

IZVOD IZ ZAPISNIKA

Sa 29. sjednice Zajedničke Komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike

Tumačenja odredbi Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike

Pitanje uz čl. 95. i 96.

Molim da se razjasni da li se zaštićeni povjerenik odnosi na sve sindikalne povjerenike ili na reprezentativne sindikate kao i potpisnike Kolektivnog ugovora?

U vezi pitanja o broju zaštićenih povjerenika koji uživaju zaštitu iz članka 95 Kolektivnog ugovora Komisija upućuje na tumačenje 2/95 od 4. srpnja 2014. godine.

U vezi pitanja da li se zaštita iz članka 95. Kolektivnog ugovora primjenjuje na sve sindikalne povjerenike svih sindikata koji djeluju u određenom državnom tijelu ili samo na povjerenike reprezentativnih sindikata ili potpisnika Kolektivnog ugovora, Komisija upućuje na tumačenje 2/96 od 11. ožujka 2016. godine.

Pitanje uz čl. 59.

- a.) Vezano za odredbu čl. 59. stavak 18., da li se pojam „dolazak u mjesto rada“ smatra adresa mjesta rada (ulica poslovnog prostora, zgrade objekta npr. Maksimirska 63) ili mjesto (grad, naselje npr. Zagreb)?

Pojašnjenje pitanja: postoji li mogućnost da službenik koristi redovne linije javnog prijevoza kojima dolazi na kolodvor u Zagreb u 7.07 i u 7.49, od kolodvora do adrese rada potrebno mi je još 15-ak minuta. Radno vrijeme počinje u 8. sati. Ako se u unaprijed navedenoj odredbi uzima mjesto kao adresa rada, linijom kojom dolazi u 7.07 omogućen mu je redoviti dolazak na posao i vrijeme čekanja do početka radnog vremena ne prelazi 45 minuta.

No, ako se uzima mjesto rada, redoviti dolazak na posao doslovnim tumačenjem omogućila bi linija koja dolazi u 7.49 (11 minuta prije početka radnog vremena) iako njenim korištenjem stvarno nije omogućen redovan dolazak na posao (kasni cca 5 minuta).

- b.) U slučaju da se koristi pojam „dolazak u mjesto rada“ isključivo za mjesto, ako postoji tzv. klizno radno vrijeme, npr. dolazak na posao između 8.00 i 9.00 sati, a službenik je odabrao mogućnost raditi od 8.00, da li se na temelju činjenice kliznog radnog vremena može utvrditi da javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak ako koristi liniju kojom dolazi u mjesto rada u 7.49 i može doći na posao u cca 8.10?

Vezano za navedeno pitanje pod a) Komisija upućuje na tumačenje br. 82/59 od 19. ožujka 2013.

Vezano za pitanje pod b) Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 100/59

U slučaju kada je odgovarajućim aktom poslodavca propisan okvirni početak i završetak radnog vremena uz utvrđeno trajanje redovnog radnog vremena od 8 sati (tzv. klizno radno vrijeme), smatra se da postoji javni prijevoz koji omogućuje službeniku redovni dolazak na posao i povratak s posla u smislu članka 59. stavka 18. Kolektivnog ugovora, ako postoji mogućnost dolaska i odlaska u okviru utvrđene

mogućnosti „klizanja“ radnog vremena, uzimajući u obzir trajanje redovnog radnog vremena.

Pitanje uz čl. 44.

U praksi se pokazalo da se na mnogim radnim mjestima ne može osigurati kontinuirano, pravovremeno i kvalitetno obavljanje poslova bez prekovremenog rada u trajanju dužem od zakonskog ograničenja (180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom ne duže od 250 sati godišnje).

S tim u vezi molimo tumačenje da li službenik nakon što je iskoristio zakonski propisanih 180 sati plaćenog prekovremenog rada godišnje može koristiti slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, a uzimajući u obzir da u tekućoj godini, zbog potrebe službe i dalje radi prekovremeno unatoč tome što je već iskoristio zakonski propisanih 180 sati?

U vezi navedenog pitanja Komisija dalje sljedeće tumačenje:

Tumačenje 46/44

S obzirom da Kolektivnim ugovorom nije propisano najdulje trajanje prekovremenog rada na način kako ga omogućava Zakon o radu, primjenjuje se Zakon o radu, odnosno prekovremeni rad ne može trajati duže od 180 sati godišnje. Postupanje poslodavca suprotno navedenom predstavlja jedan od najtežih prekršaja za koji je predviđena kazna u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna.

Korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u odgovarajućem omjeru predstavlja mogućnost koju državni službenik i namještenik može koristiti umjesto plaćanja prekovremenog rada u odnosu na ostvareni prekovremeni rad.

Pitanje uz čl. 8.

