

ZAPISNIK

sa sjednice Zajedničke komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, održane 03. ožujka 2010. godine u Ministarstvu uprave

Nazočni članovi: Sanda Pipunić, Ministarstvo uprave,
Edin Sarajlić, zamjenik člana Sindikat policije Hrvatske,
Mario Akmačić, Nezavisni sindikat MUP-a,
Ante Delipetar, Ministarstvo unutarnjih poslova,
Iva Bolanča, Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika i
Snježana Matijašec, Ministarstvo financija.

Ostali nazočni: Vesna Šiklić Odak, tajnik Zajedničke komisije, Ministarstvo uprave
Darko Zvonarek, Sindikat policije Hrvatske

Započeto u 9 sati.

Nakon uvodne rasprave usvojen je:

DNEVNI RED

1. Prihvaćanje zapisnika Zajedničke komisije od 11. prosinca 2009. godine,
2. Rješavanje po zahtjevima za tumačenje Kolektivnog ugovora
3. Razno.

Ad. 1. Prihvaća se zapisnik sa sjednice Zajedničke komisije od 11. prosinca 2009. godine.

Ad. 2. Nakon provedene rasprave jednoglasno su donijeti sljedeći zaključci, osim pod točkom 2. za koju je Edin Sarajlić glasovao protiv i Iva Bolanča bila suzdržana, te pod točkom 3. za koju je Iva Bolanča glasovala protiv, prema točkama pripremnog materijala i to:

Uz t. 1.

– čl. 45. Kolektivnog ugovora

A: – računanje godina radnog staža u državnim tijelima za uvećanje koeficijenta složenosti poslova

Službenik ili namještenik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima kada navrší pune godine radnog staža u državnim tijelima propisane u čl. 45. Kolektivnog ugovora.

To znači da službenik ili namještenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova iz članka 45. Kolektivnog ugovora za 4% - kada navrší punih 20 godina radnog staža u državnim

tijelima, uvećanje koeficijenta za 8% - tek kada navrší punih 30 godina radnog staža u državnim tijelima (što znači da ne dobiva dodatak od 8% kada ima više od 29, ali manje od 30 godina radnog staža u državnim tijelima), te uvećanje koeficijenta za 10% - tek kada navrší punih 35 godina radnog staža u državnim tijelima (a ne kada ima više od 34 godine, ali manje od 35 godina radnog staža u državnim tijelima).

B: - uračunavanje staža ostvarenog na mjestu dužnosnika za uvećanje koeficijenta složenosti poslova

Pod radnim stažem u državnim tijelima koji je temelj za uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta službenika ili namještenika iz čl. 45. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se ukupni radni staž koji je službenik ili namještenik ostvario u državnim tijelima.

Stoga službenici koji su ranije bili dužnosnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje su raspoređeni nakon obavljanja dužnosničke dužnosti i za staž ostvaren na mjestu dužnosnika u državnim tijelima.

Uz t. 2.

- čl. 94. Kolektivnog ugovora – što se smatra važnim odlukama

Važnim odlukama za položaj državnih službenika i namještenika iz članka 94. stavka 2. Kolektivnog ugovora smatraju se osobito odluke o; donošenju, izmjeni i dopuni akata državnih tijela kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika (uredbe o unutarnjem ustrojstvu i pravilnici o unutarnjem redu državnih tijela i dr.), planu zapošljavanja i otkazu službe odnosno rada službenika i namještenika, mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu službenika i namještenika, uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada, planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, naknadama za izume i tehničko unapređenje, donošenje programa zbrinjavanja viška namještenika i dr.

Odluka čelnika tijela o preseljenju pojedinog odjela državnog tijela na drugu lokaciju ne smatra se važnom odlukom u smislu čl. 94. st. 1. Kolektivnog ugovora.

Uz t. 3.

– čl. 90. Kolektivnog ugovora – ozljeda na radu sindikalnog povjerenika za vrijeme održavanja športskih susreta

Sukladno čl. 90. st. 4. Kolektivnog ugovora svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Pod ozljedom na radu u smislu navedenog čl. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se samo ozljeda koja je nastala uslijed obavljanja sindikalnih aktivnosti (direktno ili indirektno obavljanje poslova vezanih za zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata), za koje obavljanje sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće sukladno čl. 90. st. 1. ili st. 2. Kolektivnog ugovora.

Stoga se ozljeda sindikalnog povjerenika, koju je za vrijeme plaćenog dopusta doživio kao natjecatelj na športskim igrama koje je organizirao Sindikat, ne smatra ozljedom na radu u smislu čl. 90. st. 4. Kolektivnog ugovora.

