

Zajedničko tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine

3. sastanak održan dana 16. prosinca, 2024.

Na 3. sastanku održanom dana 16. prosinca 2024. godine, zajedničko tijelo za tumačenje KUT-a donijelo je, na osnovi pristiglih upita slijedeća tumačenja KUT-a po člancima, kako slijedi:

Članak 3.	Opće odredbe
------------------	---------------------

Prema NKD-u spadamo jer nam je glavna djelatnost 46.71 Trgovina na veliko krutim, tekućim i plinovitim gorivima i srodnim proizvodima, međutim od 45 djelatnika svega 14 djelatnika radi u trgovini, ostalo su skladištari, vozači, administrativni djelatnici, konobari...
Primjenjuju li se odredbe na naše društvo i ako da vrijedi li ovo za sve djelatnike ili samo za one koji rade u trgovinama?

Odgovor

Temeljem Odluke Ministra o proširenju primjene KUT-a, isti se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavca kojeg obvezuje primjena KUT-a.

Članak 5.	Obvezivanje i primjena Ugovora
------------------	---------------------------------------

Što trebamo poduzeti kao d.o.o. koji zapošljava pedesetak radnika (sezonski oko 100), a pitam i za manje poslodavce s npr. 2-3 zaposlena da bi se uskladili s Kolektivnim ugovorom za trgovinu vezano za:

ugovore o radu (da li sa svakim radnikom trebamo raditi nove ugovore od 01.11.2024. ili raditi nekakve dodatke ugovorima)

pravilnik o radu – da li ga trebamo prilagođavati KUT-u

ili ne trebamo ništa od toga mijenjati, nego se samo pridržavati KUT-a ako je on povoljniji za radnika?

Odgovor

Kolektivni ugovor se primjenjuje direktno, uz primjenu načela povoljnijeg prava.

Stupanjem na snagu KUT-a niste u obvezi mijenjati ugovore o radu, ako se ne mijenjaju bitni sastojci koje svaki ugovor o radu mora sadržavati.

U odnosu na pravilnik o radu možete ga izmijeniti na način da ga prilagodite svojim potrebama, uvažavajući minimum prava i obveza propisan KUT-om, ali isto niste obvezni, u kojem slučaju primjenjujete pravo povoljnije za radnika, sukladno Zakonu o radu.

Članak 6.	Obvezivanje i primjena Ugovora
------------------	---------------------------------------

Pitanje 1)

Konkretno, tko su druge osobe (osim direktora, odnosno predsjednika uprave i članova uprave) na koje se prema članku 6. stavak 2. KUT-a ne primjenjuju odredbe tog ugovora?

Koji kriteriji na strani osobe trebaju biti zadovoljeni i kakve ovlasti treba imati ta osoba da bi je se moglo smatrati osobom na koju se ne primjenjuju odredbe KUT-a (npr. poseban ugovor uz ugovor

o radu, trgovačku punomoć, odgovornost rukovođenja prema drugim radnicima, samostalnost u određivanju radnog vremena i slično).

Primjera radi, primjenjuju li se odredbe Kolektivnog ugovora na voditelja područne jedinice (maloprodajne poslovnice) koji uz ugovor o radu ima trgovačku punomoć za obavljanje poslova voditelja te koji za poslodavca supotpisuje ugovore o radu sa zaposlenicima te područne jedinice? Primjenjuje li se na regionalnog voditelja koji u svojoj nadležnosti ima 6-7 područnih jedinica + trgovačku punomoć + supotpisuje ugovore o radu i koji u svom radu raportira direktoru prodaje?

Nadalje, primjenjuju li se odredbe Kolektivnog ugovora npr. na voditelje sektora Računovodstvo ili IT sektora koji nisu niti direktori, niti članovi uprave, ali koji uz ugovor o radu također imaju i trgovačku punomoć za supotpisivanje odluka/ugovora u svom resoru, kao i ugovora o radu sa zaposlenicima u svom sektoru?

Odgovor

KUT se primjenjuje na radnike. Sve osobe koje su u radnom odnosu temeljem ugovora o radu, ostvaruju prava i obveze iz Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, pa tako i gore navedene osobe.

Pitanje 2)

Smatrate li da se ova odredba odnosi samo na one direktore društava, odnosno predsjednike uprave, članove uprave i druge osobe, koji poslove ne obavljaju u radnom odnosu, odnosno, koji poslove ne obavljaju temeljem ugovora kojim se (među ostalim), zasniva radni odnos?

Odgovor

KUT se odnosi samo na radnike. KUT se ne primjenjuje na osobe koje nemaju sklopljen ugovor o radu odnosno ne primjenjuje se na osobe čija su prava i obveze utvrđena zasebnim ugovorom. Ukoliko postoji kombinacija ugovora o radu s drugim ugovorom, primjenjuje se u dijelu kojim se regulira radni odnos.

Pitanje 3)

Da li Članak 6 kolektivnog ugovora zahvaća i zaposlene umirovljenike na 4 sata dnevno?

Odgovor

KUT se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavca, neovisno jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnom vremenom ili skraćenim radnim vremenom te se sukladno navedenom odnosi i na umirovljenike, zaposlene na pola radnog vremena.

Članak 8.	Ugovor o radu
------------------	----------------------

Članak 8. t.12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren – molim vas da navedete neki primjer što bi u ugovoru o radu trebalo napisati kao uvjeti probnog rada (npr. za skladišnog radnika)

Odgovor

Svaki poslodavac svojim aktima propisuje trajanje i uvjete probnog rada za pojedina radna mjesta.

Članak 9.	Probni rad
------------------	-------------------

Pitanje 1)

Odredbom članka 9.st.3. propisano je da probni rad može trajati najduže 6 mjeseci, ovisno o složenosti ili vrsti poslova.

Djelatnost trgovine čini široki spektar radnih mjesta i radnih zadataka koji načelno nisu usporedivi te molim pojašnjenje da li probni rad mora biti u korelaciji sa grupom složenosti poslova iz čl. 27. KUT-a?

Smatramo da takvo tumačenje nije sukladno svrsi probnog rada, jer nije nužno da bi kraći probni rad išao u korist radniku, čak dapače.

Pritom, KUT-om nije predviđena mogućnost iz čl. 53.st.4. i 5. ZOR-a u smislu produžavanja probnog rada (razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu), pa molimo informaciju da li bi se cit. odredbe ZOR-a mogle ipak primijeniti sukladno načelu primjene najpovoljnijeg prava za radnika.

Odgovor

KUT ne isključuje primjenu Zakona o radu vezano uz produžavanje trajanja probnog rada. Svaki poslodavac svojim aktima ima slobodu utvrditi uvjete i trajanje probnog rada ovisno o složenosti ili vrsti posla.

Pitanje 2)

Probni rad može trajati najduže 6 mjeseci, ovisno o složenosti posla. – Znači li to da za se za poslove običnog skladišnog radnika ne može ugovoriti maksimalni dozvoljeni probni rad od 6 mjeseci, s obzirom da to nisu složeni poslovi u odnosu na druga radna mjesta? Da li je potrebno napraviti neku internu ljestvicu složenosti po radnim mjestima ili kako to organizirati?

Odgovor

Svaki poslodavac svojim aktima ima slobodu utvrditi uvjete i trajanje probnog rada ovisno o složenosti ili vrsti posla.

Članak 10.	Zaštita dostojanstva radnika
-------------------	-------------------------------------

Pitanje 1)

Odredbom čl. 10.st.3. propisano je da osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva ne mogu biti imenovane osobe koje s osnove položaja i ovlasti svog radnog mjesta donose odluke i provode postupke sklapanja i otkazivanja ugovora o radu.

Molimo pojašnjenje značenja „s osnove položaja i ovlasti svog radnog mjesta donose odluke i provode postupke sklapanja i otkazivanja ugovora o radu“

Pojašnjenje molimo, da li je dopušteno da za osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika imenovati one osobe koje uslijed odluke poslodavca (dakle posebne punomoći) imaju dozvolu poslodavca sklapati/otkazivati ugovore o radu. Dakle, te osobe ne crpe ovlaštenje iz opisa radnog mjesta, već uslijed posebne odluke poslodavca nevezane za radno mjesto te osobe.

Opreza radi, skrećemo pažnju da se navedeno može tumačiti i da zakonski zastupnik, koji je zaposlen na radnom mjestu „direktor“ i koji je (u ime Poslodavca) ovlašten, pored zakonskog

ovlaštenja, i na temelju ugovora o radu ovlašten sklapati i otkazivati ugovore, na temelju toga ne bi mogao biti osoba ovlaštena za zaštitu dostojanstva.

Odgovor

Osobe koje s osnove položaja i ovlasti svog radnog mjesta (posebne punomoći i/ili ovlaštenja od strane poslodavca) imaju ovlasti donositi odluke o otkazu ugovora o radu, kao i sklapati ugovore o radu u ime poslodavca, ne mogu biti imenovane od strane poslodavca kao osobe za zaštitu dostojanstva.

Pitanje 2)

kao osobe za primanje i rješavanje pritužbi u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika imenovan je radnik poslodavca na poslovima – Direktor sektora korporativnih poslova (dalje: direktor sektora) i radnica poslodavca na poslovima – Direktorica službe ljudskih resursa (dalje: direktorica službe), s time da je direktor sektora nadređen direktorici službe.

Direktor sektora, na temelju punomoći predsjednika Uprave, potpisuje ugovore o radu te odlučuju o njihovom produljenju do određene razine (tu spadaju najbrojniji ugovori za prodavače).

Kod otkazivanja ugovora o radu postupak pokreće osoba koja je nadređena radniku, a činjenice zajednički utvrđuju osoba nadređena radniku i direktorica službe, dok pravna služba provodi sam postupak. Konačnu odluku o otkazu ugovora o radu donosi predsjedniku Uprave, koju tu odluku i potpisuje.

Direktorica službe, u skladu sa svojim opisom poslova, sudjeluje u ocjeni radnih učinaka te, na temelju prijedloga nadređene osobe radniku, supotpisuje tj. potvrđuje prijedlog za produljenje ugovora o radu.

