

LIBURNIJA d.o.o.  
Ante Starčevića 1  
23000 ZADAR  
OIB 03655700167

## KOLEKTIVNI UGOVOR



Zadar, svibanj 2025. godine



LIBURNIJA D.O.O.



SINDIKAT ZAJEDNO, sa sjedištem u Zagrebu, Palmotićeve 50, OIB 93724336101, zastupan po Krunoslavu Kušecu, predsjedniku (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

SINDIKAT VOZAČA I PROMETNIH RADNIKA LIBURNIJE d.o.o. Zadar, sa sjedištem u Zadru, Ante Starčevića 1, OIB: 43825612874, zastupan po Marku Crnjaku, sindikalnom povjereniku (u daljnjem tekstu: Sindikat), s jedne strane, te

LIBURNIJA d.o.o. iz Zadra, Ante Starčevića 1, OIB 03655700167, zastupana po direktoru Slobodanu Erslanu (u daljnjem tekstu: Poslodavac), s druge strane,

sklopili su dana 26. svibnja 2025. godine u Zadru, sljedeći

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini Poslodavca utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

(2) Radnik je svaki zaposlenik (uposlenik, djelatnik, mobilni radnik i slično) Poslodavca (u daljnjem tekstu: radnik).

(3) Na mobilne radnike primjenjuju se odredbe Zakona o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu u vezi s uređenjem radnog vremena i obveznog odmora mobilnih radnika i vozača u cestovnom prometu, kao i vremenu vožnje i prekidima vožnje.

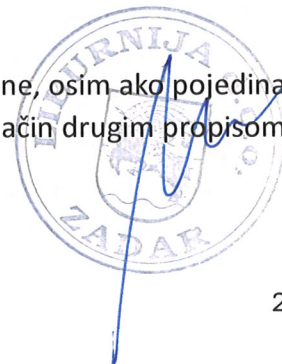
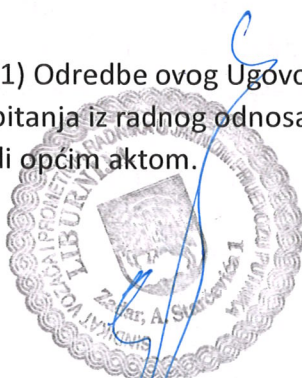
(4) Sva prava koja se odnose na bračnu zajednicu izjednačena su s izvanbračnim zajednicama te s parovima koji žive u životnim partnerstvima i neformalnim životnim partnerstvima istog spola.

#### Članak 2.

(1) Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

#### Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno na ugovorne strane, osim ako pojedina pitanja iz radnog odnosa ili po osnovi rada nisu uređena na povoljniji i način drugim propisom ili općim aktom.



#### Članak 4.

(1) Na pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Pravilnika o radu.

### II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

#### 1. Ugovor o radu

#### Članak 5.

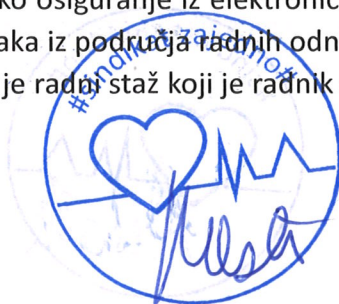
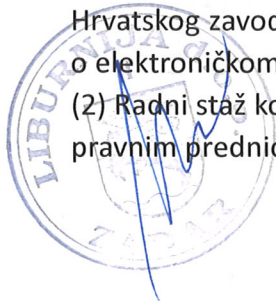
- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:
1. strankama, te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
  2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
  3. nazivu posla odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
  4. danu početka rada,
  5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
  6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanje potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora,
  7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanje potvrde načinu određivanja otkaznih rokova,
  8. osnovnoj plaći i dodacima na plaću.
- (4) Umjesto uglavaka iz stavka 1. točaka 6. i 7. ovog članka može se u ugovoru odnosno potvrdi uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili Pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.
- (5) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

#### Članak 6.

- (1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku Poslodavac je dužan radniku najkasnije dan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (2) Potvrda iz prethodnog stavka mora sadržavati uglavke iz ugovora o radu i članka 5. ovog Ugovora.

#### Članak 7.

- (1) Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje radnik proveo na radu, a koje je do 01. srpnja 2013. godine bilo upisano u radnu knjižicu, a nakon 01. srpnja 2013. godine utvrđeno izvodom Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje iz elektroničke baze podataka sukladno Pravilniku o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa.
- (2) Radni staž kod Poslodavca je radni staž koji je radnik ostvario u Društvu odnosno njegovim pravnim prednicima.





#### **Članak 8.**

(1) U slučaju kolektivnog viška radnika Poslodavac može prekvalificirati radnika, te je dužan ispitati mogućnosti njegovog zapošljavanja na slobodnim radnim mjestima.

#### **Članak 9.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

#### **Članak 10.**

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenih i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova.

(2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na svim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati, sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.

(3) Tarifni dio Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta br. 01-399/25 od 26. svibnja 2025. godine je sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

### **2. Probni rad**

#### **Članak 11.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne spreme ne može se utvrditi u trajanju dužem od dva mjeseca, za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca, za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok traje najmanje sedam dana.

### **3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Članak 12.**

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drukčije određeno.

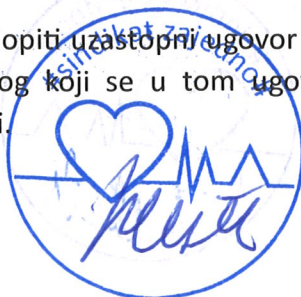
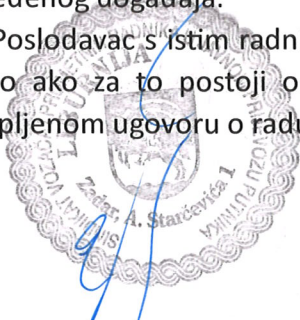
(2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### **4. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 13.**

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.



(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

(4) Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

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

#### Članak 14.

(1) Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako je radnik na određeno vrijeme radio temeljem uzastopnih ugovora o radu najmanje tri godine ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen.

(2) Poslodavac ne smije sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju koji se radni odnos kod Poslodavca zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika, te drugih objektivnih razloga.

#### Članak 15.

(1) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### 5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

#### Članak 16.

(1) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, upoznavanje sa sadržajem ovog Ugovora i drugih općih akata kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti radnika.

(2) Radnik je obavezan da ugovorom o radu preuzete poslove obavlja savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom posla, usavršavati svoja znanja i radne vještine, te štiti interese Poslodavca.

(3) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, da se upozna s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla koje će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom.





## Članak 17.

(1) Invalidu rada, radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu sa posebnim propisom, Poslodavac je dužan uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) U sporu između Poslodavca i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovog članka odgovarajući.