Uz. t. 4.

- čl. 54. Kolektivnog ugovora – pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana i pravo na pomoć za rođenje djeteta

Pravo na pomoć u slučajevima iz čl. 54. st. 1. al. 1., 2. i 3. Kolektivnog ugovora međusobno se ne isključuje.

U konkretnom slučaju to znači da službenik ili namještenik u tekućoj godini ima pravo na pomoć zbog bolovanja dužeg od 90 dana i pravo na pomoć za rođenje djeteta.

Uz. t. 5.

- čl. 41. st. 2. Kolektivnog ugovora – obračun plaće za vrijeme bolovanja kod rada u smjenama

Službeniku i namješteniku koji se nalazio na bolovanju, konkretno u subotu i nedjelju kada je po rasporedu trebao raditi po 8 sati dnevno, sati koje je proveo na bolovanju (u subotu i nedjelju) ne uračunavaju u ukupno ostvareni broj sati rada u tekućem mjesecu, već mu se za te sate isplaćuje naknada plaće sukladno čl. 49. Kolektivnog ugovora.

Uz. t. 6.

- čl. 26. st. 1. Kolektivnog ugovora

A: – pravo na godišnji odmor nakon porodnog dopusta

Sukladno čl. 26. Kolektivnog ugovora, godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, službenik ili namještenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine. Za korištenje godišnjeg odmora u tom slučaju nije potrebno ispuniti uvjet „da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad“, propisan u čl. 58. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09.), jer se primjenjuje Kolektivni ugovor, koji taj uvjet ne propisuje.

Stoga službenica koja je bila na porodnom dopustu do navršene treće godine života djeteta (za blizance, treće i svako sljedeće dijete) temeljem čl. 14. Zakona o roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj: 85/08. i 110/08.), po povratku na rad nakon isteka porodnog dopusta ima pravo koristiti godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće godine, neovisno što u godini koja prethodi godini u kojoj se vratila na rad nije radila niti jedan dan.

Službenik ili namještenik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali isti tada nije koristio, jer je bio na porodnom dopustu, ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za godišnji odmora iz prethodne godine, pod uvjetom da pravo na godišnji odmor iz prethodne godine (barem dio godišnjeg odmora) koristi u tekućoj godini, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Pored toga, navedeni službenik ili namještenik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

B: - pravo na godišnji odmor za vrijeme porodnog i roditeljskog dopusta

Konkretni upit odnosi se na mogućnost korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora iz prethodnih kalendarskih godina, koji službenica nije iskoristila, jer je bila na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći i porodnog dopusta za razdoblje 2006. -2008., a u 2009. godini su joj mirovala prava i obveze iz službe za vrijeme korištenja prava iz članka 22. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama.

Službenica koja je, nakon što je istekao porodni dopust, koristila pravo jednog od roditelja djeteta da ne radi dok dijete ne navrší tri godine života, po povratku na posao nakon isteka prava iz čl. 22. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj: 85/08. i 110/08.) nema pravo na korištenje godišnjeg odmora iz prethodne godine, u kojoj su joj mirovala prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa (za vrijeme korištenja prava iz članka 22. sukladno st. 2. istog članka Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama miruju sva prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa), pa tako i pravo na godišnji odmor.

Sukladno čl. 26. Kolektivnog ugovora godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, službenik ili namještenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja.

Stoga službenica u konkretnom slučaju - kad je koristila bolovanje zbog komplikacija u trudnoći i porodnog dopusta za razdoblje 2006. -2008., a u 2009. godini su joj mirovala prava i obveze iz službe za vrijeme korištenja prava iz članka 22. sukladno st. 2. istog članka Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama - nema pravo na naknadno korištenje godišnjeg odmora iz 2006., 2007. i 2008. godine, jer je protekao rok u kojem je godišnji odmor za te godine mogla iskoristiti (do 30. lipnja naredne godine), te nema pravo na korištenje godišnjeg odmora za 2009. godinu, jer joj je u toj godini, za vrijeme roditeljskog dopusta, mirovao radni odnos.

Obzirom da se regres iz čl. 50. Kolektivnog ugovora isplaćuje službeniku i namješteniku za korištenje godišnjeg odmora, službenik i namještenik koji nije koristio godišnji odmor u kalendarskoj godini za koju je stečen, a niti do 30. lipnja iduće godine, nema pravo na isplatu regresa za prethodnu godinu /prethodne godine, neovisno o razlozima zbog kojih nije koristio godišnji odmor.

Uz. t. 7.