Molim mišljenje mogu li navedene osobe biti ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika, s obzirom na čl. 10. Kolektivnog ugovora prema kojem takve osobe ne mogu donositi odluke i provoditi postupke sklapanja i otkazivanja ugovora o radu.

Odgovor

Osobe koje s osnove položaja i ovlasti svog radnog mjesta (posebne punomoći i/ili ovlaštenja od strane poslodavca) imaju ovlasti donositi odluke o otkazu ugovora o radu, kao i sklapati ugovore o radu u ime poslodavca, ne mogu biti imenovane od strane poslodavca kao osobe za zaštitu dostojanstva.

Pitanje 3)

Molim pojašnjenje odredbe o tome koga se može ovlastiti za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika – do sada je to bila osoba od povjerenja koja je istodobno i ovlaštena za potpisivanje ugovora o radu, prijave i objave na MIO i ZO. Po novom propisu to ne može biti niti osoba koja provodi natječaje i priprema ugovore o radu.

Odgovor

Osobe koje s osnove položaja i ovlasti svog radnog mjesta (posebne punomoći i/ili ovlaštenja od strane poslodavca) imaju ovlasti donositi odluke o otkazu ugovora o radu, kao i sklapati ugovore o radu u ime poslodavca, ne mogu biti imenovane od strane poslodavca kao osobe za zaštitu dostojanstva.

Pitanje 4)

Imenovanje osobe, odnosno osoba, koje su kod poslodavca ovlašteni primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika poslodavac vrši uz suglasnost radničkog vijeća ili

sindikata. Ako se strane ne usuglase o imenovanju, poslodavac je dužan o imenovanju savjetovati se s radničkim vijećem.

– tko je dužan inicirati organiziranje i imenovanje radničkog vijeća? Da li je to dužnost poslodavca? Da li svaki poslodavac koji podliježe ovom kolektivnom ugovoru treba imati radničko vijeće? Ako ne mora treba li se onda obratiti sindikatu za odobrenje imenovanja te osobe? Kako kontaktirati sindikat s obzirom da ih treba kontaktirati za više stavki KUT-a, da li će određeni poslodavac imati svoju osobu za kontakt u sindikatu!?

Odgovor

Postupak izbora radničkog vijeća propisan je Zakonom o radu. Ako kod poslodavca nije izabrano radničko vijeće, poslodavac se obraća sindikatu, tj. sindikalnom povjereniku ili sindikalnom predstavniku, a o čijem izboru ili imenovanju je poslodavac obaviješten od strane sindikata.

Članak 13.	Tjedno radno vrijeme
-------------------	-----------------------------

Pitanje 1)

U Čl. 13. stavku 1. Tjedno radno vrijeme, navedeno je da početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom. Što to točno znači za nas kao poslodavca, koje su naše obveze obzirom da imamo aktivan sindikat – sindikalnu povjerenicu?

Odgovor

Odluka o radnom vremenu je odluka važna za gospodarsko-socijalni položaj radnika i prema Zakonu o radu, poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja za takve odluke. To se odnosi na sve promjene radnog vremena (produžetak trajanja, skraćenje trajanja radnog vremena i sl.)

Pitanje 2)

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom. – također ista pitanja kao i u prethodnom stavku. U praksi se radno vrijeme ponekad mijenja i na tjednoj bazi unatoč odluci. Treba li se za svakog radnika i kod svake promjene kontaktirati sindikat ili radničko vijeće?

Odgovor

Izmjene radnog vremena moraju se provoditi po točno utvrđenoj proceduri koju predviđa ZOR i kod izmjene radnog vremena, poslodavac je dužan savjetovati se sa radničkim vijećem ili sindikatom. Radnik mora biti obaviješten o izmjeni radnog vremena unaprijed. Zakon o radu je postupanje protivno gore navedenim načinom izmjene radnog vremena, predvidio kao najteži prekršaj poslodavca.

Članak 16.	Stanka
-------------------	---------------

Pitanje1)

Ovom odredbom propisano je da radnik koji radi duže od 8 sati dnevno, ima pravo na dodatni odmor (stanku) i to u trajanju u dogovoru s poslodavcem, sukladno mogućnostima rada. Molimo pojašnjenje odnosi li se navedeno isključivo na radnike koji rade u nejednakom rasporedu radnog vremena, a ne i na radnike koji u petodnevnom radnom tjednu (40 sati tjedno), primjerice četiri dana rade 8,5 sati, kako bi jedan dan u tjednu, najčešće petak, radili 6 sati.

Odgovor

Stanka predstavlja obvezujuću normu i odredba se odnosi na sve radnike koji rade duže od 8 sati dnevno neovisno rade li u jednakom ili nejednakom rasporedu te na puno ili nepuno radno vrijeme. Po Zakonu o radu radnik mora imati stanku od najmanje 30 minuta.

Pitanje 2)

Čl. 16. stavak 1. također nas zanima što to točno znači za nas kao poslodavca, koje su naše obveze obzirom da imamo aktivan sindikat – sindikalnu povjerenicu?

Odgovor

O rasporedu radnog vremena se potrebno savjetovati sa sindikalnom povjerenicom, a stanka je dio rasporeda radnog vremena.

Članak 18.	Tjedni odmor
-------------------	---------------------

Moje pitanje se odnosi na čl. 18. st. 4. Kolektivnog granskog ugovora. Molim za pojašnjenje, može li radnik dati nekakvu vrstu izjave da želi raditi sve nedjelje u mjesecu ili je obvezujuće da svaki radnik mora imati 2 nedjelje u mjesecu slobodne.

Odgovor

Pravo na tjedni odmor je pravo koje je poslodavac dužan osigurati radniku i radnik se ne može odreći tjednog odmora, pa niti odmora u dvije nedjelje koje tijekom mjeseca mora biti slobodan.

Članak 19.	Godišnji odmor
-------------------	-----------------------

Pitanje 1)

Na osnovicu utvrđenu internim aktima poslodavca, dodatni broj dana godišnjeg odmora po osnovi radnog staža radnika...

da li se uzima u obzir i staž ostvaren izvan Hrvatske? Imamo strane radnike (npr. imamo radnike iz Nepala koji su radili i u više drugih država, da li bi ti radnici trebali dostaviti pisanu potvrdu iz svih država o ostvarenom stažu)? Ukoliko nisu u mogućnosti dostaviti takve potvrde da li je poslodavac odgovoran ukoliko im ne da dodatne dane godišnjeg odmora ukoliko nema pisani trag o prethodnom stažu ostvarenom izvan Hrvatske?

Odgovor

O priznanju staža ostvarenog u inozemstvu u svrhu ostvarenja gore navedenog prava, odlučuje Poslodavac u skladu sa svojim internim aktima.

Pitanje 2)

Da li inozemni staž ulazi u kriterij radnog staža pri izračunu pripadajućih dana godišnjeg odmora, sukladno novom Kolektivnom ugovoru za trgovinu?

Odgovor

O priznanju staža ostvarenog u inozemstvu u svrhu ostvarenja gore navedenog prava, odlučuje Poslodavac u skladu sa svojim internim aktima.

Pitanje 3)

Ukoliko radnik radi kombinirano, odnosno, u jednom tjednu 5 dana (od ponedjeljka do petka), a u drugom 6 dana u tjednu (od ponedjeljka do subote), na koji način se takvom radniku utvrđuje broj dana godišnjeg odmora na koji ima pravo obzirom na konkretnu odredbu?

Odgovor

Zakon je utvrdio 4 tjedna minimalnog trajanja godišnjeg odmora. Cilj KUT-a je bio dodatno objasniti i osigurati minimalno trajanje godišnjeg odmora radnicima koji rade 6 dana u tjednu – 24 dana (tom radniku se subota ubraja u godišnji odmor) odnosno radnicima koji rade 5 dana osigurati 20 dana godišnjeg odmora (tom radniku se subote ne ubrajaju u godišnji odmor).

Svaki poslodavac će prema svojoj organizaciji radnog vremena utvrditi konkretan početni broj dana godišnjeg odmora za svakog radnika, koji se utvrđuje ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Ako poslodavac odredi 20 dana godišnjeg odmora ne uračunavaju im se subote u godišnji odmor, a ako je početni broj dana 24, subote se računaju u godišnji odmor.

Pitanje 4)

Da li je kao osnovica utvrđena internim aktima poslodavca na koji se dodaju dani godišnjeg po stažu najmanje trajanje godišnjeg od 4 tjedna (20 ili 24 dana) ili je to npr. 18 dana (do stupanja na snagu Kolektivnog nam je to bila osnovica propisana pravilnikom) na koji se dodaje godišnji po stažu, s tim da je minimalni godišnji 4 tjedna.

Odgovor:

Zakon utvrđuje minimalno 4 tjedna godišnjeg odmora, Cilj KUT-a je bio dodatno objasniti i osigurati minimalno trajanje godišnjeg odmora radnicima koji rade 6 dana u tjednu – 24 dana (tom radniku se subota ubraja u godišnji odmor) odnosno radnicima koji rade 5 dana osigurati 20 dana godišnjeg odmora (tom radniku se subote ne ubrajaju u godišnji odmor).

Svaki poslodavac će prema svojoj organizaciji radnog vremena utvrditi konkretan početni broj dana godišnjeg odmora za svakog radnika, koji se utvrđuje ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Pitanje 5)

Određeno je novim Kolektivnim ugovorom da zaposlenici dobivaju dodatni broj dana godišnjeg odmora ovisno o stažu. Moje pitanje je od kada to primjenjivati, pošto novo pravilo stupa na snagu sa 01.11.2024. a godišnji odmor za 2024. završava zaključno sa 31.12.2024.? Da li radnicima dodati dodatni broj dana već na godišnji odmor 2024.?

Odgovor:

Kriteriji za izračun godišnjeg odmora se odnose na cijelu 2024. godinu.

Pitanje 6)

Da li se kriteriji za izračun godišnjeg odmora odnose na cijelu 2024. godinu?