(4) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može osigurati odgovarajuće poslove odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

## 6. Pripravnici

### Članak 18.

(1) Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi puta zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovali.

(2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

(3) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoje potrebe Poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

### Članak 19.

(1) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

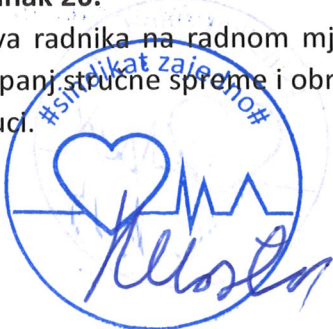
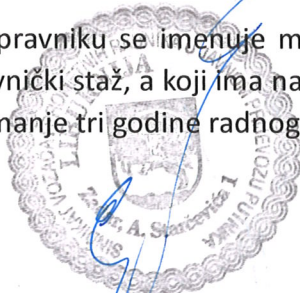
- pripravnik magistar struke (VII/1 stupnja stručne spreme — VSS) - 12 mjeseci;
- pripravnik baccalaureus struke (VI/1 stupnja stručne spreme — VŠS) — 9 mjeseci;
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme (SSS) — 6 mjeseci.

(2) Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

(3) Trajanje pripravničkog staža produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojne vježbe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 (trideset) dana.

### Članak 20.

(1) Pripravniku se imenuje mentor iz redova radnika na radnom mjestu za koje se obavlja pripravnički staž, a koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik te najmanje tri godine radnog iskustva u struci.



### Članak 21.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik može polagati stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- (2) Stručni ispit se polaže pred povjerenstvom od tri člana koju imenuje Poslodavac. Članovi Povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

### Članak 22.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu sukladno Pravilniku koji će donijeti ministar nadležan za rad.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.

## III. RADNO VRIJEME

### 1. Radno vrijeme

#### Članak 23.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset (40) sati tjedno odnosno osam (8) sati dnevno osim na poslovima na kojima odlukom Poslodavca traje sedam (7) sati dnevno.
- (2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, uz obvezu da prije početka rada kod drugog poslodavca o tome pisanim putem obavijesti matičnog Poslodavca.

### 2. Raspored radnog vremena

#### Članak 24.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.
- (2) Raspored radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca.
- (3) Dnevno radno vrijeme je jednokratno ili dvokratno u organizacijskim cjelinama u kojima postoji takva potreba.
- (4) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena mobilnih radnika koji obavljaju povremene ugovorene prijevoze, izvan sustava javnog linijskog prijevoza izrađuje se sukladno Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.





(5) Raspored radnog vremena izrađuje se najmanje tjedan dana unaprijed. U slučaju nastupa nepredvidivih okolnosti ( npr. opravdani razlozi zbog kojih radnik ne može preuzeti smjenu) izmjene rasporeda moguće su prije početka smjene.

#### Članak 25.

(1) Na radnim mjestima gdje radno vrijeme radnika nije jednako raspoređeno po danima, tjednima ili mjesecima, radnik može raditi najviše pedeset (50) sati tjedno, bilo u punom ili nepunom radnom vremenu, uključujući i prekovremeni rad.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam (48) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(3) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(4) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika

(5) O odrađenim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.

(6) Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i u tipskim obrascima u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.

(7) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.

(8) U slučaju da radnik ima primjedb u evidenciju odrađenih sati, na zahtjev radnika ista će mu se uručiti radi podnošenja pisanog prigovora neposrednom rukovoditelju. Rok za podnošenje prigovora je petnaest (15) dana od dana uručenja evidencije.

(9) U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se razlika plaće isplatiti prvom sljedećom isplatom plaće.

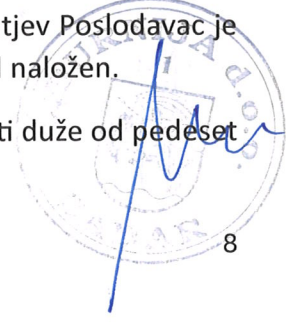
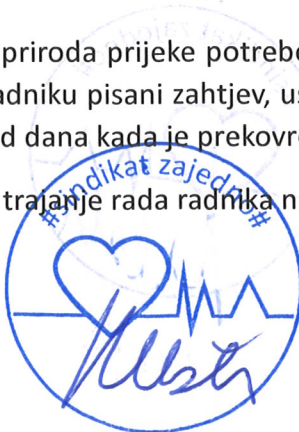
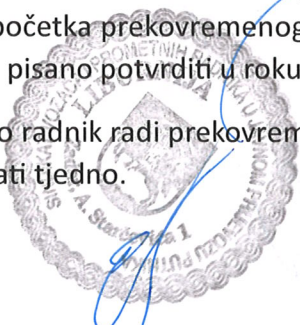
### 3. Prekovremeni rad

#### Članak 26.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućuje Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od tri dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.



(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto deset (210) sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam (8) godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Matični Poslodavac može radniku koji radi dodatni posao naložiti prekovremeni rad samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku, osim u slučaju više sile. Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni posao ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 27.

(1) Odluku o prekovremenom radu u pisanom obliku donosi Direktor društva ili osoba koju Uprava ovlasti.

(2) Putni radni list u slučaju ispunjenja pretpostavki članka 9. Ugovora, predstavlja nalog za prekovremeni rad.

#### 4. Noćni rad radnika

#### Članak 28.

(1) Noćni rad je rad koji radnik obavlja u razdoblju između dvadeset dva (22) sata navečer i šest (6) sati ujutro sljedećeg dana, neovisno o njegovu trajanju. Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u razdoblju noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest (12) mjeseci obavlja najmanje trećinu svog radnog vremena u razdoblju noćnog rada.

(2) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri (4) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam (8) sati tijekom svakih dvadeset četiri (24) sata.

(3) Ako mobilni radnici obavljaju noćni rad njihovo ukupno trajanje radnog vremena ne smije trajati dulje od deset (10) sati unutar svakog 24-satnog razdoblja.

(4) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

#### 5. Dvokratno radno vrijeme

#### Članak 29.

(1) Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od šezdeset (60) minuta.