Na 22. sjednici Zajedničke Komisije na upit uz čl. 8. st. 4 i čl. 12. st. 3. odgovoreno je kako se kad je raspored radnog vremena službenika u skladu sa čl. 8. st. 1 i 2. (od pon. do pet. 8 sati dnevno) svaki sat izvan redovnog radnog vremena, odnosno svaki sat rada subotom, nedjeljom ili blagdanom bez izuzetaka smatra se prekovremenim radom. Obzirom da na navedeni odgovor, nije u potpunosti jasno koja je vremenska granica kada rad ostvaren temeljem promjene rasporeda radnog vremena prestaje biti redovan i postaje prekovremeni rad. Naime, u odnosu na postavljani upit, postoje i slučajevi kada je službenik izvješten o promjeni rasporeda sedam i više dana unaprijed te se postavlja pitanje da li bi se u takvim slučajevima, a osobito imajući u vidu da se radi o policijskim službenicima čija je narav posla specifična uz česte potrebe mijenjanja rasporeda, radilo o institutu prekovremenog rada. Molimo da se pojasni navedeno tumačenje kako bi se ujednačilo postupanje u radu. Također, molimo da se odredi da li je navedeno tumačenje novo tumačenje, te podrazumijeva li izmjenu prethodnih tumačenja koja su se odnosila na čl. 12. st. 3. Kolektivnog ugovora.

U vezi navedenog upita Komisija upućuje na 12/44 od 13. lipnja 2013. godine i 18/44 od 20. prosinca 2013. godine.

Pitanje uz čl. 95.

Da li se suglasnost sindikata iz čl. 95. Za pokretanje postupka zbog povrede službene dužnosti (kao i ostale suglasnosti iz navedenog članka) može nadomjestiti sudskim putem ili na neki drugi način?

Držimo da odredba čl. 96.a. st. 5. zakona o državnim službenicima ne može odnositi na čl. 95. Kolektivnog ugovor jer se temeljem pozitivnih pravnih propisa odredbama Zakona ne mogu

derogirati odredbe Kolektivnog ugovora budući da Kolektivni ugovor proizlazi iz dogovora dviju ili više strana te da potpisnici ugovora su preuzeli obvezu temeljem čl.120. da sva tumačenja daje Zajednička komisija.

Držimo da se u konkretnom slučaju odredba čl. 96 a. st. 5. Zakona o državnim službenicima odnosi na zaštićene povjerenike iz odredbi Zakona o radu, te se nikako ne može primijeniti na odredbu članka 95. KU.

Umoljavamo za žurnost tumačenja obzirom da je Sindikatu podnesen zahtjev za davanjem suglasnosti za pokretanje postupka zbog povrede službene dužnosti, a koju je Sindikat uskratio, a poslodavac od Upravnog suda zatražio nadomjestak suglasnosti sindikata iz čl. 95. KU sudskom odlukom.

U vezi navedenog upita Komisija daje sljedeći odgovor:

Prema odredbama Kolektivnog ugovora nije predviđena mogućnost vođenja sudskog postupka sa zahtjevom da sudska odluka nadomjesti suglasnost za vođenje postupka protiv sindikalnog povjerenika zbog povrede službene dužnosti (sindikalnog povjerenika zaštićenog temeljem čl. 95. Kolektivnog ugovora).

U pogledu primjene odredbe članka 96. a Zakona o državnim službenicima Komisija nije nadležna za njegovo tumačenje.

Pitanje uz čl. 26.

Službenici Prekršajnog suda u Rijeci rješenjem HZZO-a Regionalni ured Rijeka priznato je pravo na naknadu plaće za roditeljski dopust u trajanju od 900 dana u razdoblju od 30.06.2014. do 08.12.2016. godine.

Molimo tumačenje jer se u odredbi čl.26. st. 1. Kolektivnog ugovora koristi termin porodni dopust te da li službenica ostvaruje ista prava iz tog članka iako je koristila roditeljski dopust?

Službenica, njen upit o istom:

Trenutno sam na porodiljnom dopustu do 3 godine djece-blizanaca koji su rođeni 23.12.2013. godine, a na posao bi se trebala vratiti 09.12.2016.godine pa me zanima imam li pravo na korištenje godišnjeg odmora i u kojem članku Zakona, podzakonskog akta ili Kolektivnog ugovora je to naznačeno i ako mi možete pojasniti na koji način ako imam pravo mogu iskoristiti taj godišnji odmor?

U vezi navedenog upita Komisija daje sljedeći odgovor:

Sukladno čl. 26. st. 1. Kolektivnog ugovora iz opravdanog razloga neiskorišteni godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, službenik i namještenik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine. Pri tome su konkretni opravdani razlozi u toj odredbi navedeni primjerice, međutim to mogu biti i drugi opravdani razlozi.