Odgovor:

Kriteriji za izračun godišnjeg odmora se odnose na cijelu 2024. godinu.

Pitanje 7)

Ukoliko radnik radi kombinirano, odnosno, u nekim tjednima 5 dana (od ponedjeljka do petka), a u nekima 6 dana u tjednu (od ponedjeljka do subote), ima li poslodavac pravo (i takvom) radniku utvrditi najmanji broj dana godišnjeg odmora (osnovicu) na bazi petodnevnog radnog tjedna tako da minimalna zakonska osnovica iznosi 20 dana (+ uvećanja)? pod uvjetom da mu subote ne uračunava u dane planiranog/realiziranog godišnjeg odmora?

Odgovor:

Zakon utvrđuje minimalno 4 tjedna godišnjeg odmora, Cilj KUT-a je bio dodatno objasniti i osigurati minimalno trajanje godišnjeg odmora radnicima koji rade 6 dana u tjednu – 24 dana (tom radniku se subota ubraja u godišnji odmor) odnosno radnicima koji rade 5 dana osigurati 20 dana godišnjeg odmora (tom radniku se subote ne ubrajaju u godišnji odmor). Svaki poslodavac će prema svojoj organizaciji radnog vremena utvrditi konkretan početni broj dana godišnjeg odmora za svakog radnika, koji se utvrđuje ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Pitanje 8)

Članak 13. Tjedno radno vrijeme i 19. Godišnji odmor

Vezano za dio koji se odnosi na godišnji odmor u najmanjem trajanju od 24 dana ako je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana tjedno – Primjenjuje li se minimalno trajanje godišnjeg odmora 24 radna dana ako je radno vrijeme od 6 radnih dana organizirano kroz cijelu godinu na način da svaki radnik radi maksimalno dva tjedna u mjesecu po 6 dana?

Što ako radnici dva mjeseca u godini rade 5 dana u tjednu, a preostali dio godine 6 dana u tjednu? Kako ispoštovati minimum od 24 dana. Koji točno kriteriji moraju biti ispunjeni da bi navedena odredba obvezivala poslodavca? Koji su kriteriji za primjenu predmetne odredbe u slučaju kad dio radnika kod istog poslodavca radi 5 dana u tjednu, a dio radnika 6 dana u tjednu? (s time da se radnici koji rade 6 dana u tjednu rotiraju i ne zna se unaprijed kad i koliko puta će pojedinog radnika dopasti rad u rasporedu od 6 dana tjedno). Minimalno trajanje godišnjeg odmora bi se trebalo odrediti unaprijed u trenutku kad još točno ne znamo koliko puta će radnika dopasti rad 6 dana u tjednu – kako ćemo onda protumačiti je li poslodavac obavezan utvrditi trajanje godišnjeg odmora minimalno 24 dana i za koga

Odgovor

Zakon utvrđuje minimalno 4 tjedna godišnjeg odmora, Cilj KUT-a je bio dodatno objasniti i osigurati minimalno trajanje godišnjeg odmora radnicima koji rade 6 dana u tjednu – 24 dana (tom radniku se subota ubraja u godišnji odmor) odnosno radnicima koji rade 5 dana osigurati 20 dana godišnjeg odmora (tom radniku se subote ne ubrajaju u godišnji odmor). Svaki poslodavac će prema svojoj organizaciji radnog vremena utvrditi konkretan početni broj dana godišnjeg odmora za svakog radnika, koji se utvrđuje ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Ako poslodavac odredi 20 dana godišnjeg odmora ne uračunavaju im se subote u godišnji odmor, a ako je početni broj dana 24, subote se računaju u godišnji odmor.

Članak 20.	Godišnji odmor
-------------------	-----------------------

Raspored godišnjeg odmora treba utvrditi do 30. lipnja., opet uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom. Dalje u članku piše da radnika treba obavijestiti najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora o rasporedu i trajanju. Znači li to ako će radnik koristiti odmor npr. 15.12.-31.12. može dobiti obavijest najkasnije 30.11. ili mu i do 30.06. treba dostaviti raspored korištenja godišnjeg odmora?

Odgovor

Radi se o zakonskoj obvezi sukladno Zakonu o radu, a svaki radnik prije početka korištenja svog godišnjeg odmora mora dobiti pisanu obavijest o rasporedu i trajanju istoga, najmanje 15 dana prije korištenja.

Članak 22.	Neplaćeni dopust
-------------------	-------------------------

Čl. 22. navodi...“ Poslodavac će na njegov zahtjev radniku odobriti neplaćeni dopust ukupno pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi“... – kako odrediti što su ozbiljni zdravstveni razlozi?

Odgovor

Radi se o normi iz Zakona o radu koja predstavlja usklađivanje sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. U smislu tumačenja ove odredbe primjenjuje se relevantna sudska praksa i mišljenja nadležnih tijela.

Poslodavac može tražiti postojanje dokaza da osoba živi u istom kućanstvu s radnikom (prebivalište ili boravište te osobe) te postojanje dokaza o ozbiljnom zdravstvenom razlogu.

Članak 23.	Odsutnost s posla
-------------------	--------------------------

Čl. 23. navodi... „Radnik ima pravo, uz naknadu plaće, na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobitog važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.“... - kako odrediti kriterije?

Odgovor:

Odsutnost s posla je norma propisana Zakonom o radu i u smislu tumačenja ove odredbe primjenjuje se relevantna sudska praksa i mišljenja nadležnih tijela.

Kriteriji se procjenjuju od slučaja do slučaja, a ova odredba predstavlja usklađivanje sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

Članak 24.	Plaća
-------------------	--------------

Pitanje 1)

Mora li poslodavac donijeti Pravilnik o sistematizaciji?

Odgovor

KUT u svojim odredbama propisuje kako osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti tajna, a poslodavac ih utvrđuje svojim internim aktima. Svaki poslodavac, po svom nahođenju sistematizira radna mjesta, sukladno svojoj organizaciji poslovanja, vodeći se načelima za određivanje plaće određenim KUT-om (članci 24. – 27.)

Pitanje 2)

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika Poslodavac utvrđuje internim aktima Poslodavca, Pravilnikom o radu i sistematizacijom poslova i ne mogu biti poslovna tajna. – Pitanje vezano za osnove i mjerila su da li 2 radnika na istom radnom mjestu mogu imati različitu bruto plaću unutar jedne poslovнице; ili isto radno mjesto, a različite poslovнице? Ako ne može, onda me interesira da li plaća radnika na istom radnom mjestu može biti različita dvojici radnika ako poslodavac jednom radniku (npr. stranom radniku) plaća stan, a drugome ne?

Odgovor:

Temeljem Direktive o transparentnosti plaća, Zakona o radu kao i temeljnih načela radnog prava, radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti moraju imati jednaku osnovnu plaću.

Osnove i mjerila za isplatu plaća ne mogu biti poslovna tajna, ne samo sukladno Kolektivnom ugovoru, nego Zakonu o radu.

Plaća je naknada za obavljani rad, a dodatna prava ugovaraju direktno radnik i poslodavac te je time plaćanje smještaja različita kategorija od plaće.

Članak 26.	Obračun plaće
-------------------	----------------------

Da li je obavezna sistematizacija ili postoji mogućnost primjene razvrstavanja prema složenosti u grupama kao što je navedeno u čl. 27 i naveden raspon plaće (od-do) koji je inače veći od minimalno propisanog

Odgovor

Poslodavac mora radno mjesto sistematizirati po složenosti, u skladu sa člankom 27. KUT-a, neovisno o zakonskoj obvezi poslodavca vezano uz pravilnik o radu.

Članak 27.	Razvrstavanje poslova u grupe složenosti i platne razrede
-------------------	--

Pitanje 1)

Platni razredi od 1.01.2025. obzirom na minimalnu plaću od 970,00 eura bruto?

Mora li poslodavac na kojeg se primjenjuje KU imati dokument sistematizacije radnih mjesta, iako ima manje od 20 radnika. Ako da, što točno taj dokument mora sadržavati? Moraju li se plaće propisivati dokumentom sistematizacije ili je dovoljno da ugovorene plaće budu u skladu sa člankom 27. Kolektivnog ugovora?

Odgovor

Poslodavac mora radno mjesto sistematizirati po složenosti, u skladu sa člankom 27. KUT-a, neovisno o zakonskoj obvezi poslodavca vezano uz pravilnik o radu.

Pitanje 2)

Uzimajući u obzir ugovornu obvezu tajnosti plaće, koliko detalja mora biti i što točno sistematizacija mora sadržavati u slučajevima kad poslodavac ima više od 20 radnika i mora donijeti pravilnik o radu?

Odgovor

KUT u svojim odredbama propisuje kako osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti tajna, a poslodavac ih utvrđuje svojim internim aktima. Svaki poslodavac, po svom nahodjenju sistematizira radna mjesta, sukladno svojoj organizaciji poslovanja, vodeći se načelima za određivanje plaće određenim KUT-om (članci 24. – 27.)

Pitanje 3)

u KU su platni razredi za 2024, kada će se objaviti platni razredi za 2025/hoće li biti izmjene KU ili dopune KU?

Odgovor

Zajedničko tijelo za tumačenje je ovlašteno tumačiti samo odredbe Kolektivnog ugovora koje su na snazi.

Članak 31.st.1.	Pravo na povećanu plaću
------------------------	--------------------------------

Pitanje 1)

Molimo pojašnjenje odredbe o povećanju plaće za 10% za rad u drugoj smjeni, za slučaj da smjenski rad u tom smislu nije fiksno definiran te da pojedini radnici dolaze u „drugju smjenu“ po rasporedu u 13,00 sati ili pak u 15,00 sati – da li se i u tim slučajevima primjenjuje povećanje od 10% (naravno pod pretpostavkom da je neprekidno duže od 8 dana, počevši od devetog dana.

