

Zajedničko tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine

2. sastanak održan dana 27. studenog 2024.

Na 2. sastanku održanom dana 27. studenog 2024. godine, zajedničko tijelo za tumačenje KUT-a donijelo je, na osnovi pristiglih upita slijedeća tumačenja KUT-a po člancima, kako slijedi:

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 je utvrdio 4 tjedna minimalno 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 subota ne ubraja 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.

Članak 27. Platni razredi

- a) Platni razredi od 1.01.2025. obzirom na minimalnu plaću od 970,00 eura bruto.
- b) Mora li poslodavac na kojeg se primjenjuje Kolektivni ugovor 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 s člankom 27. Kolektivnog ugovora?

Odgovor:

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

- c) 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 nađenju sistematizira radna mjesta, sukladno svojoj organizaciji poslovanja, vodeći se načelima za određivanje plaće određenim KUT-om (članci 24. – 27.)

Članak 31. Pravo na povećanu plaću

Osnovna plaća radnika povećava se 10% za rad u drugoj smjeni (koja počinje od 14:00 sati) koji traje neprekidno duže od 8 dana, počevši od devetog dana. Znači li to da će se povećanje obračunavati tek od devetog dana? Što znači uvjet da druga smjena počinje od 14:00 h, odnosno što ako druga smjena počinje npr. u 13:00 h ili u 16,00 h?

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 npr. u 16,00 sati u obvezi ste isplate ovog povećanja.

Članak 34. stavak 1. Prigodne nagrade

„Poslodavac će radniku isplatiti tijekom godine na ime prigodnih nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) najmanje u ukupnom iznosu od 135,00 eura.“

a) 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.

b) 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.

- c) Mora li prigodna nagrada iz stavka 1. 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.

d) 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.

Članak 34. stavak 5. Prigodne nagrade

“Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 55,00 eura godišnje. Poslodavac može ovaj dar u punom iznosu isplatiti radniku u novcu.

- a) 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 djeltnicima 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 plaće 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.

b) 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.

c) 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?

Odgovor:

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.

Članak 34. Prigodna nagrada i dar u naravi

- 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 36. Trošak prijevoza

Propisano je da 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. Izuzetak je propisan kod korištenja većinskog dijela godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Troškovi prijevoza umanjuju se za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

Odredba je malo nejasna za situacije u kojima osim kod korištenja godišnjeg radnici nemaju stvarni trošak prijevoza (npr. bolovanje).

- Može li se umanjiti razmjerno naknada troškova i u slučaju kada radnik koristi bolovanje ili plaćeni dopust veći dio mjeseca, odnosno kada stvarno nije na radu više od 15 dana, a da razlog nije godišnji odmor, budući da u tom slučaju nema stvarne troškove prijevoza u tom periodu.
- Da li je obvezno isplatiti naknadu troškova prijevoza u slučaju da je radnik cijeli mjesec na bolovanju, ili polovicu mjeseca na godišnjem odmoru, a polovicu na bolovanju čime faktički niti jedan dan nije na radu niti koristi troškove prijevoza.

Odgovor:

KUT-om je ugovoreno da radnik koji koristi 15 i više dana godišnjeg odmora bez prekida, za taj period može dobiti umanjeni iznos troška prijevoza. 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.

Članak 36. Trošak prijevoza

Obzirom da su troškovi prijevoza stvarno nastali troškovi, na koje radnik ne bi trebao imati pravo ukoliko nisu nastali niti su mogli nastati.

- Kako postupiti kada radnik koristi bolovanje u toku mjeseca, da li se to onda odnosi i na bolovanje koje traje 15 dana i više.
- Što kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, ali on prelazi iz mjeseca u mjesec (npr. u rujnu 10 dana, a u listopadu 5 dana)
- Što kada radniku radni odnos počinje ili završava u toku mjeseca, da li onda gledamo da ima više od 15 dana rada.

Odgovor:

Radniku treba isplatiti stvarni trošak.

Ukoliko je većinski dio godišnjeg odmora od 15 dana, 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.

