



REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA,
OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

UPRAVA ZA RAD I ZAŠTITU NA RADU

KLASA: 110-01/24-01/133

URBROJ: 524-03-01/1-24-2

Zagreb, 12. srpnja 2024.

SINDIKAT TURIZMA I USLUGA
HRVATSKE
predsjednik@stuh.hr

PREDMET: Kolektivni ugovor ugostiteljstva i preraspodjela radnog vremena
- odgovor, dostavlja se

Poštovani,

preraspodjela radnog vremena kao jedan od načina organizacije radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23 -Odluka Ustavnog suda RH, dalje: Zakon), može biti ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca. Na taj način, Zakon ovo osjetljivo pitanje za radnike povjerava primarno ugovornom pravu, tj. dogovoru dviju strana. Ukoliko izostane ugovaranje odnosno uređenje kolektivnim ugovorom ili ne bude postignut sporazum s radničkim vijećem, tada je na poslodavcu da utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena, s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostavi inspektoru rada.

Dakle, preraspodjela može biti regulirana i odlukom poslodavca, ali zbog svoje specifične organizacije, Zakonom je propisan nadzor inspekcije rada nad planom preraspodjele kojega je poslodavac, u slučaju potrebe posla, dužan utvrditi te dostaviti inspektoru rada, ako takva preraspodjela nije prethodno ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

Pojašnjavamo, ukoliko pojedini poslodavac namjerava uvesti **preraspodjelu** radnog vremena, iz odredbi članka 67. Zakona proizlazi da preraspodjela radnog vremena, osim što se uobičajeno **ugovara** kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, tim pravnim izvorima može biti i **uređena**. Ako preraspodjela nije uređena navedenim aktima, već je istima samo ugovorena (predviđena) tada je poslodavac koji istu namjerava koristiti dužan radno vrijeme urediti (preraspodijeliti) svojom **odlukom**. Nadalje, mišljenja smo da jednostrana odluka poslodavca o uvođenju preraspodjele radnog vremena predstavlja pitanje važno za položaj radnika, oko kojega se poslodavac mora, sukladno odredbama članka 150. Zakona, savjetovati s radničkim vijećem.

Konkretno, Zakon propisuje dužnost poslodavca da utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme. Također, takav plan preraspodjele je potrebno prethodno dostaviti inspektoratu rada, što znači da se odluka o preraspodjeli radnog vremena ne može početi primjenjivati prije nego što je poslodavac plan preraspodjele dostavio inspektoratu rada.

Pritom valja naglasiti da se sadržaj preraspodjele koji je propisan za odluku poslodavca jednako odnosi i na kolektivni ugovor i na mogućnost uređenja sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća. Stoga, poslodavac koji želi preraspodjelu radnoga vremena, primjerice urediti (kućnim) kolektivnim ugovorom, morao bi u okviru istog utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena, u kojem bi naznačio poslove i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Držimo važnim istaknuti da je za sklapanje kolektivnog ugovora preduvjet postojanje sindikata s kojim poslodavac može kolektivno pregovarati, zatim je potrebno voditi kolektivne pregovore **u dobroj vjeri** i potom dobrovoljno sklopiti kolektivni ugovor. Dakle, ne postoji obveza uređenja preraspodjele radnog vremena kolektivnim ugovorom jednako kao što ni inače ne postoji niti obveza sklapanja kolektivnog ugovora nakon vođenja pregovora, zbog čega je u praksi upravo vrlo čest slučaj uređenja preraspodjele radnog vremena odlukom poslodavca.

Uzimajući u obzir konkretan slučaj, odnosno sadržaj sklopljenog Kolektivnog ugovora ugostiteljstva (KUU) čija je primjena proširena sukladno Zakonu, ističemo da za uvođenje preraspodjele kod pojedinog poslodavca u sektoru ugostiteljstva nije dovoljno da je mogućnost preraspodjele samo ugovorena kolektivnim ugovorom (kao KUU-om), već ona treba biti i detaljnije uređena, i to na jedan od sljedećih načina: kućnim kolektivnim ugovorom trgovačkog društva, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca ili planom poslodavca (odlukom poslodavca o preraspodjeli sukladno Zakonu).

Ne ulazeći u tumačenje sadržaja KUU-a, iz njegovog sadržaja razumijevamo da je člankom 19. samo predviđena preraspodjela radnog vremena u ugostiteljskoj djelatnosti, u smislu da je **ugovoreno** njezino najduže razdoblje (6 mjeseci) i najduže trajanje tjednog radnog vremena radnika (60 sati), ali obzirom da nije detaljnije uređena poslodavci se ne mogu pozivati isključivo na KUU, već ugovorenu preraspodjelu trebaju dodatno **urediti na jedan od propisanih načina** (što potvrđuje i sadržaj čl.19. st. 3. KUU-a). Propisani način uređena preraspodjele radnog vremena svakako uključuje i mogućnost donošenja odluke od strane poslodavca (plana preraspodjele).

S poštovanjem,