Molimo pojašnjenje da li je radi ispunjavanja prava na povećanje plaće za 10% u tom slučaju predviđeno najmanje trajanje radnog vremena u drugoj smjeni (dakle da li je nužno da radnik sve i da počinje u 14,00 sati, radi duže od xy sati, ili je pak dostatno da uslijed nejednakog rasporeda radnog vremena radi primjerice 4 sata).

Odgovor

Dodatak na rad u drugoj smjeni se obračunava od devetog dana uz dodatan uvjet da druga smjena počinje od 14,00 sati ili kasnije. Kad druga smjena počinje npr. u 13,00 sati, ove obveze nema, ali je možete isplatiti.

Ukoliko druga smjena počinje u 16,00 sati u obvezi ste isplate ovog povećanja.

Kolektivnim ugovorom nije propisano koliko radnik mora odraditi sati u drugoj smjeni.

Pitanje 2)

Primjenjuje li se navedeno povećanje na radnike koji počinju sa smjenom u 08:00 i rade do 16:00 – obračunava li se povećanje od 10% na 2 radna sata (za rad od 14:00-16:00)

Što je sa radnicima koji rade „međusmjene“ od 10:00-18:00, primjenjuje li se na njih povećanje od 10%? nemaju pravo na dodatak

Također smo dobili različita tumačenja oko termina „neprekidno duže od 8 dana“. Primjenjuje li se uvećanje na radnike koji konstantno (uz prekid slobodnog dana) rade u drugoj smjeni (npr. 12 dana rada u 2. smjeni) ili i na radnike koji jedan tjedan rade u jutarnjoj smjeni te idući tjedan u popodnevnoj smjeni. Dobili smo tumačenje da mu se na sate odrađene u drugoj smjeni primjenjuje uvećanje od 10% (iako nema kontinuitet rada u drugoj smjeni duži od 8 dana), je li navedeno ispravno ili?

Odgovor

Dodatak na rad u drugoj smjeni se obračunava od devetog dana uz dodatan uvjet da druga smjena počinje od 14,00 sati ili kasnije. Kad druga smjena počinje npr. u 10,00 sati, ove obveze nema, ali je možete isplatiti.

Ukoliko druga smjena počinje u 16,00 sati u obvezi ste isplate ovog povećanja.

Radnicima kojima smjena počinje u 8,00 sati i završava u 16,00 sati, niste u obvezi isplate ovog dodatka.

Članak 34.	Prigodne nagrade
-------------------	-------------------------

Pitanje 1)

Imajući u vidu da je Kolektivni ugovor stupio na snagu u studenom 2024. da li navedeno znači da se na ime prigodne nagrade mora svim djelatnicima u prosincu 2024. isplatiti iznos od 135,00 eura na ime prigodne nagrade

Odgovor

Prigodna nagrada se isplaćuje najkasnije do 20.12.2024. i poslodavci imaju ovu obvezu u 2024. godini prema radnicima.

Pitanje 2)

Ljubazno Vas molim ovim putem Vaše službeno mišljenje kada je pitanju isplata prigodnih nagrada propisana čl. 34 u kojem se određene isplate navode kao obaveza a ne kao mogućnost Poslodavaca. Također, s obzirom da je isto doneseno praktički pred kraj kalendarske godine, imamo li mi kao Poslodavac izvršiti predmetne isplate već ove godine, dakle do 20.12.2024.?

Odgovor

Prigodna nagrada se isplaćuje najkasnije do 20.12.2024. i poslodavci imaju ovu obvezu u 2024. godini prema radnicima.

Pitanje 3)

Članak 34. stavak 1. propisuje isplatu prigodnih nagrada najmanje u iznosu 135 eur do 20.12.2024.

- Ukoliko smo mi prije stupanja na snagu KU isplatili nagradu u iznosu od 130 eur, da li to znači da smo u obavezi do 20.12.2024 isplatiti razliku?
- Isto tako ukoliko je djelatnik zaposlen 05.11.2024, da li to znači da njemu svakako pripada isplata za nagradu u cijelom iznosu od 135 eur?
- Što je sa zaposlenikom koji recimo ima prvi dan zapošljavanje 11.11.2024 te redoviti otkaz od strane djelatnika sa 20.11.2024? Da li se i takvim djelatnicim isplaćuje nagrada i u kojem iznosu?

- Kakve su preporuke, u kojem momentu isplatiti nagradu , da li je potreban uraditi recimo odluku poslodavca u vezi isplate (iznosa , kada se isplaćuje itd...)
- Što sa djelatnicima koji nisu zaposelnici cijele godine?

Odgovor

Obveza isplate prigodnih nagrada je propisana najmanje u ukupnom iznosu od 135,00 eura, a koja se isplaćuje najkasnije do 20.12.2024. godine. Ukoliko je isplaćen određeni iznos prigodne nagrade, ali manji od propisanog, u obvezi ste do 20. 12.2024. godine isplatiti razliku do iznosa 135,00 eura.

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 4)

Molimo Vas upute kako postupati sa isplatama prigodnih nagrada u našem slučaju, kada imamo isplatu regresa u 6.mjesecu u punom neoporezivom iznosu i u razdoblju do 20.12. imamo nove djelatnike te imamo obvezu isplatiti radniku minimalni iznos od 135€?

Koja je to vrsta prigode, s obzirom da smo isplatili puni iznos i ne isplaćujemo božićnice?

Što sa radnikom koji je prijavljen 19.12., a nije stekao pravo na godišnji, a prigodna nagrada se veže za neku prigodu, da bi eventualno isplatili naknadu za godišnji?

Odgovor

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplatu vršite prema svojim internim aktima kojim možete utvrditi uvjete za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 5)

Mora li prigodna nagrada biti u novcu.

Odgovor

KUT-om je definiran iznos prigodne nagrade na godišnjem nivou, a način isplate i porezni tretman prigodnih nagrada se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH.

Pitanje 6)

Treba li se baš svakom radniku koji je bio zaposlen kod nas u tekućoj godini isplatiti prigodna nagrada u iznosu od 135 eura, pa i onima koji su bili zaposleni 1 dan ili tjedan dana? U kojem iznosu se isplaćuje u takvim slučajevima?

Što ako netko radi kod nas npr., jedan ili tjedan dana u veljači i nakon toga se odjavi. Trebamo li mi njemu isplatiti 135 eura iako znamo da odlazi i koja bi bila prigoda?

Ako radnik u godini promijeni nekoliko poslodavaca u djelatnosti trgovine, treba li baš svaki poslodavac isplatiti 135 eura? Odnosno, treba li poslodavac koji je aktualan na kraju godine isplatiti 135 eura iako je zaposlenik potrošio neoporezivi iznos za tu godinu pa taj zadnji poslodavac mora isplatiti prigodnu nagradu u bruto iznosu?

Odgovor

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplatu vršite prema svojim internim aktima kojim možete utvrditi uvjete za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Ukoliko je kod prethodnog poslodavca radnik primio prigodnu nagradu i dar u naravi kako je definirano KUT-om ili u maksimalnom neoporezivom iznosu, ima to pravo i kod novog poslodavca, ako je tako definirano internim aktima novog poslodavca.

Pitanje 7)

Čl. 34. ...“Prigodna nagrada isplaćuje se radniku najkasnije do 20.12. tekuće godine“... postoji li mogućnost da odredimo kriterije tko ostvaruje to pravo. Mi isplaćujemo mjesečno određeni iznos, ovisno o poziciji radnika od 90 eur pa na dalje, te tih navedenih 135 eura radnik dobije kroz 2-3 mjeseca. Naše pitanje je što ako se netko zaposli 30.11.2024. moramo li tom radniku isplatiti 135 eur jednokratno jer nećemo biti u mogućnosti da isplatimo kroz više mjeseci? Što ako se radnik zaposli 22.11.24. moramo li i tom radniku isplatiti? Mora li poslodavac isplatiti isto i radnicama koje su na komplikacijama u trudnoći ili na roditeljskom/rodiljnom na neplaćenom dopustu duži periodu? Koji bi bili kriteriji?

Odgovor

135,00 eura predstavlja prigodnu nagradu u smislu Pravilnika o porezu na dohodak. Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 8)

obveza poslodavca je isplatiti prigodnu nagradu u ukupnom iznosu od 135,00 eura do 20.12. tekuće godine, - može li se Pravilnikom o radu regulirati taj dio u odnosu da tvrtka ima obvezu isplate samo ako posluje dobro tj. ako posluje pozitivno solventna je za isplatu, da li poslodavac riskira kakve prekršajne kazne u slučaju da ne isplati prigodnu nagradu ?

Odgovor

Prigodna nagrada se isplaćuje najkasnije do 20.12.. i poslodavci imaju ovu obvezu u 2024. godini prema radnicima.

Isplata prigodne nagrade i davanje dara u naravi se vrši prema internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje ovog prava, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni, ali ne i da poslodavac može odlučiti da nema ovu obvezu prema radnicima. Kolektivni ugovor ne propisuje kazne za nepoštivanje obveza, međutim, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava ili zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Poslodavci koji ne isplate prigodnu nagradu u obvezi su i isplate zateznih kamata.

Pitanje 9)

Ima li radnik koji je došao raditi 1.12. (a poslodavac radnicima isplaćuje prigodne nagrade do 20.12.) pravo na prigodnu nagradu u punom iznosu ili-ostvaruju pravo na proporcionalni dio za tu godinu te imaju li radnici koji su u trenutku isplate prigodne nagrade, oslobođeni rada tijekom otkaznog roka?

Odgovor

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 10)

isplata prigodnih nagrada - pretpostavljam da je obvezna isplata svim radnicima bez obzira na duljinu radnog staža, npr. što je s obvezom isplate (koja je propisana do 20.prosinca) ako je radnik zaposlen s tim danom ili dan prije ili kasnije od 20.prosinca?

Odgovor

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 11)

U slučaju da imamo djelatnika koji je počeo raditi prije 2-3 mjeseca i djelatnika koji je radio cijelu godinu, je li ispravno isplatiti svakom djelatniku iznos razmjerno vremenu provedenom na radu kod tog poslodavca ili svi moraju dobiti isto bez obzira na staž kod poslodavca.