- čl. 14. st. 2. Kolektivnog ugovora - naknada plaće za godišnji odmor kada je službenik bio na bolovanju u prethodna tri mjeseca

Prema članku 14. stavku 2. Kolektivnog ugovora, službeniku i namješteniku čija je narav službe (posla) takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

U slučaju kad službenik i namještenik nije ostvario plaću u prethodna tri mjeseca, nego naknadu plaće, odnosno kad je za dio mjeseca ostvario plaću, a za dio mjeseca naknadu plaće za bolovanje, ima pravo na naknadu plaće za godišnji odmor **u visini tri posljednje prosječne**

mjesečne plaće koje je ostvario za puno radno vrijeme prije mjeseca u kojem je koristio bolovanje.

Uz. t. 8.

- čl. 13. i 19. Kolektivnog ugovora – najmanje trajanje godišnjeg odmora i osnovica za uvećanje broja dana godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima - primjena povoljnijeg propisa

U konkretnom slučaju traži se tumačenje čl. 13. i 19. Kolektivnog ugovora, s obzirom na čl. 55. novog Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09.) i primjenu povoljnijeg propisa sukladno čl. 3. Kolektivnog ugovora.

Prema čl. 3. Kolektivnog ugovora, odredbe Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za službenike i namještenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

U čl. 13. Kolektivnog ugovora utvrđeno je da službenik i namještenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 dana.

U čl. 19. st. 2. Kolektivnog ugovora utvrđeno je da se ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u točkama 1. do 5. stavka 1. toga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini, osim u slučaju iz čl. 20. st.1. Kolektivnog ugovora.

U čl. 20. stavka 1. Kolektivnog ugovora, slijepi službenik i namještenik, donator organa kao i službenik i namještenik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

Prema čl. 55. Zakona o radu, radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (st. 1.), a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (st. 2.).

U čl. 56. Zakona o radu propisano je da se trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog odredbom čl. 55. toga Zakona te broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

S obzirom na prethodno citirane odredbe, vidljivo je da je u pogledu najkraćeg trajanja godišnjeg odmora čl. 55. Zakona o radu povoljniji za službenike i namještenike od čl. 13. Kolektivnog ugovora. Stoga u pogledu određivanja najkraćeg trajanja godišnjeg odmora treba primijeniti čl. 55. Zakona o radu kao povoljniji propis.

U pogledu najkraćeg trajanja godišnjeg odmora za službenike i namještenike koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, čl. 20. Kolektivnog ugovora je povoljniji od čl. 55. st. 2. Zakona o radu, jer utvrđuje pravo tih službenika i namještenika na najmanje 30 dana godišnjeg odmora (6 tjedana), a čl. 55. st. 2. Zakona o radu utvrđuje najmanje pet tjedana (25 dana godišnjeg odmora).

Pri tome, Zajednička komisija ističe potrebu usklađivanja čl. 13. Kolektivnog ugovora s čl. 55. Zakona o radu, iako je u konačnici Kolektivnim ugovorom svim državnim službenicima i namještenicima, s obzirom na odredbe čl. 19. Kolektivnog ugovora, osigurano najkraće trajanje godišnjeg odmora od najmanje četiri tjedna. Primjerice, namještenici s NSS imaju najmanje trajanje godišnjeg odmora od 20 dana (što iznosi četiri tjedna), jer im se, sukladno čl. 19. st.1. Kolektivnog ugovora, 18 radnih dana uvećava prema st. 1. toč. 2. istoga članka (s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme) za 2 dana.

U pogledu utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora nije potrebno uspoređivati koji je propis povoljniji – čl. 19. Kolektivnog ugovora ili čl. 55. Zakona o radu, jer navedeno pitanje uopće nije uređeno u čl. 55. Zakona o radu. Naime, čl. 55. Zakona o radu uređuje pitanje najkraćeg trajanja godišnjeg odmora, a ne propisuje da su četiri tjedna godišnjeg odmora polazna osnovica za utvrđivanje ukupnog trajanja godišnjeg odmora s obzirom na mjerila propisana u kolektivnom ugovoru. Pri tome, čl. 56. Zakona o radu upućuje da se utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora dužeg od najkraćeg propisanog u čl. 55. toga Zakona te broja radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, utvrđuje kolektivnim ugovorom,

Stoga kod utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora treba primijeniti odredbe čl. 19. Kolektivnog ugovora, odnosno kao polaznu osnovicu za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora treba uzeti 18 radnih dana, a ne četiri tjedna (20 radnih dana).

Uz. t. 9.