#### IV. ODMORI I DOPUSTI

##### 1. Stanka

###### Članak 30.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset (30) minuta, koji se uračunava u radno vrijeme.
- (2) Radnik koji radi dulje od deset (10) sati dnevno, ima pravo na dodatni odmor (stanku) u trajanju od petnaest (15) minuta, koji se ubraja u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme pripreme za smjenu na gradskim linijama u jutarnjim smjenama traje petnaest (15) minuta, a u popodnevnom i večernjim smjenama deset (10) minuta, te se uračunava u radno vrijeme.
- (4) Vrijeme pripreme za smjenu na prigradskim linijama u jutarnjim smjenama traje deset (10) minuta i uračunava se u radno vrijeme, osim za prigradske linije koje polaze s Autobusnog kolodvora Zadar, za koje je vrijeme pripreme petnaest (15) minuta.
- (5) Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati na kraju radnog vremena. U tom slučaju, efektivno radno vrijeme se skraćuje, ali se cijelo trajanje, uključujući vrijeme pauze, evidentira kao radno vrijeme.
- (6) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest (6), odnosno četiri i pol (4,5) sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

##### 2. Dnevni odmor

###### Članak 31.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri (24) sata radnik ima pravo na dnevni odmor koji iznosi najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.
- (2) Izuzetno od prethodnog stavka utvrđuje se trajanje dnevnog odmora u najkraćem trajanju od deset (10) sati u slučaju više sile, te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja
- (3) U slučaju iz prethodnog stavka radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

##### 3. Tjedni odmor

###### Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se pribraja dnevni odmor od dvanaest (12) sati.





(2) Iznimno od prethodnog stavka, utvrđuje se trajanje tjednog odmora najkraćem trajanju od dvadeset (20) sati u slučaju više sile, te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

(3) Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji prethodi nedjelji odnosno dan koji slijedi iza nedjelje.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog 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, objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 33.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri (4) tjedna, a pod uvjetima iz članka 34. Ugovora, radnik ima pravo na dodatne dane godišnjeg odmora, ali ukupno ne više od trideset (30) radnih dana.

(2) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

(3) Duljina godišnjeg odmora određuje se tako da se na osnovnih dvadeset (20) radnih dana dodaju dani iz članka 34. Ugovora, pri čemu ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prelaziti trideset (30) radnih dana.

##### Članak 34.

(1) Duljina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovnih dvadeset (20) dana godišnjeg odmora dodaju radni dani prema sljedećim kriterijima:

###### 1. Prema radnom stažu:

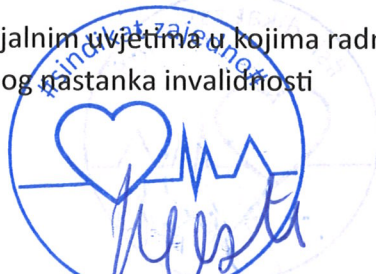
- |                      |                |
|----------------------|----------------|
| - od 5 do 10 godina  | 2 radna dana   |
| - od 10 do 15 godina | 4 radna dana   |
| - od 15 do 20 godina | 6 radnih dana  |
| - od 20 do 25 godina | 8 radnih dana  |
| - više od 25 godina  | 10 radnih dana |

###### 2. Prema uvjetima rada:

- |                            |              |
|----------------------------|--------------|
| - za rad noću              | 3 radna dana |
| - za prekovremeni rad noću | 2 radna dana |
| - za posebnu odgovornost   | 3 radna dana |

###### 3. Prema posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi:

- radnik invalid koji je zbog nastanka invalidnosti



|                                              |              |
|----------------------------------------------|--------------|
| stekao pravo na skraćeno radno vrijeme       | 2 radna dana |
| - roditelju/posvojitelju djeteta do 7 godina | 2 radna dana |

Dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka dodaju se na 20 dana ako se subote ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora odnosno 24 dana ako se subote uračunavaju u dane godišnjeg odmora koji broj dana ostvaruju u najkraćem trajanju radnici koji koriste puni godišnji odmor.

### Članak 35.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada kod Poslodavca.

### Članak 36.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 33. stavkom 1. ovog Ugovora, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 33. ovog Ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(4) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

### Članak 37.

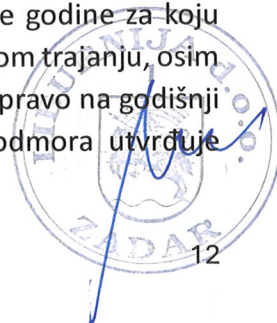
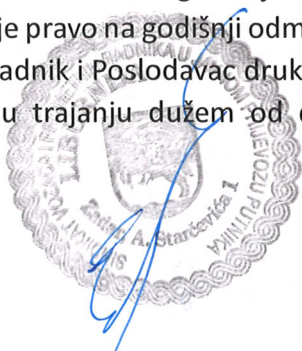
(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje, neradni dani, plaćeni dopusti i blagdani utvrđeni zakonom.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

### Članak 38.

1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje





Direktor Društva najkasnije do 30. lipnja tekuće godine i dostavlja ga na savjetovanje sindikatima.

(2) Radnik mora biti obaviješten pisanim putem o razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora najmanje petnaest (15) dana prije početka korištenja odmora.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

#### **Članak 39.**

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 38. ovog Ugovora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski, 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 kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 40.**

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac. Radniku kojem je odgođen ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 41.**

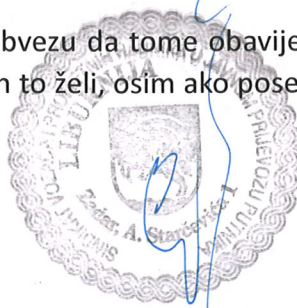
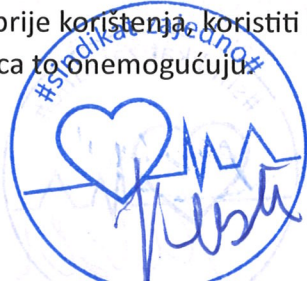
(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Pod troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdatci nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

(5) Radnik ima pravo dva dana godišnjeg odmora, uz obvezu da tome obavijesti Poslodavca najmanje tri radna dana prije korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.





## 5. Plaćeni dopust

### Članak 42.

(1) Članovima uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici (preci i potomci iste osobe – bake, djedovi, prabake, pradjedovi, unuci, praunuci), braća i sestre, pastorki i posvojenici, djeca povjerena na odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, te osoba koja s radnikom živi u životnoj zajednici.

### Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) uz ograničenje do ukupno najviše deset (10) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, isključivo u slučajevima predviđenim ovim stavkom:

- prilikom sklapanja braka,
- u slučaju teže bolesti ili smrti člana uže obitelji iz članka 42. ovog Ugovora,
- dobrovoljni davatelji za svako davanje krvi uz dostavu potvrde,

2 dana

- prilikom rođenja/posvojenja djeteta,
- u slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka,
- za polaganje stručnog ispita za potrebe Poslodavca,
- u slučaju elementarne nepogode i katastrofe.

3 dana

### Članak 44.

(1) Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje od strane Poslodavca ostvaruje pravo na plaćeni dopust u trajanju od najviše deset (10) dana.

### Članak 45.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju predviđenom člankom 44.

(2) Ako okolnosti iz članka 44. stavka 1. ovog Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik za te dane ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust.