Ovo pravo povoljnije je regulirano odredbom čl. 84. Zakona o radu, kojom je u st.4. propisano da godišnji odmor ili njegov dio, koji je prekinut ili nije korišten u kal. godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski te dopust radi skrbi djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30.06. sljedeće kalendarske godine; te sukladno st. 5. iste odredbe ako to nije moguće ili mu to poslodavac na omogući do 30.06. sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Obzirom na to da radnik ima pravo na plaćeni god. odmor za svaku kalendarsku godinu (čl. 13. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, čl. 76. Zakona o radu), te da se godišnji odmor može prenositi samo iz jedne kalendarske godine u drugu, službenica po povratku na rad u prosincu 2016. god. ima pravo iskoristiti neiskorišteni

godišnji odmor za 2015. godinu najkasnije do 31.12.2016. godine, dok godišnji odmor za 2016. godinu ima pravo koristiti do 30.06.2017. godine.

O rasporedu godišnjeg odmora odlučuje čelnik tijela, vodeći pri tome računa o potrebama organizacije rada i želji službenika.

Pitanje uz čl. 44.

Poslove policijskog službenika obavljam u smjenama od 8 sati, u smjenama organiziranim na „drugačiji način“ odnosno kombinirano. U dvije smjene sam raspoređen u službi od 12 sati do 24.00 sati i 20.00 do 08.00 sati. Zatražio sam isplatu dva puta po 4 sata prekovremeno, ali nisam dobio pisani odgovor niti su sati plaćeni.

Da li je ovakvim raspoređivanjem u službe ostvaren prekovremen rad?

Vezano za navedeni upit Komisija nije ovlaštena rješavati pojedinačne slučajeve, već upućuje na tumačenje broj 22/44 od 22. siječnja 2014. godine.

Pitanje uz čl. 31

Molim tumačenje čl. 31. stavak 1. točka 8. Kolektivnog ugovora.

- a) Što je to teška bolest konkretno, smatra li se multipla skleroza teškom bolešću?
- b) Koje dokumente uz zahtjev treba priložiti (povijest bolesti, uputnicu za bolničko liječenje, bilo koji dokument iz kojega se može nedvojbeno utvrditi sa supružnik/dijete/roditelj u vrijeme dostavljanja zahtjeva boluje od teške bolesti?
- c) Treba li uz priložene dokumente i dodatno dokazivati činjenično stanje za traženi dan/dane tj. opravdati svoj zahtjev dodatno npr. taj dan vozit ću supružnika/dijete/roditelja u bolnicu ili se stanje naglo pogoršalo ili... i treba li i to biti vjerodostojno dokumentirano?
- d) Povezano s prethodnim – može li se plaćeni dopust koristiti prema potrebi službenika i namještenika ili poslodavac ima pravo odbiti zahtjev za korištenje (ako poslodavac može odbiti zahtjev je li to pravilo ili iznimka)?

Pitanja postavljam jer postoji tendencija da se uz sve što prolaze službenici/namještenici s teže bolesnim članom obitelji od njih traže i dodatni dokazi (osim dokumenata) koji bi se onda trebali ocjenjivati u državnom tijelu (nije mi jasno tko bi to ocjenjivao) i na taj način zahtjev odobriti ili odbiti.

U vezi navedenog pitanja Komisija upućuje na tumačenje broj 7/31 od 3. lipnja 2014. godine.

U odnosu pitanje pod c) Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 14/31

Uz zahtjev za korištenje plaćenog dopusta iz čl. 31. stavka 1. točka 8. Kolektivnog ugovora državni službenik nije dužan dodatno pojašnjavati i dokumentirati na koji će način iskoristiti plaćeni dopust.

Pitanje uz čl. 59.

Molimo za odgovor da li se troškovi izrade HŽ-a i ZET-a za kupnju godišnjih i mjesečnih karti smatra troškom prijevoza prema čl. 59. Kolektivnog ugovora koji treba snositi poslodavac ili navedeni trošak treba platiti svaki zaposlenik jer se izrada iskaznice ne može smatrati naknadom za prijevoz na posao i s posla?

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeći odgovor:

Trošak izrade iskaznice za javni prijevoz smatra se troškom prijevoza.

Pitanje uz čl. 63.

Imaju li udomitelji pravo na dar za djecu?

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeći odgovor:

S obzirom da prema odredbi članka 63. stavka 1. Kolektivnog ugovora pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole ostvaruje službenik i namještenik roditelj djeteta, udomitelji ne ostvaruju pravo na dar za dijete iz članka 63. Kolektivnog ugovora.

Također, Komisija upućuje na tumačenje 1/63 od 19. ožujka 2013. godine.

PREDSJEDNIK KOMISIJE

Edin Sarajlić