Imamo situaciju dugotrajnih bolovanja preko 3 godine, jeli ispravno ako se njima isplati tih 135 Eura, iako će Božićnica vjerovatno biti isplaćivana u većem iznosu, ili se mora svima jednako isplatiti.

Odgovor

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Nema zapreke da se božićnica isplati u većem iznosu od propisanog Kolektivnim ugovorom.

Pitanje 12)

Prigodna nagrada 135,00 eur -hoće li se mijenjati za 2025? Nema raspisanih kriterija , što je sa radnicima kojima radni odnos počinje od 1.12. Ili nakon prigode npr. nakon 25.12. datum isplate najkasnije do 20.12.?

Odgovor

Zajedničko tijelo za tumačenje je ovlašteno tumačiti samo odredbe Kolektivnog ugovora koje su na snazi.

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Članak 34.st.5.	Dar u naravi
------------------------	---------------------

Pitanje 1)

Isplata prigodnih nagrada - pretpostavljam da je obvezna isplata svim radnicima bez obzira na duljinu radnog staža, npr. što je s obvezom isplate (koja je propisana do 20.prosinca) ako je radnik zaposlen s tim danom ili dan prije ili kasnije od 20.prosinca

Dar u naravi - do sada se tumačilo isključivo kao dar u naravi i nije postojala mogućnost isplate u novcu, da li ova sad mogućnost isplate ide bez ograničenja ili je potreban npr. račun za neku robu kao podloga daru u naravi

Odgovor

KUT-om je definiran minimalan iznos prigodne nagrade i dara u naravi, a porezni tretman se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak. Isplatu prigodne nagrade i davanje dara u naravi se vrši prema internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje ovog prava, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Dar u naravi su robe ili usluge na koje u propisanom iznosu radnik ima pravo povodom neke prigode. Isplata dara u naravi u novcu je propisana kao mogućnost te poslodavci koji na ovaj način žele ispuniti obvezu prema radniku to mogu uz adekvatan porezni tretman.

Pravilnik o porezu na dohodak propisuje maksimalan iznos neoporezivog iznosa za dar u naravi, te sve preko navedenog iznosa je oporezivo, kao i u slučaju da se dar u naravi isplaćuje u novcu.

Pitanje 2)

Obzirom na različito porezno evidentiranje prigodnih nagrada iz stavka 1. i dara u naravi iz stavka 5., kako je moguće isplatiti dar u naravi u novcu?

Tumačenje

KUT-om je definiran iznos dara u naravi, a porezni tretman dara u naravi se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH. Isplata dara u naravi u novcu je propisana kao mogućnost, te poslodavci koji na ovaj način žele ispuniti obvezu prema radniku, isto mogu uz adekvatan porezni tretman.

Pitanje 3)

Ako se dar u naravi isplaćuje u novcu onda to više nije dar u naravi. Koji je porezni status isplate dara u naravi u novcu, odnosno da li se za tu isplatu predaje JOPPD obrazac i trebaju li se obračunati porezi i doprinosi?

Odgovor

Dar u naravi je definiran u minimalnom iznosu u vrijednosti od 55,00 eura, a porezni tretman dara u naravi se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH.

Davanje dara radniku možete dodijeliti prema svojim internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prava na dar u naravi, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 4)

Ako sam dobro shvatila, novim kolektivnim ugovorom poslodavac je obavezan isplatiti najmanje 135,00 eura prigodnih nagrada u novcu i 55,00 dara u naravi koji može biti isto isplaćen u novcu, ali može biti i kao poklon bon/kartica nekog trgovačkog društva?

Odgovor

KUT-om je definiran minimalan iznos prigodne nagrade i dara u naravi, a porezni tretman se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH.

Isplata prigodne nagrade i davanje dara u naravi se vrši prema internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prava, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Isplata dara u naravi u novcu je propisana kao mogućnost, te poslodavci koji na ovaj način žele ispuniti obvezu prema radniku, isto mogu uz adekvatan porezni tretman.

Pitanje 5)

U vezi obveze poslodavca za dar u naravi radniku u iznosu od 55,00 eura, da li taj dar u nabavi gledamo prema nabavnoj, maloprodajnoj ili akcijskoj cijeni ?

odnosno da li gledamo prema trenutnoj cijeni proizvoda na dan kad donesemo odluku o isplati dara u nabavi, ili gledamo sukladno čl.7. st.3 Zakona o PDV-u prema kojem se takav dar smatra oporezivom isporukom : "Isporukom dobara uz naknadu smatra se korištenje dobara koja čine dio poslovne imovine poreznog obveznika za njegove privatne potrebe ili za privatne potrebe njegovih zaposlenika, ako raspolažu njima bez naknade ili ih općenito koriste u druge svrhe osim za potrebe obavljanja djelatnosti poreznog obveznika, a za ta je dobra ili njihove dijelove u cijelosti ili djelomično odbijen pretporez." prema kojem se, za takve isporuke, PDV obračunava na nabavnu cijenu, sve kako je propisano člankom 33. stavkom 4. Zakona o PDV-u: "Porezna osnovica kod isporuka dobara iz članka 7. stavaka 3. i 8. ovoga Zakona je nabavna cijena tih ili sličnih dobara, a ako je ta cijena nepoznata, visina troškova utvrđenih u trenutku isporuke."

Odgovor

KUT-om je definiran minimalan iznos dara u naravi, a porezni tretman se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak. Davanje dara u naravi se vrši prema internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje ovog prava, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni. Isplata dara u naravi u novcu je propisana kao mogućnost, te poslodavci koji na ovaj način žele ispuniti obvezu prema radniku, isto mogu uz adekvatan porezni tretman.

Članak 22. važećeg Pravilnika o porezu na dohodak propisuje „Vrijednost primitka u naravi utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti tih primitaka koja je važeća u mjestu davanja (s uključenim PDV-om). St.3. točka 7. propisuje: pri davanju darova, usluga bez naknade i slično čija je pojedinačna vrijednost preko 133,00 eura po pojedinom radniku godišnje – na vrijednost iste ili slične vrste stvari odnosno usluge prema tržišnim cijenama u mjestu davanja dara ili usluge. Pod darovima se u smislu ovoga Pravilnika smatraju samo davanja u naravi.

Pitanje 6)

Da li smo obvezni božićnicu i dar u naravi isplatiti radniku koji je cijele godine na bolovanju (nije radio ni jedan dan i neće raditi do kraja godine) i da li se božićnica može umanjiti proporcionalno mjesecima rada ili je treba isplatiti u punom iznosu radnicima koji su radili cijelu godinu i radnicima koji su radili npr. tjedan dana? Da li bi bilo u redu da se nekim radnicima isplaćuje veća, a nekima manja božićnica (prema ocjeni direktora koliko kome želi isplatiti), pod uvjetom da je iznos veći od 135 eura?

Ako se dar u naravi isplaćuje u novcu onda to više nije dar u naravi. Koji je porezni status isplate dara u naravi u novcu, odnosno da li se za tu isplatu predaje JOPPD obrazac i trebaju li se obračunati porezi i doprinosi?

Odgovor

Iznos prigodne nagrade je definiran na godišnjem nivou, a isplata se vrši prema internim aktima poslodavca kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prigodne nagrade, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni. Način isplate i porezni tretman prigodnih nagrada se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH.

Isplata dara u naravi u novcu je propisana kao mogućnost, te poslodavci koji na ovaj način žele ispuniti obvezu prema radniku, isto mogu uz adekvatan porezni tretman.

Pitanje 7)

Dar u naravi 55,00 eur- hoće li se mijenjati za 2025?

Odgovor

Zajedničko tijelo za tumačenje je ovlašteno tumačiti samo odredbe Kolektivnog ugovora koje su na snazi.

Pitanje 8)

Stavak 5. propisuje pravo na »dar u naravi u iznosu 55 eur«, da li se kao darom može smatrati popust u našim trgovinama, koji naši djelatnici imaju pravo iskoristiti prilikom kupovine, Na koji način urediti tj opravdati u tom slučaju pravo na dar u naravi u iznosu 55eur? Obično takve stvari uređujemo sa odlukama.

Isto nam nije jasno što sa djelatnicima koji nisu zaposleni cijelu godinu, da li u svakom slučaju ostvariju pravo?

Mišljenja smo da djelatnik koji je recimo radio 5 dana, te dao redoviti otkaz , nije zaslužijo da prilikom isplate plače za 5 dana, dobije prigodnu nagradu u iznosu 135 eur te dar u naravi (u bilo kom obliku) u iznosu 55 eur.

Odgovor

Ugovor o kupovini robe u trgovinama poslodavca ne predstavlja dar u naravi budući se popusti obračunavaju kao plaća isplaćena radniku u naravi.

Dar u naravi je definiran u minimalnom iznosu u vrijednosti od 55,00 eura, a porezni tretman dara u naravi se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH.

Davanje dara radniku možete dodijeliti prema svojim internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prava na dar u naravi, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanje 9)

Naša tvrtka je u prijašnjim godinama imala običaj darivati radnike s krafnama, sladoledima, ružama, bombonijerom, team buildingom, božićnim zabavama, darom djeci itd. te s obzirom da imamo veliki broj radnika, nije se vodila evidencija tko je tu nagradu osobno dobio/iskoristio. U ovom članku je izričito navedeno da se svakom radniku treba isplatiti 55€. Na koji način to popratiti osim zaposliti nekoliko ljudi da prate koliko je koji radnik pojeo/dobio pa mu eventualno u 12. mjesecu još nešto dati kako bi zadovoljili uvjet od 55€?

Isplata u novcu ne dolazi u obzir jer nije neoporeziva, već samo u dobrima.

Kako je to konkretno zamišljeno da se svakome da dar u naravi u vrijednosti 55 eur?

Odgovor

Dar u naravi su robe ili usluge na koje u propisanom iznosu radnik ima pravo povodom neke prigode. Team building i božićne zabave nisu dar u naravi u smislu čl. 34 st. 5. KUT-a.

