

# RSR

# GLASNIK



Elektroničko glasilo  
Republičkog sindikata  
radnika

**Godina 4 Broj 48**  
**Zagreb 28/11/2022**

---

## PREKOVREMENI RAD, ZAŠTO SE NE POŠTUJE KOLEKTIVNI UGOVOR U HT-U?



U razgovoru s članovima sindikata i ostalim radnicima Hrvatskog telekoma, dotakli smo se dogovorenih stavaka novog Kolektivnog ugovora koji je u primjeni od 01.10.2022 godine. Između ostalih, tema je bio prekovremeni rad koji je definiran novim Kolektivnim ugovorom, pa smo odmah kao sindikat ustanovili kršenje istog, zanimljivo na prvi dan njegove primjene.

Naime kako su se godišnje inventure u T-centrima odvijale 01.10.2022. (subota), na njima su prisustvovali radnici kojima je ta subota bila radna ali i oni kojima je bila neradna tj. to je bio njihov dan tjednog odmora. Naravno da smo provjerili način isplate prekovremenog rada i korištenje dodatnog slobodnog dana i tu dolazimo do uobičajenog zaključka i ponavljanih situacija, da u Hrvatskom Telekomu previše često lijeva ruka ne zna što radi desna, pa i u ovom slučaju radnicima nisu primijenjena prava iz kolektivnog ugovora vezana na temu prekovremenog rada.

U nekim regijama je od njihovih voditelja, prodajnim mjestima komunicirano da mogu koristiti isključivo slobodan dan bez odluke radnika da sam izabere želi li plaćene prekovremene sate ili slobodan dan, a u nekim regijama je rečeno da mogu izabrati prekovremene plaćene sate ili slobodan dan, ali da je njihova preporuka (ovih na višim funkcijama) da to bude ipak slobodan dan. Kako smo do sada pokazali da smo uvijek odani nadređenima i vrlo poslušni, a ne daj Bože da radimo mimo preporuka, možemo zaključiti na koji način se prekovremeni rad nadoknadio radnicima.

No ovo nije sve, ovo se odnosilo na one kojima je subota bila radni dan, a dalje ćemo o onima kojima je to bio dan tjednog odmora.

Kako smo već naveli prekovremeni rad i prava koja radnici imaju temeljem istog ovisi o nekoliko čimbenika.

Za prekovremeni rad na redovni radni dan radnici imaju pravo izabrati sljedeće:

- plaćanje sata rada 150% ili
- zamjena u omjeru **1 sat prekovremenog rada** = 1 sat i 30 min slobodnog sata.

Za prekovremeni rad na dan tjednog odmora radnici imaju pravo izabrati sljedeće:

- plaćanje sata rada 250% bez dodatnog slobodnog dana/sata ili
- plaćanje sata rada 150% i dodatni slobodni sat za svaki sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri (4) sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri (4) i više sati

Za prekovremeni rad na blagdan i neradni dan radnik ima pravo:

- plaćanje sata rada 170% cijene sata i dodatni slobodni sat za svaki sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri (4) sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri (4) i više sati.

Da zaključimo:

Svi radnici kojima je 01.10.2022. to bila radna subota, te su nastavili obavljati inventuru kao prekovremene sate, sami izabiru žele li plaćanje sata 150% ili u zamjenu slobodan dan u omjeru 1 sat prekovremeni rad = 1,5 sat slobodnog sata.

Svi radnici kojima je 01.10.2022. to bila neradna subota i dan tjednog odmora, a radili su inventuru sami izabiru žele li plaćanje sata 250% bez slobodnog sata/dana ili plaćanje sata rada 150% i dodatni slobodni sat za svaki

sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri i više sati.

Kako je u Kolektivnom ugovoru jasno navedeno kako su upravo radnici upravo ti koji sami biraju način na koji će se nadoknaditi prekovremeni rad, neki očito smatraju da je Kolektivni ugovor samo mrtvo slovo na papiru, pa si daju za pravo da radnicima određuju ili u malo boljem slučaju „preporučuju“ kako da to učine.