- čl. 51. Kolektivnog ugovora – pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu i primjena povoljnijeg propisa

Prema čl. 51. Kolektivnog ugovora, službeniku i namješteniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od tri proračunske osnovice.

U čl. 80. st. 1. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09.) propisano je da radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Propisima o državnim službenicima i Kolektivnim ugovorom nije propisano pravo na otpremninu u slučaju kad službenik ili namještenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad. Stoga u tom slučaju treba primijeniti čl. 80. st. 1 Zakona o radu.

Službenik ili namještenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, jer mu je utvrđena opća nesposobnost za rad i odlazi u invalidsku mirovinu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao (dvostruki iznos otpremnine iz čl. 51. Kolektivnog ugovora).

Uz. t. 10.

- čl. 62. Kolektivnog ugovora – - mirovanje radnog odnosa i prekid službe

Mirovanje radnog odnosa (npr. odsluženje vojnog roka, korištenje neplaćenog porodnog dopusta i dr.) ne smatra se za stjecanje prava na jubilarnu nagradu iz čl. 62. Kolektivnog ugovora prekidom službe u državnom tijelu, međutim period tog mirovanja ne uračunava se u ukupne godine neprekidne službe.

Uz. t. 11.

- čl. 58. st. 4. Kolektivnog ugovora

A: – što se podrazumijeva pod „osiguranjem odgovarajućeg smještaja“

Sukladno čl. 58. st. 4. Kolektivnog ugovora ukoliko je službeniku i namješteniku koji zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji, osiguran odgovarajući smještaj, visina naknade za odvojeni život umanjit će se za 25%.

Pod osiguravanjem odgovarajućeg smještaja podrazumijeva se stan u stambenom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje, odnosno koji ima vodu, struju, sanitarije i potreban namještaj za smještaj službenika i namještenika, koji smještaj je osiguralo državno tijelo u kojem je službenik zaposlen. Troškove smještaja (najamnina i sl.) snosi državno tijelo dok troškove koji proizlaze iz korištenja smještaja (režije) snosi službenik i namještenik.

B: - pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji za vrijeme internog školovanja ili tečaja

Službenik ili namještenik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji za svaki mjesec rada u mjestu različitom od prebivališta njegove obitelji u fiksnom iznosu iz čl. 58. st. 7. Kolektivnog ugovora.

U slučaju da je za vrijeme korištenja prava na naknadu za odvojeni život iz čl. 58. st. 7. Kolektivnog ugovora, službenik i namještenik upućen od strane poslodavca na tečaj ili školovanje ili dr., ima pravo na naknadu iz čl. 58. st. 7. Kolektivnog ugovora, pod uvjetom da je upućen u mjesto različito od prebivališta njegove obitelji.

Uz. t. 12.

- čl. 59. Kolektivnog ugovora

A: – pravo na troškove prijevoza za vrijeme službenog puta

Sukladno čl. 59. st. 7. Kolektivnog ugovora službenici i namještenici koji su se izjasnili da im se isplaćuje naknada troškova u visini cijene karte javnog prijevoza, imaju pravo na naknadu troškova javnog prijevoza razmjerno broju dana koji su radili tijekom mjeseca u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

Obzirom da za vrijeme službenog puta službenik i namještenik ne dolazi na posao i odlazi s posla, za dane provedene na službenom putu službenik i namještenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak i odlazak s posla.

Međutim, službenik i namještenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, za dan kad odlazi na službeni put i za dan kada se vraća sa službenog puta, pod uvjetom da nije imao organiziran prijevoz.

B: - pravo na troškove prijevoza za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora službenik i namještenik nije radio, odnosno nije dolazio na posao i odlazio s posla, pa stoga za dane provedene na godišnjem odmoru nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak i odlazak s posla.

Uz. t. 13.

čl. 54. Kolektivnog ugovora – pravo na pomoć zbog nastanka teške invalidnosti

Pravo na pomoć iz članka 54. st. 1. alineje 2. Kolektivnog ugovora isplaćuje se zbog nastanka teške invalidnosti, a ne zbog postojanja teške invalidnosti, pa zbog toga službenik i namještenik, dijete ili supružnik službenika i namještenika to pravo može ostvariti samo jednom u životu za jedan slučaj teške invalidnosti i to samo ako je teška invalidnost nastala u vrijeme važenja sadašnjeg Kolektivnog ugovora ili u vrijeme važenja prethodnog Kolektivnog ugovora koji je sadržavao odredbu o pravu na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti.

Dovršeno u 12 sati.

PREDSJEDNICA ZAJEDNIČKE KOMISIJE


Sanda Pipunić