Davanje dara radniku možete dodijeliti prema svojim internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prava na dar u naravi, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Pitanja 12)

- Da li se prigodna nagrada i dar u naravi moraju isplatiti u punom iznosu neovisno da li je radnik došao ili otišao tijekom mjeseca, tj. godine.
- Da li se dar u naravi mora isplatiti, ukoliko je prigodna nagrada veća od ukupnog iznosa prigodne nagrade i dara u naravi zajedno (135+ 55 – 190,00 €)
- U slučaju kada je zaposlenik primio u toku godine prigodnu nagradu i dar u naravi kod prijašnjeg poslodavca u minimalnom iznosu od 135 €, odnosno 55 €, da li imamo obavezu isplate u tom slučaju
- Ukoliko je radnik primio maksimalan neoporezivi iznos prigodnih nagrada i dara u naravi, da li je iznos koji moramo isplatiti, iznos u bruto ili neto iznosu.

Odgovor

KUT-om je definiran minimalan iznos prigodne nagrade i dara u naravi, a porezni tretman se obavlja prema Pravilniku o porezu na dohodak RH. Neovisno što je iznos prigodne nagrade veći od ukupnog iznosa prigodne nagrade i dara u naravi zajedno, radnik i pored toga ima pravo i na dar u naravi.

Isplata prigodne nagrade i davanje dara u naravi se vrši prema internim aktima, kojim se mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prava, vodeći računa da isti ne budu diskriminatorni.

Stoga, ukoliko je kod prethodnog poslodavca radnik primio prigodnu nagradu i dar u naravi kako je definirano KUT-om ili u maksimalnom neoporezivom iznosu, ima to pravo i kod novog poslodavca, ako je tako definirano internim aktima novog poslodavca.

Ukoliko se radniku isplaćuju veći iznosi od maksimalno neoporezivih iznosa prigodnih nagrada i dara u naravi, isti su oporezivi, odnosno radi se o bruto iznosu.

Članak 34.st.6.	Dar djetetu
------------------------	--------------------

Pitanje 1)

Ljubazno Vas molim tumačenje članka 34. Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine:

Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima, za božićne blagdane može osigurati poklon djeci radnika do 15 godina starosti, i to radniku – roditelju čije je dijete upisano u poreznu karticu radnika, u iznosu do 80,00 eura.

- Ako poslodavac isplati dar djetetu do 15 godina starosti 140,00€ godišnje dali je razlika od 80,00€ do 140,00 € oporeziva? (Prema Zakonu o porezu na dohodak dar za djecu do 15 god. starosti je neoporezivi primitak do 140,00 € godišnje.)
- Moraju li djeca biti na poreznoj kartici roditelja ? Do sada smo isplaćivali maksimalan neoporezivi iznos djeci radnika bez obzira dali su isti na poreznoj kartici ili ne. Prilog isplati nam je uvijek bio rodni list djeteta.

Odgovor

Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine ne propisuje obvezu isplate dara za dijete, nego je samo propisao mogućnost te isplate, više kao sugestiju da se isto napravi u određenom iznosu. Svi iznosi koji su KUT-om propisani u određenom iznosu, predstavljaju obvezu za poslodavca u tom iznosu, a sva davanja preko toga ovise o odluci poslodavca i nisu oporeziva do maksimalnih iznosa koji su kao takvi propisani Pravilnikom o porezu na dohodak.

Stoga, poslodavci svojim internima aktima mogu propisati pravo na dar za dijete i visinu dara koji je neoporeziv do iznosa od 140,00 eura.

Pitanje 2)

Čl. 34. ...“Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima, za božićne blagdane može osigurati poklon djeci radnika do 15 godina starosti, i to radniku – roditelju čije je dijete upisano u poreznu karticu radnika, u iznosu do 80,00 eura.“... Naše pitanje je da li je isto obveza poslodavca?

Odgovor:

Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine ne propisuje obvezu isplate dara za dijete, nego je samo propisao mogućnost te isplate, više kao sugestiju da se isto napravi u određenom iznosu. Svi iznosi koji su KUT-om propisani u određenom iznosu, predstavljaju obvezu za poslodavca u tom iznosu, a sva davanja preko toga ovise o odluci poslodavca i nisu oporeziva do maksimalnih iznosa koji su kao takvi propisani Pravilnikom o porezu na dohodak.

Stoga, poslodavci svojim internima aktima mogu propisati pravo na dar za dijete i visinu dara koji je neoporeziv do iznosa od 140,00 eura.

Članak 35.st.2.	Naknada plaće
------------------------	----------------------

Ovom odredbom je propisano da naknadu plaće kao da je radio, radnik ostvaruje za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih posebnim zakonom, ako na iste ne radi, a po rasporedu radnog vremena u te dane je trebao raditi.

Molimo pojašnjenje dijela odredbe „ako na iste ne radi, a po rasporedu radnog vremena u te dane je trebao raditi“, imajući u vidu i da je Zakonom o trgovini, a u vezi Zakona o blagdanima... propisano da su prodajni objekti (uvažavajući iznimke) zatvoreni nedjeljom i u dane blagdana.

Povrh toga, molimo potvrdu da bi se sukladno načelu primjene najpovoljnijeg prava za radnika eventualno ipak mogla primijeniti naknada plaće predviđena Zakonom o radu odnosno radniku obračunati i isplatiti naknada plaće najmanje u visini radnikove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (pri čemu molimo pojašnjenje dali bi se u tom slučaju sukladno ZOR-u gledao bruto iznos koji je povoljniji ili pak neto iznos).

Odgovor

Naknada plaće se obračunava u bruto iznosu.

Članak 36.	Trošak prijevoza
-------------------	-------------------------

Pitanje 1)

Ukoliko poslodavac radniku obračunava plaću u naravi za vozilo koje se koristi i u privatne i poslovne svrhe, da li je obavezan isplatiti i prijevoz, obzirom da jedno ne isključuje drugo.

Odgovor

Kolektivni ugovor utvrđuje pravo radnika na stvarni trošak prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu od 110,00 eura, uz propisane iznimke. Pojedinačne situacije prijevoza na posao i s posla poslodavac treba riješiti internim aktima u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Pitanje 2)

Ima li poslodavac OBVEZU isplate naknade troškova iz čl. 36. KU radniku ako radnik ima osiguran prijevoz na posao i s posla na način da ima službeno vozilo na korištenju 24 sata ili službeno vozilo kojim mu je odobreno da dolazi na posao i odlazi s posla (što ne znači da ga smije koristiti 24 sata u privatne svrhe već je kod njega jer obavlja poslove na terenu)?

Odgovor

Kolektivni ugovor utvrđuje pravo radnika na stvarni trošak prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu od 110,00 eura, uz propisane iznimke. Pojedinačne situacije prijevoza na posao i s posla poslodavac treba riješiti internim aktima u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Pitanje 3)

Stavkom 2. je predviđeno da ukoliko nema organiziranog prijevoza sredstvima javnog prometa, za prijevoz radnika na posao i s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koji imaju drugi radnici koji koriste javni prijevoz na sličnoj udaljenosti od mjesta rada.

Molimo pojašnjenje te odredbe za slučaj da u odnosu na istu udaljenost postoje različiti iznosi, da li je dopušteno da Poslodavac radniku isplati najniži iznos koji za istu udaljenost isplaćuje drugim radnicima u mjestima u kojima jest organiziran javni prijevoz.

Nadalje, molimo pojašnjenje definicije „nema organiziranog prijevoza“. Naime, na koji način pristupiti situaciji kada javni prijevoz jest organiziran, ali vozni red tog javnog prijevoza nije adekvatan za povratak radnika s posla u drugoj smjeni. Povrh toga, na koji način postupiti u situaciji kada javni prijevoz jest organiziran, i kada je besplatan, ali vozni red javnog prijevoznika nije adekvatan za povratak s posla radnika koji po rasporedu radi u drugoj smjeni.

Odgovor

Kolektivni ugovor utvrđuje pravo radnika na stvarni trošak prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu od 110,00 eura, uz propisane iznimke. Pojedinačne situacije prijevoza na posao i s posla poslodavac treba riješiti internim aktima u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Pitanje 4)

Čl. 36. Trošak prijevoza,...Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova...., prema napoj odluci pravo na trošak prijevoza imaju samo radnici koji su udaljeni više od 1,5 km od mjesta rada. Što ako radnik živi udaljen 200 m od poslodavca ali ima mogućnost da se proveze jednu stanicu gradskim prijevozom, da li mu tada plaćamo naknadu za prijevoz?

Odgovor

Kolektivni ugovor utvrđuje pravo radnika na stvarni trošak prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu od 110,00 eura, uz propisane iznimke. Pojedinačne situacije prijevoza na posao i s posla poslodavac treba riješiti internim aktima u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Pitanje 5)

naknada troškova prijevoza u slučaju kada postoji i gradski i međugradski prijevoz, obveza isplate je za oba prijevoza?

Odgovor

Radniku treba isplatiti stvarni trošak, odnosno ako radnik koristi i gradski i međugradski prijevoz za dolazak na posao i odlazak s posla, isplaćuju mu se troškovi oba prijevoza, a

maksimalno do 110,00 eura mjesečno. Međutim, poslodavac svojim internim aktima može propisati da će isplatiti stvarni trošak gradskog i međugradskog prijevoza prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, bez ograničenja od maksimalno 110,00 eura.

Pitanje 6)

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih troškova, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za poslodavca, a maksimalno do 110,00 eura. – može li se radniku isplatiti i više od tih 110 eura, ako radnik ima stvarne veće troškove?

Odgovor

Poslodavac može radniku isplatiti stvarni trošak prijevoza i više od 110,00 eura.

Pitanje 7)

Troškovi prijevoza umanjuju se za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana. – mora li ih poslodavac umanjiti ili može isplatiti cijeli mjesečni iznos ako želi?

Odgovor

Poslodavac ne mora umanjiti trošak puta ako ne želi. Internim aktima možete propisati vlastita, povoljnija pravila o naknadi troškova puta.