Republički sindikat radnika (RSR) traži da se ova nepravilnost u postupanju ispravi svima koji su bili prisutni na inventurama, i općenito svim radnicima koji su imali prekovremeni rad a za isti nisu primili adekvatnu naknadu sukladno potpisanom kolektivnom ugovoru. Ovim putem pozivamo sve članove sindikata da nam se u svakom trenutku slobodno i bez ikakve zadržke obrate ukoliko smatraju da su povrijeđena neka od njihovih prava, kako bismo razjasnili eventualna postupanja poslodavca, a koja nisu u skladu sa Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom za radnike HT-a.

## DODATNI DANI GODIŠNJEG ODMORA



Kako je u dosadašnjim, pa i novom kolektivnom ugovoru jasno definirano trajanje godišnjeg odmora, svim radnicima koji redovni GO iskoriste u tekućoj godini, dodjeljuju se dodatni dani godišnjeg odmora u trajanju od 1 do 4 dana ovisno temeljem grupa složenosti i temeljem radnog staža u kompaniji.

U razgovoru s članovima i radnicima HT-a, primjećujemo da dio radnika dodatne dane GO ne iskoristi iako na to imaju pravo. Razlog tomu je krivo tumačenje pregleda GO u HR net-u, jednostavno im je promaklo ili su zaboravili.

Prilikom pregleda godišnjeg odmora u HR net-u pod „Godišnji odmor ukupno“ ne ulaze dodatni dani GO već samo redovan dodijeljeni GO. Pod kolonom „Dodatni dani GO“ stoji vaš broj dana dodatnih dana godišnjeg odmora.

Ukoliko ste iskoristili sve dane redovnog godišnjeg odmora u tekućoj godini, tada vam se dodjeljuju na korištenje dodatni dani GO koje možete iskoristiti, najkasnije, do kraja 30. lipnja sljedeće godine.

Dodatne dane godišnjeg odmora evidentirate kroz kalendar GO kao i kod redovnog GO ali pod „Tip zahtjeva“ u padajućem izborniku odabirete „Ostalo“ – „Vrsta odsustva“: Neradni dan uz naknadu plaće.

Dio radnika iako su iskoristili redovan GO u tekućoj godini, u sljedećoj nastave koristiti novi redovan GO, bez da su iskoristili dodijeljene dodatne dane GO, stoga svim radnicima skrećemo pozornost kako ne bi zaboravili iskoristiti dodatne dane godišnjeg odmora.

Za sva dodatna pojašnjenja i pomoć možete se obratiti našim povjerenicima.

## POTICAJNE OTPREMINE ZA DOBROVOLJNE PRIJAVE

Poslodavac je osigurao poticajni model otpremnina za one zaposlenike koji se odluče za odlazak iz kompanije do kraja 2022. godine.

Radnici koji ispunjavaju uvjete za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu ili uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu i kojima radni odnos prestane do 31. prosinca 2022. godine temeljem osobno uvjetovanog otkaza nakon najmanje 2 godine neprekidnog rada u Hrvatskom Telekomu d.d., imaju pravo na:

1. **Otpremninu iz važećeg Kolektivnog ugovora:**
  - od 2 do 5 godina neprekidnog staža u HT-u – 1/3 plaće po godini staža (bruto)
  - od 5 do 10 godina neprekidnog staža u HT-u – za svaku navršenu godinu iznos od 5.000 HRK bruto
  - od 10 i više godina neprekidnog staža u HT-u - za svaku navršenu godinu iznos od 6.500 HRK bruto
  
2. **Dodatnu stimulativnu otpremninu po kategorijama kako slijedi:**
  - od 15 do 19 godina neprekidnog staža – iznos od 20.000 HRK bruto
  - od 20 do 24 godina neprekidnog staža – iznos od 45.000 HRK bruto
  - od 25 do 29 godina neprekidnog staža – iznos od 70.000 HRK bruto
  - od 30 i više godina neprekidnog staža – iznos od 90.000 HRK bruto
  