## 6. Neplaćeni dopust

### Članak 46.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu.



## V. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI

### 1. Plaća

#### Članak 47.

(1) Plaća radnika predstavlja primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću. Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi predstavlja umnožak osnovice u iznosu od 870,00 eura i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova sukladno Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta br. 01-399/25 od 26. svibnja 2025. godine.

(3) Osnovna plaća određena je u bruto iznosu.

#### Članak 48.

(1) Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog (15) dana u mjesecu.

(2) Naknada plaće radniku se isplaćuje zajedno s plaćom.

### 2. Dodatak za radni staž

#### Članak 49.

(1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od nula zarez pet (0,5) posto.

(2) Dodatak iz prethodnog stavka ovog članka izračunava se tako da se plaća (koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću) pomnoži s nula zarez pet (0,5) posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

### 3. Ostali dodaci na plaću

#### Članak 50.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

1. rad na dane praznika, blagdane i neradne dane koji su određeni zakonom 50 %
2. rad nedjeljom 50 %
3. rad noću 35 %
4. prekovremeni rad 50 %
5. za sate rada odrađene u drugoj smjeni (od 14 do 22 sata) 10 %
6. rad u prekidnoj smjeni (prekid duži od 1 sata) 10 %

(2) Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke po više osnova, ti se dodaci zbrajaju.



#### 4. Naknada plaće

##### Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- za korištenje plaćenog dopusta,
- za neiskorišteni godišnji odmor (u slučaju prestanka radnog odnosa),
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja funkcije vijećnika odnosno zastupnika,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda.

(2) Trudna radnica ima pravo na jedan (1) slobodan dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda, koje pravo može, u dogovoru s Poslodavcem, koristiti i na način da pripadajuće sate radnog dana rasporedi koristi i višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

##### Članak 52.

(1) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i ostale slučajeve iz prethodnog članka utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri (3) mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje sukladno Zakonu o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

##### Članak 53.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do četrdeset dva (42) dana, pripada mu naknada plaće u visini od osamdeset pet (85) posto od osnovice, koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednja tri (3) mjeseca.

(2) Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu pripada pravo na naknadu plaće u visini sto (100) posto iznosa plaće.

(3) Za vrijeme bolovanja dužeg od četrdeset dva (42) dana, osim bolovanja iz prethodnog stavka, radniku pripada naknada plaće u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju.





## 6. Ostali novčani i nenovčani primici

### Regres za godišnji odmor

#### Članak 54.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Isplata regresa za tekuću godinu izvršit će se u cijelosti s plaćom za mjesec u kojem radnik koristi godišnji odmor.
- (3) Visina regresa utvrđuje se u iznosu od najmanje 350,00 eura neto.
- (4) Pravo na regres pripada radniku razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (5) Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruju pravo i na razmjerni dio regresa.

### Dar djeci

#### Članak 55.

- (1) Povodom blagdana svetog Nikole radniku će se isplatiti naknada za dar djetetu do petnaeste godine života u iznosu od 120,00 eura neto.
- (2) Naknada iz prethodnog stavka može biti dana radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.
- (3) Pravo na dar djeci ostvaruju radnici koji su na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.
- (4) Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo na naknadu ostvaruju oba roditelja.

### Božićnica i dar za Uskrs

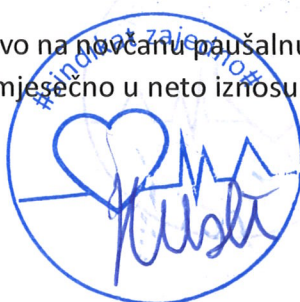
#### Članak 56.

- (1) Za božićne blagdane radnicima će se isplatiti naknada kao dodatak uz mjesečnu plaću (božićnica), u iznosu od 250,00 eura neto.
- (2) Dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radnicima koji su na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.
- (3) Radnici koji su zasnovali radni odnos u godini za koju se isplaćuje božićnica/uskrsnica imaju pravo na razmjerni dio božićnice/uskrsnice.
- (4) Dar za Uskrs će se isplatiti kao dodatak uz mjesečnu plaću (uskrsnica), u iznosu od 150,00 eura neto.

### Naknada za trošak prehrane

#### Članak 57.

- (1) Radniku pripada pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 100,00 eura mjesečno u neto iznosu.



(2) Radnicima koji tijekom mjeseca nisu odradili puni mjesečni fond sati, naknada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se razmjerno odrađenim satima.

#### Otpremnina zbog odlaska u mirovinu

##### Članak 58.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neto iznosu od 2.654,46 eura.

#### Jubilarna nagrada

##### Članak 59.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad ostvaren ili priznat kod Poslodavca

(2) Jubilarna nagrada sastoji se od neoporezivog iznosa, utvrđenog prema Pravilniku o porezu na dohodak, te oporezivog dijela u skladu s važećim propisima.

(3) Iznos jubilarne nagrade u neto iznosu određuje se prema navršenim godinama radnog staža kako slijedi:

- 5 godina radnog staža 250,00 eura,
- 10 godina radnog staža 500,00 eura,
- 15 godina radnog staža 750,00 eura,
- 20 godina radnog staža 1.000,00 eura,
- 25 godina radnog staža 1.250,00 eura,
- 30 godina radnog staža 1.500,00 eura,
- 35 godina radnog staža 1.750,00 eura,
- 40 godina radnog staža 2.000,00 eura.

(4) Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku u mjesecu u kojem je stekao pravo na isplatu, a najkasnije do kraja tekuće godine.

#### Ostale potpore i pomoći

##### Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na novčanu pomoć jednom godišnje, na temelju predanog zahtjeva, u sljedećim slučajevima:

- za neprekidno bolovanje duže od devedeset (90) dana, radnik ostvaruje pravo na novčanu pomoć u visini od 560,00 eura neto.

##### Članak 61.

(1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu pomoć u sljedećim slučajevima:

- Smrt člana uže obitelji (supružnik, životni partner, djeca, roditelji) u iznosu od 560,00 eura neto.



(2) U slučajevima posebno otegotnih okolnosti iz gore navedenih osnova, poslodavac je u obvezi isplatiti radniku odnosno njegovoj užoj obitelji solidarnu pomoć u iznosu jedne prosječne neto-plaće isplaćene u pravnim osobama, u godini u kojoj su ostvareni uvjeti za isplatu, sukladno podacima Državnog zavoda za statistiku.

#### **Potpora za rođenje/posvojenje djeteta**

##### **Članak 62.**

(1) Radniku za rođenje/posvojenje djeteta pripada pravo na naknadu u iznosu od 1.400,00 eura neto, a ista se isplaćuje u mjesecu u kojem je dijete rođeno/posvojeno, a najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno/posvojeno.