Pitanje 8)

Što znači "ako nema organiziran prijevoza sredstvima javnog prometa za prijevoz radnika na posao i s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koji imaju drugi radnici koji koriste javni prijevoz na sličnoj udaljenosti od mjesta rada" (primjer mjesta u okolici Krapine, mjesta u okolici Istre, mjesta u okolici Dubrovnika)

Odgovor

Kolektivni ugovor utvrđuje pravo radnika na stvarni trošak prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu od 110,00 eura, uz propisane iznimke. Pojedinačne situacije prijevoza na posao i s posla poslodavac treba riješiti internim aktima u skladu s Kolektivnim ugovorom. Ako nema organiziranog prijevoza na određenom području znači da isti ne omogućuje radniku redovit dolazak na posao i povratak s posla, a što se može dokazati voznim redom javnog prijevoznika i rasporedom radnog vremena pojedinog radnika. Izraz „na sličnoj udaljenosti“ se tumači u smislu naknade troška u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene tog prijevoza na tom području. Tako da se u okolici Krapine promatra cijena javnog prijevoza i približno jednaka udaljenost, tako i u drugim navedenim mjestima.

Pitanje 9)

Što u slučaju kada radnik sam napiše da nema troškova prijevoza (znači nema stvarnih troškova) a po Pravilniku o troškovima poslovanja „ Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza pri odlasku i dolasku s posla i to od mjesta prebivališta odnosno boravišta (najbližeg stajališta) do sjedišta Društva odnosno mjesta rada. Naknada se u pravilu utvrđuje u visini korištenja karte javnog prijevoza i priznaje se samo isključivo za dane kada radnik radi“.

Jesmo li dužni takvom radniku isplaćivati naknadu?

Odgovor

Kolektivni ugovor utvrđuje pravo radnika na stvarni trošak prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu od 110,00 eura, uz propisane iznimke. Pojedinačne situacije prijevoza na posao i s posla poslodavac treba riješiti internim aktima u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Pitanje 10)

Smije li poslodavac razmjerno umanjiti naknadu troškova prijevoza i za dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao (iz bilo kojih drugih opravdanih razloga, a ne samo zbog korištenja godišnjeg odmora) ili se ista može umanjiti samo u slučaju izostanka od minimalno 15 dana? Da li je u pitanju 15 kalendarskih dana ili 15 dana godišnjeg odmora?

Odgovor

Troškovi prijevoza se umanjuju za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana godišnjeg odmora, a ne kalendarskih dana. Iako se većinski dio godišnjeg odmora razlikuje kod radnika koji rade pet odnosno šest dana u tjednu, mogućnost umanjenja troškova prijevoza je dogovorena samo u ovom slučaju.

Odredba se odnosi samo na situacije ukoliko se radniku podmiruju troškovi prijevoza u visini cijene mjesečne karte, a radnik pri tome ne koristi javni prijevoz, isti mu se može umanjiti samo kad koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Ako je radnik koristio godišnji odmor u trajanju manjem od 15 dana poslodavac mu ne može isplatiti umanjeni trošak prijevoza za to vrijeme dok je na godišnjem.

Ukoliko je radnik odsutan u ostalim slučajevima koje KUT u ovom članku ne propisuje, možete primijeniti interna pravila o naknadi troškova prijevoza.

Pitanje 11)

Odnosi li se ovih 15 dana na kalendarske dane ili na dane godišnjeg odmora? Naime, radnici koji rade na šestodnevnom tjednom kalendaru (od ponedjeljka do subote), sukladno čl. 19. Kolektivnog ugovora, nemaju isti broj dana godišnjeg odmora kao oni koji rade na petodnevnom tjednom kalendaru (od ponedjeljka do petka), kod ni jednih od njih većinski dio godišnjeg odmora ne iznosi 15 dana - kod prvo-spomenutih većinski dio godišnjeg odmora iznosi 13 dana (6 dana x 4 tjedna), dok kod drugo-spomenutih većinski dio godišnjeg odmora iznosi 11 dana (5 dana x 4 tjedna).

Odgovor

Troškovi prijevoza se umanjuju za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana godišnjeg odmora, a ne kalendarskih dana. Iako se većinski dio godišnjeg odmora razlikuje kod radnika koji rade pet odnosno šest dana u tjednu, mogućnost umanjenja troškova prijevoza je dogovorena samo u ovom slučaju.

Odredba se odnosi samo na situacije ukoliko se radniku podmiruju troškovi prijevoza u visini cijene mjesečne karte, a radnik pri tome ne koristi javni prijevoz, isti mu se može umanjiti samo kad koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Ako je radnik koristio godišnji odmor u trajanju manjem od 15 dana poslodavac mu ne može isplatiti umanjeni trošak prijevoza za to vrijeme dok je na godišnjem.

Ukoliko je radnik odsutan u ostalim slučajevima koje KUT u ovom članku ne propisuje, možete primijeniti interna pravila o naknadi troškova prijevoza.

Pitanje 12)

prema KTU umanjenje se odnosi isključivo na dane godišnjeg odmora (kako je navedeno, 15 dana godišnjeg odmora). Znači li to da se za eventualne druge izostanke (npr. kraći godišnji, bolovanje i sl.) ne smije umanjiti naknada za prijevoz? I kako postupiti s radnicima koji rade na nepuno radno vrijeme (50% ili 80%) – treba li se njima platiti naknada u ukupnom iznosu ili se može umanjiti za razmjerni dio?

Odgovor

Troškovi prijevoza se umanjuju za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana godišnjeg odmora, a ne kalendarskih dana. Iako se većinski dio godišnjeg odmora razlikuje kod radnika koji rade pet odnosno šest dana u tjednu, mogućnost umanjenja troškova prijevoza je dogovorena samo u ovom slučaju.

Odredba se odnosi samo na situacije ukoliko se radniku podmiruju troškovi prijevoza u visini cijene mjesečne karte, a radnik pri tome ne koristi javni prijevoz, isti mu se može umanjiti samo kad koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Ako je radnik koristio godišnji odmor u trajanju manjem od 15 dana poslodavac mu ne može isplatiti umanjeni trošak prijevoza za to vrijeme dok je na godišnjem.

Ukoliko je radnik odsutan u ostalim slučajevima koje KUT u ovom članku ne propisuje, možete primijeniti interna pravila o naknadi troškova prijevoza.

Pitanje 13)

Da li se mora primjenjivati pravilo da se mjesečni prijevoz umanjuje ukoliko je radnik bio neprekinuto 15 dana na godišnjem odmoru ukoliko internim aktom (pravilnikom o radu) imamo određeno da se prijevoz isplaćuju proporcijalno danima u kojima je zaposlenik radio u mjesecu? Gore navedeno pitanje primjenjujem i za proporcijalno isplaćivanje i Božićnice i toplog obroka?

Odgovor

Troškovi prijevoza se umanjuju za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana godišnjeg odmora, a ne kalendarskih dana. Iako se većinski dio godišnjeg odmora razlikuje kod radnika koji rade pet odnosno šest dana u tjednu, mogućnost umanjenja troškova prijevoza je dogovorena samo u ovom slučaju.

Odredba se odnosi samo na situacije ukoliko se radniku podmiruju troškovi prijevoza u visini cijene mjesečne karte, a radnik pri tome ne koristi javni prijevoz, isti mu se može umanjiti samo kad koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Ako je radnik koristio godišnji odmor u trajanju manjem od 15 dana poslodavac mu ne može isplatiti umanjeni trošak prijevoza za to vrijeme dok je na godišnjem.

Ukoliko je radnik odsutan u ostalim slučajevima koje KUT u ovom članku ne propisuje, možete primijeniti interna pravila o naknadi troškova prijevoza.

Pitanje 14)

Obzirom da je odredbom propisano radnikovo pravo na troškove prijevoza, a poslodavčeva mogućnost umanjenja troškova prijevoza predviđena (samo) kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno, 15 dana, ima li poslodavac pravo internim aktima utvrditi pravila umanjenja troškova prijevoza i kod drugih vrsta odsustava, teoretski i bez ovog ograničenja propisanog za godišnje odmore?

Da li odredba vrijedi bez obzira da li je većinski dio godišnjeg odmora od 15 dana realiziran u dva mjeseca (započeto korištenje u jednom mjesecu, a završava u drugom) ili samo ako je korišteno u cjelini u jednom mjesecu?

Ukoliko se odnosi i na situacije kada se većinski godišnji proteže u dva mjeseca, onda je u praksi ovo iznimno teško provedivo. Naime, kod obračuna plaće za mjesec, na primjer srpanj, nemate

podatke o evidenciji rada za sljedeći mjesec, u ovom slučaju kolovoz nego samo plan rada i godišnjih odmora. Radnik može stornirati u zadnji čas planirani godišnji za kolovoz i time neće imati 15 dana godišnjeg u kontinuitetu, a vi ste mu već oduzeli naknadu za prijevoz za dane godišnjeg u srpnju. Kod obračuna plaće se dostavlja i uzima u obzir samo realizirana evidencija rada za tekući mjesec, ne i planirana evidencija za idući mjesec te je prilično nejasno kako će se ovo u praksi provoditi i pratiti kome je potrebno umanjiti prijevoz, a kome ne.

Odgovor

Troškovi prijevoza se umanjuju za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana godišnjeg odmora, a ne kalendarskih dana. Iako se većinski dio godišnjeg odmora razlikuje kod radnika koji rade pet odnosno šest dana u tjednu, mogućnost umanjivanja troškova prijevoza je dogovorena samo u ovom slučaju.

Odredba se odnosi samo na situacije ukoliko se radniku podmiruju troškovi prijevoza u visini cijene mjesečne karte, a radnik pri tome ne koristi javni prijevoz, isti mu se može umanjiti samo kad koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Ako je radnik koristio godišnji odmor u trajanju manjem od 15 dana poslodavac mu ne može isplatiti umanjeni trošak prijevoza za to vrijeme dok je na godišnjem.