3. **Dodatni iznos od 90.000 HRK bruto isplatit će se:**
  - radnicima koji ispunjavaju uvjete za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu ili prijevremenu starosnu mirovinu, a istovremeno su zaštićeni od otkaza sukladno Zakonu o radu (zaštićene kategorije radnika u skladu sa Zakonom o radu, a kojima je moguće otkazati ugovor o radu uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno sindikata)
    - radnicima sudionicima Domovinskog rata
    - radnicima s teškim socijalnim statusom

#### **Napomena:**

Ukupni bruto iznos otpremnine (iznos iz Kolektivnog ugovora i dodatni iznosi) **je neoporeziv u visini 6.500,00 kuna po godini neprekinutog staža** kod Poslodavca (bez prekida ili staža u HT Grupi). Preostali bruto iznos otpremnine iznos je oporeziv.

Radnik također ima pravo na plaćen otkazni rok i neiskorišteni dio godišnjeg odmora za 2022. g.

Prema Kolektivnom ugovoru čl.55 – ukoliko radnik prelazi na posao unutar HT Grupe, sporazumno ili uslijed statusne promjene, radniku se priznaje kontinuitet radnog staža.

**Svi koji su zainteresirani za ovaj model trebaju obavijestiti svoju nadređenu osobu i nakon dobivene suglasnosti prijavu dostaviti u Ljudske resurse (kontakt osoba: Davor Tadić, [davor.tadic3@t.ht.hr](mailto:davor.tadic3@t.ht.hr). Prijave traju do 01. prosinca 2022. godine, nakon čega će poslodavac provjeriti da li radnik zadovoljava sve zakonske uvjete i kriterije za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.**

## **NASTAVLJENI PREGOVORI ZA KOLEKTIVNI UGOVOR U HAPIH-U**

Pregovarački odbori RSR-a i HAPIH-a nastavili su pregovore za Kolektivni ugovor za radnike Hrvatske agencije za poljoprivredu i hranu.

Nastavno na zahtjev RSR-a za isplatom posebnog dodatka za radna mjesta s posebnim uvjetima rada, poslodavac se obvezao ažurirati Procjenu rizika do početka prosinca 2022. godine, a kako bi se utvrdilo koja radna mjesta u HAPIH-u zadovoljavaju uvjete kao radna mjesta s posebnim uvjetima rada.

Kako su sredstva za isplatu posebnih uvjeta rada u HAPIH-u odobrena za iduću godinu, nadamo se da će poslodavac odgovorno pristupiti nastavku pregovora i omogućiti svojim radnicima da ta prava počnu konzumirati od 01.01.2023. godine.

Ovaj tjedan bi trebalo završiti usuglašavanje odredbi Kolektivnog ugovora u okviru HAPIH-a, a potom na slijedećem zajedničkom sastanku pregovaračkih odbora u cijelom sastavu biti i potvrđen konačni tekst Kolektivnog ugovora za radnike HAPIH-a.

## PREDSTAVNICI RSR SUDJELOVALI NA SEMINARU SVJETSKE ORGANIZACIJE RADNIKA

Svjetska organizacija radnika (World Organisation of Workers – WOW) u suradnji sa RS BOFOS-om i Europskim centrom za radnička pitanja (EZA) i uz podršku Europske komisije organizirala je u Vrdniku na Fruškoj gori (Republika Srbija) od 12. do 14.10.2022. dvodnevni seminar s temom: „**Ključna uloga sindikalnog obrazovanja. Širenje svijesti o neophodnosti sindikata.**“

Seminaru su prisustvovali sindikalisti iz Nizozemske, Švedske, Finske, Turske, Srbije, Slovenije, Bosne i Hercegovine, Sjeverne Makedonije, Crne Gore, Bugarske i iz Hrvatske, predstavnici Republičkog sindikata radnika predvođeni predsjednikom RSR-a, Ivanom Majdakom.



Posebna tema seminara bilo je kolektivno pregovaranje kao i same metode pregovaranja, gdje su predstavnici Republičkog sindikata radnika imali zapaženu ulogu, a posebno u praktičnom dijelu seminara.