#### **Službena putovanja**

##### **Članak 63.**

(1) Za službeno putovanje radniku pripada:

- dnevnicu,
- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- trošak noćenja sukladno odluci Poslodavca,
- ostali troškovi po odluci Poslodavca.

(2) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju, svaka dvadeset četiri (24) sata, kao i u trajanju od dvanaest (12) do dvadeset četiri (24) sata, radniku pripada puni iznos dnevnice u visini neto neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od osam (8) do dvanaest (12) sati, radniku pripada jedna polovina (1/2) punog iznosa dnevnice.

(4) Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

##### **Članak 64.**

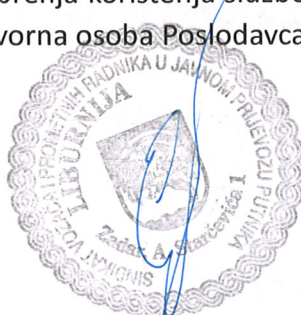
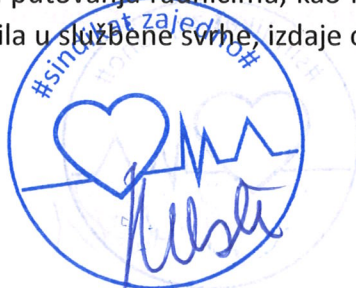
(1) Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice pri povratku, osim kod korištenja zrakoplova, kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

##### **Članak 65.**

(1) Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe pripada pravo na naknadu u visini neto neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

##### **Članak 66.**

(1) Odobrenja službenih putovanja radnicima, kao i odobrenja korištenja službenog vozila, te korištenja privatnog vozila u službene svrhe, izdaje odgovorna osoba Poslodavca.





## Terenski dodatak

### Članak 67.

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca, sjedišta izdvojene poslovne jedinice i mjesta svog prebivališta, odnosno boravišta, pri čemu je mjesto rada udaljeno od svakog tog mjesta najmanje 30 (trideset) km, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Iznos terenskog dodatka određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom, a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Terenski dodatak se isplaćuje istovremeno s isplatom plaće.

(4) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## VI. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

### Članak 68.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom, prema cijeni mjesečne karte sredstvima javnog prometa, osim na relacijama gdje prometuje Liburnija d.o.o. Zadar, a radnik tu vrstu javnog prijevoza može koristiti od mjesta prebivališta do mjesta rada i natrag, na način da odgovara njegovom radnom vremenu.

(2) Ako na određenoj lokaciji nema javnog prijevoznika Liburnija d.o.o. Zadar, a radnik objektivno ima troškove u svezi s plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, poslodavac ili ovlaštena osoba kod poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

## VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### 1. Način prestanka Ugovora o radu

#### Članak 69.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.



## 2. Sporazum

### Članak 70.

- (1) Ponudu sa sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito: podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu, te datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

### Članak 71.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

## 3. Redoviti otkaz Poslodavca

### Članak 72.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog u slučaju:
  - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
  - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
  - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa /otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ ili
  - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### Članak 73.

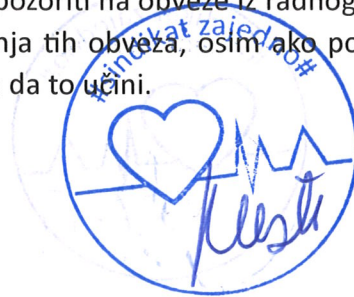
- (1) Pri odlučivanju o poslovnom i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

### Članak 74.

- (1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati Ugovor o radu.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.
- (3) Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno ako kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

### Članak 75.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.





(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanja ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

#### **Članak 76.**

(1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

### **4. Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 77.**

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.  
(2) Otkazni rok ne može biti duži od 1 mjeseca ako radnik ima opravdani razlog.

### **5. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 78.**

(1) Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka /izvanredni otkaz/ ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 79.**

(1) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

### **6. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 80.**

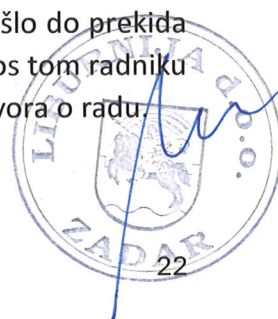
(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

#### **Članak 81.**

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.  
(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.  
(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenju dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.





(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojega je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

## **7. Otkazni rok**

### **Članak 82.**

(1) Otkazni rok traje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod istog Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 (dvadeset) godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 /pedeset/ godina života, odnosno mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset pet) godina života.

(3) Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

(4) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada 4 (četiri) sata tjedno.

(5) Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 4. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je radio.

## **8. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 83.**

(1) Odredbe koje se odnose na otkaz Ugovora o radu, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## VIII. POVREDA RADNIH OBVEZA

### Članak 84.

(1) Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove, te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim usmenim uputama nadređenih, internim aktima Poslodavca, odlukama tijela upravljanja Poslodavca i pozitivnim propisima.

#### 1. Povrede obveza iz radnog odnosa

### Članak 85.

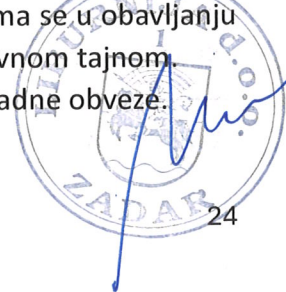
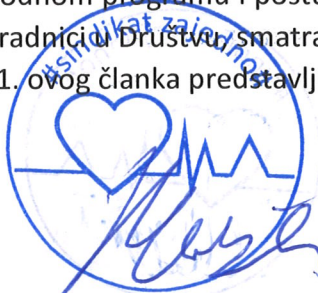
(1) Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. Neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena bez odobrenja neposrednog rukovoditelja,
2. Nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
3. Nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca,
4. Uznemiravanje bilo koje vrste (npr. spolno) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. Povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
6. Odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim aktom Poslodavca,
7. Zlouporaba korištenja bolovanja,
8. Držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac,
9. Pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara, te u svim radnim prostorijama i prostorima, osim onih u kojima Poslodavac iznimno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, o čemu u takvoj prostoriji mora biti istaknut znak mjesta za pušenje,
10. Obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
11. Neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
12. Postupanje radnika kojim je očigledno nanесena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i radu utvrđenih propisa, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim aktima Poslodavca,
13. Nepočinjanje s radom dana navedenog na ugovoru,
14. Telefoniranje u vožnji,
15. Nedostavljanje tražene dokumentacije,
16. Nenošenje radne odjeće, nekorištenje zaštitnih sredstava (primjerice nenošenje zaštitnih naočala i slično).

#### 2. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

### Članak 86.

- (1) Svi značajni podaci o poslovanju, bilo poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici Društva, smatraju se poslovnim tajnom.
- (2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.