Ukoliko je radnik odsutan u ostalim slučajevima koje KUT u ovom članku ne propisuje, možete primijeniti interna pravila o naknadi troškova prijevoza.

Ukoliko je većinski dio godišnjeg odmora od 15 dana, radnik započeo koristiti u jednom mjesecu te ga završio u sljedećem mjesecu (bez prekida nego ga je koristio u kontinuitetu), umanjuje mu se razmjerno danima koje je koristio u pojedinom mjesecu, međutim, poslodavac nije obavezan umanjiti trošak puta.

Umanjenje za godišnji odmor se odnosi samo na situacije kada radniku poslodavac isplaćuje naknadu troška prema cijeni karte, a ne kada radnik kupi kartu.

Članak 38.	Naknada za odvojeni život
-------------------	----------------------------------

Da li radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život ako živi kao samac i nema članove uže obitelji?

Odgovor

KUT-om je definiran samo minimalni neoporezivi iznos naknade za odvojeni život, budući radnik ne bi imao pravo na istu, ako ona nije definirana ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom. Naknada za odvojeni život se plaća sukladno pravilima Pravilnika o porezu na dohodak. Da bi radnik imao pravo na ovu naknadu, mora imati obitelj prijavljenu na istoj adresi stanovanja.

Članak 40.	Novčana potpora
-------------------	------------------------

Pitanje 1)

Molimo pojašnjenje potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana jednom godišnje u visini od najmanje 332,00 eura godišnje.

Naime, radnik se nalazi na bolovanju od 5.06.2024. godine, te 5.12.2024. stječe uvjet za dobivanje ove potpore. Kako obračun naknade plaće za 12 mjesec 2024. radimo u 1 mjesecu 2025. godine (doznake HZZO-a), a propisano je da imamo ovu obvezu prema radniku jednom godišnje, da li zbog isplate u siječnju 2024. godine, smo oslobođeni ove obveze, jer ako nismo radi se o

oporezivom iznosu ukoliko bi se tijekom 2025. godine iznos od 332,00 eura isplatio radniku dva puta.

Od kada se radniku koji je 5.12.2024. godine ispunio prvi put uvjet za dobivanje potpore, računa ponovo uvjet za dobivanje iste jednom godišnje, od toga datuma ili od početka sljedeće godine? Odnosno ako je radnik primio jednom u godini ovu potporu, računa sli se njegovo pravo na potporu u sljedećoj godini od 1.01. sljedeće godine?

Ako se ne računa od 1.01. sljedeće godine, nego od ispunjenja uvjeta, ako je radnik ispunjenjem uvjeta npr. 25.07. 2024. primio potporu u kolovozu 2024., i novi uvjet mu se računa od 26.06.2024., da li 25.01.2025. stječe pravo na potporu za cijelu 2025. godinu?

Odgovor

Uvjet za isplatu novčane potpore za neprekidno bolovanje jest propisano trajanje neprekidnog bolovanja te isto ne ovisi o isplati i obračunu naknade plaće. Za pitanja o poreznom tretmanu isplate ove naknade, treba se obratiti Poreznoj upravi.

Pitanje 2)

Čl. 40. navodi ...“ Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u sljedećim uvjetima ...-potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana jednom godišnje u visini najmanje 332 eura“... radnice koje se nalaze na čuvanju trudnoće, odnosno komplikacijama u trudnoći da li ostvaruju to pravo?

Odgovor

Kako je odredba o novčanoj potpori temeljena na uvjetu i neoporezivom iznosu koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak, imajući u vidu i mišljenje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, pitanje će se dodatno razmotriti/postaviti upit nadležnom tijelu.

O odgovoru nadležnog tijela bit ćete obaviješteni.

Pitanje 3)

Ima li poslodavac obvezu voditi brigu o plaćanju navedene potpore i sam od sebe isplaćivati navedeni iznos ili isplata može slijediti tek na zahtjev radnika?

Odgovor

Navedene potpore poslodavac treba isplaćivati po saznanju za ispunjenje uvjeta za ostvarivanje iste. Poslodavac je obavezan isplaćivati potporu, ukoliko je ne isplati po dospijeću, onda je obavezan isplaćivati i zateznu kamatu.

Članak 41.	Jubilarna nagrada
-------------------	--------------------------

Pitanje 1)

radnik s 31.12.2024. odlazi u mirovinu. Sklapa novi ugovor kao umirovljenik s 12.01.25. (na pola radnog vremena). Inače, 15.01.25. bi ostvario pravo na jubilarnu nagradu (25 godina rada). Pitanje je mora/ može li poslodavac isplatiti tu jubilarnu nagradu pod tim uvjetima (prekid staže i nova vrsta ugovora kao umirovljenik)? Je li prekid staža/ novi ugovor o radu razlog zbog kojeg se ne isplaćuje jubilarna nagrada ili je to ostavljeno poslodavcu na odluku?

Odgovor

KUT je propisao da se prekid radnog odnosa do 8 dana ne smatra prekidom radnog odnosa za stjecanje prava na jubilarnu nagradu te radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu. Ukoliko je prekid radnog odnosa duži od navedenog, po ovom Kolektivnom ugovoru radnik nema pravo na jubilarnu nagradu.

Pitanje 2)

Ako radnik koji je dobio otpremninu i otišao u mirovinu nastavi raditi kod poslodavca, ima li pravo na jubilarnu nagradu nakon odlaska u mirovinu?

Odgovor

KUT je propisao da se prekid radnog odnosa do 8 dana ne smatra prekidom radnog odnosa za stjecanje prava na jubilarnu nagradu te radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu. Ukoliko je prekid radnog odnosa duži od navedenog, po ovom Kolektivnom ugovoru radnik nema pravo na jubilarnu nagradu.

Pitanje 3)

Pravilnik o porezu na dohodak propisuje maksimalne neoporezive iznose za nagrade radnicima. Da li se sam poslodavac može odlučiti o visini isplata za jubilarne nagrade, te da li one mogu biti niže od neoporezivih iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak?

Kako je KU stupio na snagu 01.11.2024, da li smo u obavezi isplatiti jubilarne nagrade samo djelatnicima koji imaju uvjet 10,15,20...godina u studenom i prosincu 2024.god?

Mislimo da bi djelatnici isplate za jubilarnu nagradu mogli dobiti sa isplatom plaće za mjesec u kojem je ispunjen uvjet

Odgovor

Iznos jubilarne nagrade ne može biti niži od neoporezivih iznosa propisanih Pravilnikom o porezu na dohodak. Poslodavac je u obvezi isplatiti jubilarnu nagradu svim djelatnicima koji imaju uvjet za istu ostvaren u studenom i prosincu 2024. godine, a isplaćuje im se sa isplatom plaće za mjesec u kojem je ispunjen uvjet.

Članak 43.	Premještaj
-------------------	-------------------

Premještaj: pojasniti udaljenost 50 km i udaljenost 15 km

Odgovor

Ova odredba je ugovorena zbog potrebe organizacije posla. Za premještaj na udaljenosti do 50 kilometara, potreban je pisani nalog za premještaj i za to vrijeme, ako poslodavac primjenjuje ograničenje u naknadi troška prijevoza na posao i sa posla od 110,00 eura, isto se ne primjenjuje, budući radniku treba naknaditi stvarni trošak prijevoza na posao i s posla za vrijeme koje je premješten u drugo mjesto rada.

Ukoliko se radi o kategoriji radnika i to: radnici za vrijeme trudnoće, majci si samohranom roditelju djeteta do 8 godine života djeteta, roditelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, invalidu, članu radničkog vijeća, povjereniku zaštite na radu i sindikalnom povjereniku, isti se ne mogu premjestiti u drugo mjesto rada na udaljenosti većoj od 15 kilometara bez pisane suglasnosti. Znači, jedino uz pisanu suglasnost isti se mogu

premjestiti na udaljenost veću od 15 kilometara, a za premještaj do 15 kilometara ne treba njihova suglasnost, ali je potreban pisani nalog za premještaj.

Članak 44.	Novčana pomoć djeci smrtno stradalih radnika
------------	--

Molim Vas pomoć vezano uz čl. 44. KU: Poslodavac će djeci smrtno stradalih radnika na radnom mjestu isplaćivati novčanu pomoć mjesečno do završetka redovnog srednjoškolskog obrazovanja, osim ako je po osnovi police osiguranja isplaćena naknada obitelji smrtno stradalog radnika.

Pod „stradalih“ misli se na nezgode na radu, a ne na prirodne smrti (npr. srčani, moždani i sl.)?

Pod „na radnom mjestu“ misli se na prostore poslodavca ili drugo mjesto gdje je poslodavac uputio radnika u vezi s radnom, ne misli se na npr. božićni party?

Odgovor

U smislu ovog članka, radi se o stradavanju pri obavljanju poslova radnog mjesta iz ugovora o radu, kao posljedici ozljede na radu i u svezi s radom, sa smrtnim ishodom.

Pod „na radnom mjestu“ smatra se mjesto rada gdje radnik obavlja svoje poslove temeljem ugovora o radu.

Članak 60.	Primjena kolektivnog ugovora
------------	------------------------------

Ukoliko neku odredbu ovog Kolektivnog ugovora prekršimo da li nas samo radnik može tužiti ili možemo biti sankcionirani i od strane države?

Odgovor

Iako sam KUT ne propisuje sankcije, Zakonom o minimalnoj plaći je propisano kako će se novčanom kaznom kazniti za prekršaj poslodavac koji ne isplati minimalnu plaću, ako s radnikom sklopi sporazum o odricanja prava na minimalnu plaću te ako ne isplati povećanja plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena.

Također, Zakonom o minimalnoj plaći određeno je da se minimalnom plaćom smatra najmanji iznos mjesečne bruto plaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme koji iznos je ugovoren proširenim kolektivnim ugovorom.

Stoga za kršenje odredbi KUT-a, kako je gore navedeno, možete prekršajno odgovarati, a u odnosu na radnika, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Koordinatorica

Žana Plazibat