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

Kako radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za poslodavca, ako je radnik u ostalim slučajevima odsutan, možete primjenjivati vlastita pravila o naknadi troškova prijevoza.

c) Članak 36. Trošak prijevoza

- Da li se prijevoz isplaćuje svim radnicima u punom iznosu neovisno da li je radnik došao ili otišao tijekom mjeseca –
- Da li poslodavac ima mogućnost donijeti odluku da se prijevoz isplaćuje ukoliko radnik radi barem, primjer, 3 dana u mjesecu.
- Da li se prijevoz isplaćuje razmjerno ukoliko je radnik dio mjeseca na bolovanju
- Da li se prijevoz isplaćuje u mjesecu za mjesec ili je moguće prijevoz za prethodni mjesec isplatiti zajedno sa plaćom za prethodni mjesec.
- Ukoliko se prijevoz mora isplaćivati 1.-og u mjesecu za tekući mjesec ili najkasnije sa plaćom za prethodni mjesec, a kako je plaću za prethodni mjesec obavezno isplatiti do 15.-tog u mjesecu, kada smo u obavezi isplatiti prijevoz za radnike koje zaposlimo nakon 15.-tog u mjesecu.
- Da li je ograničena isplata prijevoza na maksimalnih 110,00 €, odnosno da li poslodavac može neoporezivo isplatiti i više od navedenog iznosa ako je to definirano internim aktima

Odgovor:

KUT je utvrdio pravo radnika na naknadu troškova prijevoza.

Ukoliko radnik radi kraće od mjesec dana, ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla.

Za situacije koje KUT ne propisuje, možete primjenjivati interne akte o naknadi troškova puta i niste ograničeni iznosom od 110,00 eura. Troškovi prijevoza se trebaju isplatiti najkasnije s plaćom za protekli mjesec, što znači da za radnike koji su zaposleni tijekom mjeseca, trebate isplatiti do dana ili na dan kad isplaćujete plaću za protekli mjesec, a najkasnije do 15. u mjesecu.

Članak 41. Jubilarne nagrade

Pravilnik o porezu na dohodak propisuje maksimalne neoporezive iznose za nagrade radnicima.

6.	Nagrade radnicima za navršenih 10 godina radnog staža	0,5	do 280,00
7.	Nagrade radnicima za navršenih 15 godina radnog staža	0,6	do 336,00
8.	Nagrade radnicima za navršenih 20 godina radnog staža	0,7	do 392,00
9.	Nagrade radnicima za navršenih 25 godina radnog staža	0,8	do 448,00
10.	Nagrade radnicima za navršenih 30 godina radnog staža	0,9	do 504,00
11.	Nagrade radnicima za navršenih 35 godina radnog staža	1,0	do 560,00
12.	Nagrade radnicima za navršenih 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža	1,2	do 672,00

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 40. Novčane potpore

„Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u sljedećim slučajevima...“

Smatra li se komplikacija u trudnoći bolovanjem (vezano za pomoć za bolovanje duže od 90 ili 180 dana?

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.

1. Članak 45. Naknada zbog pretrpljenog straha

Čl. 45. „Poslodavac će isplatiti jednokratnu naknadu u iznosu od minimalno 130,00 eura bruto radniku koji pretrpi strah.... Pravo na isplatu naknade temelji se na priznatoj ozljedi na radu.“

Ako poslodavac isplaćuje potpore navedene u čl. 40. i 45. po polici osiguranja, postoji li obveza da to radi dodatno kako je navedeno u ovim člancima, iako to nije striktno navedeno kao što je za novčanu potporu za invalidnost. Npr. Neki poslodavci isplaćuju naknadu za pretrpljeni strah po polici osiguranja pa nas zanima, mora li u tom slučaju ići dvostruka isplata – po polici i od poslodavca?

Odgovor:

Za naknadu zbog pretrpljenog straha, poslodavac nije u obvezi dvostruke isplate odnosno isplate po KUT-u i po polici osiguranja, ali radniku mora biti isplaćen minimalni iznos od 135,00 eura bruto.

Ukoliko pretrpljeni strah nije ugovoren policom osiguranja ili osiguranje, unatoč priznatoj ozljedi na radu, ne isplati naknadu štete po polici osiguranja za pretrpljeni strah, istu radniku treba isplatiti poslodavac.

Ukoliko se poslodavac poziva na to da je naknada za pretrpljeni strah isplaćena iz police osiguranja, ista mora u radniku isplaćenom iznosu biti izrijekom navedena.