

(1) U članku 23. stavku 1. podstavku h) riječi: „ali ne više od 3 dana godišnje“ briše se.

(2) Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Ako je davanje krvi organizirano za grupu zaposlenika na njihovom mjestu rada, odnosno lokaciji poslodavca i ako bi, ovisno o broju zaposlenika iz pojedine organizacijske jedinice koji su sudjelovali u davanju, istovremeno korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. podstavka h) ovoga članka u skladu sa zakonom izazvalo remećenje redovnih poslovnih procesa, nadređeni menadžer utvrdit će kada će koji od zaposlenika koristiti plaćeni dopust, ali najkasnije u mjesecu u kojem je davanje organizirano, osim ako je organizirano krajem mjeseca, u kojem slučaju se korištenje plaćenog dopusta omogućuje zaposleniku u sljedećem mjesecu.“

(3) Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.



Članak 10.

(1) U članku 24. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim ako je drugačije utvrđeno zakonom.“

(2) Iza stavka 3. dodaju se novi stavci 4. i 5. koji glase:

„Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja sa njim živi u istom kućanstvu, odobrava se zaposleniku na temelju njegovog pisanog zahtjeva dostavljenog nadređenom direktoru.

Zahtjevu iz stavka 3. ovoga članka zaposlenik mora priložiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj želi pružiti osobnu skrb, a ukoliko ta osoba nije član uže obitelji već neka druga osoba, i dokaz o življenu u istom kućanstvu. „

Članak 11.

Članak 25. mijenja se i glasi:

„Plaća zaposlenika sastoji se od:

1. osnovne plaće,
2. dodataka na plaću na koje zaposlenik ima pravo prema odredbama ovoga ugovora.“

Članak 12.

(1) U članku 32. stavku 1. alineja 6. mijenja se i gasi:

„- za rad na blagdane utvrđene zakonom i na dan Uskrsa 80%“.

(2) Stavak 3. mijenja se i glasi:

„Odredba ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike upućene na rad u inozemstvo, odnosno zaposlenike upućene na službeni put u inozemstvo u državu u kojoj je uobičajeni dnevni i tjedni rasporedradnog vremena zaposlenih različit od rasporeda kod poslodavca, te u državu u kojoj su vremenske zone različite od onih u Republici Hrvatskoj, kao ni na zaposlenike koji imaju ugovorenu samostalnost u određivanju trajanja i rasporeda dnevnog i tjednog radnog vremena, noćnog rada, određivanju stanki, te korištenju dnevnog i tjednog odmora.“

Članak 13.

U članku 33. alineja 3. mijenja se i glasi:

„„obrazovanja, ospozobljavanja za rad i usavršavanja, kada je upućen na osnovi odluke poslodavca,“

Članak 14.

Naslov iznad članka 35. mijenja se i glasi:

„**Ostala materijalna prava zaposlenika, odnosno primici zaposlenika na temelju radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom**“.

Članak 15.

U članku 43. stavci 4. i 5. mijenjaju se i glase:

„Pravo na naknadu troškova prijevoza nemaju zaposlenici kojima je na korištenje u privatne svrhe dodijeljen službeni automobil, zaposlenici kojima je službeni automobil dodijeljen kao sredstvo rada i koji rad ne obavljaju u sjedištu ili na nekoj

drugoj lokaciji poslodavca, kao ni zaposlenici koji objektivno nemaju potrebe za korištenjem prijevoza iz razloga što stanuju ili im je zadnja stanica međumjesnog prijevoza u blizini sjedišta ili druge lokacije poslodavca na kojoj rade.

Smatra se da zaposlenik objektivno nema potrebe za korištenjem prijevoza ako od njegove adrese stanovanja ili od zadnje stanice međumjesnog prijevoza koji koristi za dolazak u Zagreb do poslodavčeve lokacije na kojoj radi i od lokacije pa do adrese stanovanja i prve stanice međumjesnog prijevoza za povratak u mjesto stanovanja izvan Zagreba ima barem jedna stanica zagrebačkog gradskog javnog prijevoza u jednom i drugom smjeru, osim ako je zaposlenik invalid prema propisima o socijalnoj skrbi i prijevoz mu je nužan i za male udaljenosti.“

Članak 16.

U članku 44. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na:

- naknadu prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevnicu u visini 26,55 EUR-a,
- naknadu punog iznosa hotelskog računa za noćenje prema politici putovanja poslodavca.“

Članak 17.

Članak 45. mijenja se i glasi:

„Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, poslodavac treba nadoknaditi troškove u visini 0,40 EUR-a, po prijeđenom kilometru.“

Članak 18.

Iza članka 50. dodaje se novi članak 50.a koji glasi:

Članak 50.a

„Zaposlenici su posebno obvezni voditi računa o zaštiti svoga zdravlja kada imaju namjeru raditi za drugog poslodavca (dodatni rad).“

Članak 19.

(1) U članku 51. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Odgovor e-mailom na zaposlenikov zahtjev poslan e-mailom smatra se pisanim odlukom u smislu stavka 1. ovoga članka..“

(2) Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„Dostava pisanih odluka iz stavka 1. ovoga članka može se izvršiti i u električnom obliku, na zaposlenikov službeni e-mail, pod uvjetima i na način utvrđen pravilnikom poslodavca, a u skladu sa zakonom.“

(3) Dosadašnji stavci 3. i 4. postaju stavci 4. i 5.

Članak 20.

U članku 73. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Ovaj ugovor sklapa se za razdoblje do 31.12.2024. godine.“



Članak 21.

Ovaj ugovor smatra se sklopljenim kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Ovaj ugovor evidentirat će se pri nadležnom ministarstvu Republike Hrvatske i objaviti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 22.

Ovaj ugovor sastavljen je u šest istovjetnih primjeraka od kojih poslodavac zadržava dva, SINDIKAT dva, dok se dva primjerka dostavljaju nadležnom ministarstvu radi evidentiranja.

ZA NOVI SINDIKAT PLIVE

Predsjednik
Davorin Medved

ZA PLIVU HRVATSKA d.o.o.

Predsjednik Uprave
Mihael Furjan

ZA SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U
DJELATNOSTI ENERGETIKE, KEMIJE I
NEMETALA HRVATSKE - PODRUŽNICA
SAMOSTALNI SINDIKAT PLIVA - EKN

Glavni direktor
Operacija Hrvatska

Tatjana Ilić

Glavna sindikalna povjerenica
Aleksandra Dučkić