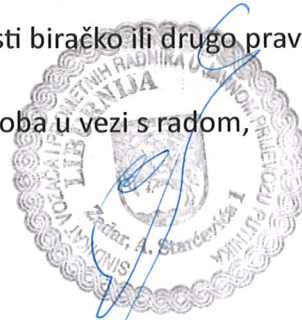
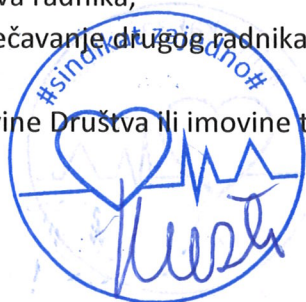


### 3. Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa

#### Članak 87.

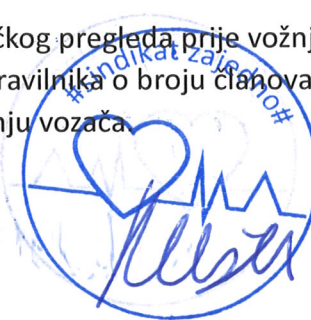
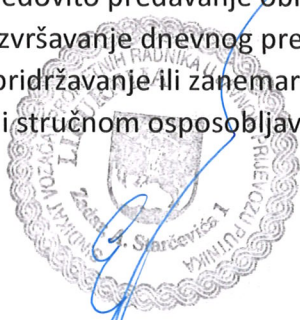
(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje poslova i radnih zadataka uslijed čega su nastale teže posljedice,
2. Odbijanje izvršenja poslova odnosno radnih zadataka ako za to ne postoji opravdani razlog,
3. Nezakonito raspolaganje sredstvima Društva,
4. Povreda propisa o osiguranju od opasnosti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda,
5. Davanje netočnih podataka kojima se radnik obmanjuje u pogledu ostvarivanja svojih prava,
6. Davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluka u Društvu,
7. Zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja kojim se prouzrokuje teže posljedice,
8. Protupravna pribavljanja materijalne koristi na štetu Društva ili trećih osoba u vezi s radom,
9. Nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu ili zaštite Društva,
10. Prouzrokovanje materijalne štete Društvu namjerno ili iz krajnje nepažnje,
11. Neprijavljivanje štete Društvu, neprijavljivanje kvarova na autobusima, sredstvima rada i drugim sredstvima Društva,
12. Onemogućavanje radnika da izvrši uvid u isprave o poslovanju ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava,
13. Neovlaštena posluga sredstvima Društva,
14. Netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se sebi ili drugima pribavi neostvareni udio u dohotku,
15. Pribavljanje neosnovanih materijalnih povlastica kao i primanje darova i drugih pogodnosti u vezi s radom,
16. Propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja u Društvu,
17. Primanje radnika na rad protivno odredbama zakona ili Kolektivnog ugovora,
18. Dolazak na rad u napitom stanju ili upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada,
19. Izazivanje nereda ili tučnjave na radnom mjestu ili drugdje u Društvu ili sudjelovanje u tučnjavi,
20. Povreda poslovne, vojne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
21. Neopravdano izostajanje s rada dva (2) i više radnih dana,
22. Nemarno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka koji može dovesti do povrede poslovne, vojne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
23. Neopravdano neizvršenje odluke organa upravljanja u Društvu i drugih nadležnih organa,
24. Neobavješćavanje radnika ili netočno obavješćavanje o cjelokupnom poslovanju i drugim pitanjima koja su od značaja za upravljanje i odlučivanje u Društvu,
25. Neizvršavanje radnje ili propuštanje radnje koje sadrže elemente kaznenog djela,
26. Krivotvorenje i prepravljanje dokumenata,
27. Neizvršavanje pravomoćne sudske odluke donijete u postupku za zaštitu radnika u propisanom roku,
28. Svjesno uskraćivanje prava radnika,
29. Onemogućavanje ili sprječavanje drugog radnika da koristi biračko ili drugo pravo u Društvu,
30. Pronevjera ili krađa imovine Društva ili imovine trećih osoba u vezi s radom,





31. Pronevjera ili krađa imovine radnika za vrijeme njegova rada u Društvu,
32. Neizvršavanje ili propuštanje radnji zbog kojih je došlo do neispunjavanja obveza prema Društvu,
33. Prikrivanje osobito teže povrede radne obveze,
34. Nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa Društva,
35. Onemogućavanje ili sprječavanje stručnih organa unutrašnje kontrole u obavljanju njihovih zadataka (nezaustavljanje vozila na znak internog kontrolora, nepravovremeno zaustavljanje, nedavanje na uvid uređaja za naplatu, putnih naloga i kontrolnih listova),
36. Osobito grubo i nepristojno ponašanje,
37. Neizvršavanje naloga o radu dužem od punog radnog vremena kada je takav rad naložen u skladu sa zakonom i općim aktima,
38. Nepridržavanje rokova o dostavljanju izvještaja i ostale dokumentacije koja se odnosi na rad i poslovanje u Društvu,
39. Uništavanje dokumentacije ili njeno iznošenje van Društva bez posebnog odobrenja,
40. Neizvršavanje dužnosti obavještavanja radnika,
41. Odbijanje pružanja pomoći radniku radi ostvarivanja njegovih prava i obveza iz radnog odnosa,
42. Netočno iskazivanje podataka u periodičnom obračunu ili završnom računu,
43. Neodgovoran odnos prema sredstvima rada,
44. Nemarnost u čuvanju povjerenih stvari, dokumentacije uslijed čega je došlo do težih posljedica,
45. Netočno prikazivanje pravog stanja od strane popisnog povjerenstva,
46. Sprječavanje javnog iznošenja i objavljivanja prijedloga i mišljenja radnika i javne kritike,
47. Nepružanje stručne pomoći,
48. Nepravovremeno i neistinito obavještavanje radnika o rezultatima poslovanja uslijed čega je došlo do poremećaja u procesu rada,
49. Odbijanje suradnje s drugim radnicima koje bi imalo za posljedicu poremećaj u procesu i rezultatima rada,
50. Netočno unošenje podataka u putni radni list,
51. Naplaćivanje putnicima usluge prijevoza bez izdavanja vozne karte,
52. Neizdavanje vozne karte,
53. Izdavanje putnicima iskorištene vozne karte,
54. Nevođenje kontrolnog lista ili netočno vođenje kontrolnog lista,
55. Potrošnja goriva izvan normativa,
56. Ometanje ili onemogućavanje kontrole u obavljanju njihove funkcije,
57. Narušavanje ugleda Društva,
58. Ostale teže povrede radnih obveza ili druge osobito teške povrede radne discipline koje prema drugim općim aktima ili zakonu čine težu povredu radne obveze,
59. Upravljanje vozilom na način koji ugrožava promet ili dovodi u opasnost živote ljudi ili imovinu veće vrijednosti,
60. Neredovito predavanje obračuna,
61. Neizvršavanje dnevnog preventivnog tehničkog pregleda prije vožnje,
62. Nepridržavanje ili zanemarivanje odredbi Pravilnika o broju članova posade motornog vozila i stručnom osposobljavanju i podučavanju vozača



### Članak 88.

(1) Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste, te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

(2) Pisano upozorenje iz prethodnog stavka otprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

(3) Uprava — direktor može sankcionirati radnika samo uz uvjete propisane Zakonom o radu i uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća, a odnosi se na otkaz ugovora o radu radnika.

## XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

### Članak 89.

(1) Radniku pripada naknada za ostvareni izum i predloženo tehničko unapređenje na radu ili u vezi s radom.

(2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka.

## X. ZAŠTITA PRAVA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

### Članak 90.

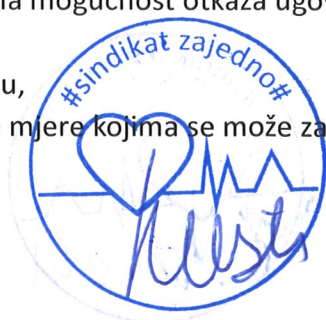
(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju, usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, te u vezi s tim poduzimati i preventivne mjere.

### Članak 91.

(1) Mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ovisno o težini povrede, uključuju:

- usmeno upozorenje na obvezu poštivanja dostojanstva radnika,
- pisano upozorenje na obvezu poštivanja dostojanstva radnika,
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede dostojanstva,
- otkaz ugovora o radu,
- druge odgovarajuće mjere kojima se može zaštititi dostojanstvo radnika.





## XI. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU RADNIKA

### Članak 92.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu i alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.
- (2) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
- (3) Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.
- (4) Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon oporavka ovlašteni specijalist medicine rada odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove koje je prethodno obavljao, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje govora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

### Članak 93.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz, i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz prethodnih stavaka ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća odnosno Sindikata.
- (4) Ako radničko vijeće odnosno Sindikat uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti odluka nadležnog suda.

### Članak 94.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenoga liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati



odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu kao propisano Zakonom o radu.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

(3) Radnik koji je pretrpio ozljedu u na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

## **XII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 95.**

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Odredbe o sudskoj zaštiti ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

### **Članak 96.**

(1) U odluci o ostvarivanju prava, Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravnom lijeku odnosno pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava, te ga upozoriti na rok ulaganja zahtjeva i na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

### **Članak 97.**

(1) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku Poslodavca vezano uz zaštitu dostojanstva radnika zaštitu radnika od diskriminacije, Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, prethodno zatražiti i razmotriti mišljenje radničkog vijeća odnosno Sindikata.

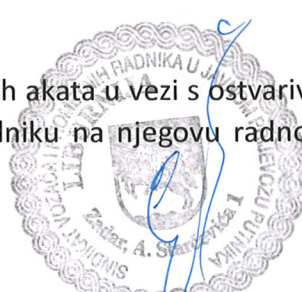
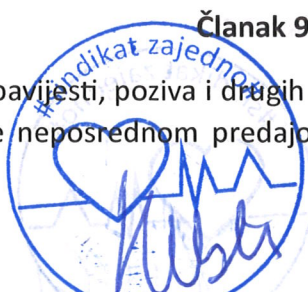
### **Članak 98.**

(1) Sve odluke vezano za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi Poslodavac.

(2) Ukoliko radnik svojim ponašanjem krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac ima pravo radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 99.**

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti, poziva i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se neposrednom predajom radniku na njegovu radnom mjestu, uz





naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku odnosno drugi pisani akt.

(2) Ako radnik odbije primiti odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja obavlja dostavu napraviti će službenu zabilješku datuma pokušaja dostave, a predmetna odluka istog će dana biti postavljena na oglasnu ploču Poslodavca.

(3) Dan objave odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

(4) Ako radnik ne dolazi na rad, odluka će mu se dostaviti putem pošte preporučenim pismom s povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu stanovanja.

(5) Ako radnik ili član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismo.

(6) Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se postaviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma postavljanja, te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od osam (8) dana dostavljena radniku.

#### **Članak 100.**

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, te radniku koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža.

(2) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, a ne smije se ugovoriti odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca

(3) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest (6) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

#### **Članak 101.**

(1) Zabranjena je izravna li neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje zaposlenog radnika Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije.

#### **Članak 102.**

(1) Radnik, za čijim je radom prestala potreba (poslovno uvjetovani otkaz), ostvaruje pravo prvenstva kod primanja u radni odnos kod Poslodavca u idućih godinu dana, ako se u tom razdoblju ukaže potreba za obavljanjem tih poslova.



### XIII. INFORMIRANJE

#### Članak 103.

(1) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava iz članka 164. stavka 2. Zakona o radu, na imenovanje predstavnika radnika u organ Poslodavca iz članka 164. stavka 1. Zakona o radu.

(2) Ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz članka 153. stavka 3. Zakona o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti Poslodavca.

(3) Ako su ispunjeni uvjeti iz stavaka 1. i 2. ovog članka, Poslodavac je dužan najmanje svaka tri (3) mjeseca obavijestiti sindikalne povjerenike, ako radničko vijeće nije konstituirano, odnosno radničko vijeće, o informacijama važnima za gospodarski socijalni položaj radnika, a posebno:

- stanju, rezultatima poslovanja, te organizaciji rada,
- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu, te o razvoju politici zapošljavanja,
- broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestili matičnog Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem,
- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu,
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski socijalni položaj radnika.

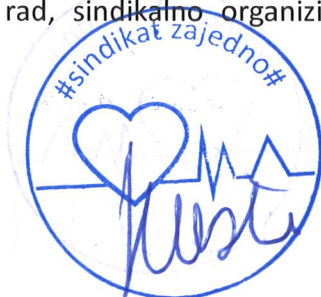
### XIV. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

#### Članak 104.

(1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz, područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

#### Članak 105.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.





#### Članak 106.

(1) Sindikati se obvezuju da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

#### Članak 107.

(1) Sindikat je dužan u pisanom obliku obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u roku od trideset (30) dana od izbora ili imenovanja.

#### Članak 108.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata, nije moguće:

- otkazati ugovor o radu,
- premjestiti ga na drugo radno mjesto ili mjesto rada u okviru Poslodavca bez njegove suglasnosti,
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj.

(2) Zaštitu iz stavka 1. ovog članka ima najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod Poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu.