Bila je ovo još jedna vrlo korisna razmjena iskustava na međunarodnoj sindikalnoj sceni, u kojoj smo se upoznali sa različitim pristupima, ali i s razlikama u mentalitetu u pojedinim državama, a koji onda rezultira i s različitim pristupima s kojima se ulazi u pregovore.

Sudionici seminara su sa velikom pažnjom i zanimanjem saslušali predsjednika RSR koji ih je upoznao sa zakonskom regulativnom, kao i s okvirima u kojima se u Hrvatskoj vode pregovori za kolektivne ugovore u privatnim poduzećima i državnim tvrtkama i ustanovama.

Na kraju seminara zaključeno je kako se poslodavci u matičnim državama puno bolje i korektnije odnose prema svojim radnicima, nego u drugim državama. Dogovoreno je da će se poduzeti potrebni koraci kako bi se preko WOW povezalo sindikate, te vršio utjecaj na poslodavce da se kriteriji koji se odnose na radnike u matičnim državama primjenjuju svugdje gdje navedene tvrtke djeluju.

## COCA COLA DODATNO NAGRADILA SVOJE RADNIKE

Iako je godina bila puna izazova, tvrtka Coca Cola HBC Hrvatska d.o.o. je postigla izvrsne poslovne rezultate unatoč nestabilnim tržišnim uvjetima.

Kako navode u svom priopćenju, u znak priznanja svojim radnicima za doprinos i poslovna postignuća u 2022. godini, tvrtka Coca Cola HBC Hrvatska d.o.o. isplatit će svim radnicima jednokratnu nagradu u neto iznosu od **2.500,00 kn** a koja će biti isplaćena uz plaću za studeni 2022. godine.



Republički sindikat radnika (RSR) se godinama zalagao za to da se radnicima krajem godine isplate nagrade za uloženi trud u ostvarivanju financijskih rezultata kompanije.

Ove godine poslodavac je prihvatio sugestije sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, i konačno nagradio svoje radnike jednokratnom nagradom za izuzetne poslovne rezultate. Ovaj potez uprave kompanije radnici su dočekali s oduševljenjem, jer im se konačno odalo priznanje za njihovu požrtvovnost, rad i trud. Nadamo se da će ovaj potez poslodavca rezultirati još boljim financijskim rezultatima za kompaniju, i naravno još ponekom financijskom nagradom radnicima.

Također, do kraja godine radnici će ostvariti i ostala materijalna i nematerijalna prava koja su ugovorena Kolektivnim ugovorom između sindikata i poslodavca.

## ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta. Osobnost i dostojanstvo radnika, sukladno zakonskim propisima, štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Zaštita dostojanstva kod državnih i javnih službi dodatno je definirana kolektivnim ugovorima, gdje se poslodavci, državne i javne službe obvezuju na promicanje odnosa u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, a svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju dužni su, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u državnim i javnim službama, a nerijetko dolazi iz samog vrha vlasti, od hijerarhijski nadređenih osoba. Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, radnika u državnim i javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik u državnim i javnim službama izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika u državnim i javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,



- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.



U slučaju neželjenog ponašanja radnik u državnim i javnim službama može se obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku). Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva trebaju biti objavljeni na vidnom mjestu kod poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućava mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a 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.

Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik državne ili javne službe 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.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika u državnim i javnim službama poslodavac je dužan voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju radnika u državnim i javnim službama za problematiku zaštite dostojanstva te edukaciji ovlaštenih osoba.

#### IMPRESUM

Glavni i odgovorni urednik: Ivan Majdak

Urednički odbor: Ante Smolčić, Mihaela Kemenović, Ivana Majdak Topić, Dario Gajić

Republički sindikat radnika, Palmotićeve 55, 10 000 Zagreb

Tel: 048 711 001, e-mail: [rsr@rsr.com.hr](mailto:rsr@rsr.com.hr) , [www.rsr.com.hr](http://www.rsr.com.hr)