#### Članak 109.

(1) U slučaju ispunjenja uvjeta iz članka 103. st. 1. i 2. ovog Ugovora ili ako postoji radničko vijeće, Poslodavac se, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom, odnosno radničkim vijećem, ako je konstituirano. Također, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili radničkom vijeću dostaviti sve relevantne podatke potrebne za donošenje odluke i procjenu njezina utjecaja na položaj radnika.

#### Članak 110.

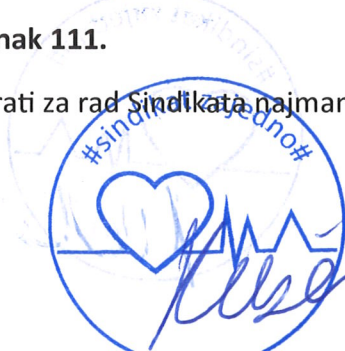
(1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada, i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od osam (8) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

(2) Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

(3) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika.

#### Članak 111.

(1) Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:



- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, temeljem pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

(2) Poslodavac mora članovima radničkog vijeća odnosno Sindikatima osigurati potreban prostor, korištenje telefona te drugih raspoloživih tehničkih pomagala.

### **Članak 112.**

(1) Poslodavac je dužan Sindikatima dostaviti pravilnik o radu i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika kod Poslodavca u roku od petnaest (15) dana od dana početka djelovanja Sindikata kod Poslodavca odnosno dostaviti izmjene i dopune pravilnika o radu i ostalih akata u roku od osam (8) dana od dana stupanja na snagu.

(2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

(3) Poslodavac je dužan izvijestiti radnike o sklapanju kolektivnog ugovora u roku od petnaest (15) dana od dana sklapanja.

## **XV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 113.**

(1) Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog ugovora koje ne bi bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

### **Članak 114.**

(1) Mirenje provodi osoba koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju one sporazumno odrede (miritelj).

### **Članak 115.**

(1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi će se prikupiti dodatne informacije i saslušati stranke.

(2) Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

### **Članak 116.**

(1) Mirenje je uspješno završeno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

(2) Nagodba u smislu odredbe prethodnog stavka ima pravnu snagu i učinak ugovora.





## XVI. ŠTRAJK

### Članak 117.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, sindikati imaju pravo sukladno zakonu pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, te zbog neisplate plaće, dijela plaće odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.
- (2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.
- (3) Štrajk se mora najaviti Poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.
- (4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.
- (5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.
- (6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

### Članak 118.

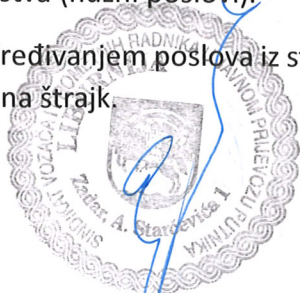
- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o čuvanju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

### Članak 119.

- (1) Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

### Članak 120.

- (1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno odražavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi) odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovog članka ne smije se onemogućiti, niti bitno ograničiti pravo na štrajk.



#### **Članak 121.**

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na prikladan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.
- (2) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

#### **Članak 122.**

- (1) Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

#### **Članak 123.**

- (1) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku, sukladno odredbama ovog ugovora, ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 124.**

- (1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

#### **Članak 125.**

- (1) Ugovorne strane suglasne su da Poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

### **XVII. SOCIJALNI MIR**

#### **Članak 126.**

- (1) Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovog ugovora obvezuju se na socijalni mir.
- (2) Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog ugovora,
- (3) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog ugovora, ili korištenje drugih metoda pružanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u drugoj srodnoj djelatnost ili društvu istoga većinskog vlasnika/osnivača.

### **XVIII. TUMAČENJA I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Članak 127.**

- (1) Poslodavac i Sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.





(2) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca.

(3) Stavovi Povjerenstva za tumačenje odredbi ovog Ugovora obvezuju obje ugovorne strane.

## **XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 128.**

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog Poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog Ugovora sve do isteka vremena njegova važenja.

(2) Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni s novim Poslodavcem jedna od stranki u pregovorima obvezno su sindikati, potpisnici ovog Ugovora.

### **Članak 129.**

(1) Ovaj Ugovor se sklapa na razdoblje od četiri (4) godine, a primjenjuje se od 01. lipnja 2025. godine.

(2) Poslodavac i Sindikati su suglasni da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora produženo primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže tri (3) mjeseca.

(3) Poslodavac i Sindikati ugovaraju mogućnost otkaza ovog Ugovora i prije isteka njegova važenja uz otkazni rok od tri (3) mjeseca.

(4) Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor od 04. srpnja 2023. godine.

### **Članak 130.**

(1) Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata kao pregovarači za zaključivanje Kolektivnog ugovora.

### **Članak 131.**

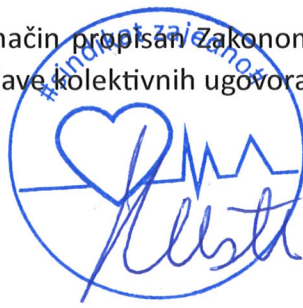
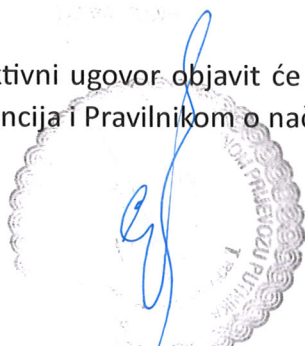
(1) Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovornih strana.

(2) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog ugovora, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 (trideset) dana.

(3) Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

### **Članak 132.**

(1) Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se na način propisan Zakonom odnosno Pravilnikom o vođenju evidencija i Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora.



### Članak 133.

- (1) U slučaju prosječne godišnje inflacije prema Državnom zavodu za statistiku RH veće od 3 % obaviti će se ispravak obračunske osnovice plaće na način da će se obračunska osnovica povećati za navedeni iznos prosječne godišnje inflacije.
- (2) Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost, te se na prijedlog pisano očitovati.
- (3) Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od trideset (30) dana od dana dostavljanja prijedloga.
- (4) Pregovore o obnovi ovog Kolektivnog ugovora strane će započeti najmanje šezdeset (60) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

### Članak 134.

- (1) Ovaj Ugovor sačinjen je u deset (10) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava tri (3), Sindikati dva (2) primjerka, a tri (3) se dostavljaju nadležnom Ministarstvu i drugim nadležnim tijelima Republike Hrvatske.

U Zadru, 26. svibnja 2025.

Broj: 01-400/25

Za POSLODAVCA  
LIBURNIJA d.o.o.  
Direktor

Slobodan Erslan



Za SINDIKAT  
SINDIKAT ZAJEDNO  
Predsjednik

Krunoslav Kušec



SINDIKAT VOZAČA I PROMETNIH  
RADNIKA LIBURNIJE d.o.o. ZADAR  
Sindikalni povjerenik

Marko Crnjak

