

Popis tumačenja Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/2022.)

Članak 1.

Tumačenje br. 90/22 od 21. prosinca 2022.

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (TKU) primjenjuje se na zaposlenike zaposlene u institucijama određenim Zakonom o plaćama u javnim službama (NN 27/01, 39/09). Sukladno navedenom, na zaposlenike Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu primjenjuju se odredbe TKU-a. Ako su suradnici zaposleni za rad na projektima u radnom odnosu na Institutu, na navedene zaposlenike primjenjuju se odredbe TKU-a.

Članak 24.

Tumačenje br. 19/22 od 14. srpnja 2022.

Sukladno članku 24. stavku 2. TKU-a, potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web stranicama odnosno oglasnim pločama ustanova, te u Narodnim novinama samo ako je to propisano posebnim propisom. Međutim, ako je ustanova pravilnikom ili drugim internim aktom sebi propisala obvezu objave javnog natječaja u Narodnim novinama, dužna je poštivati takvu obvezu propisanu internim aktom. Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, za zasnivanje radnog odnosa u javnim službama javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Međutim, ukoliko je ustanova pravilnikom ili drugim internim aktom sebi propisala obvezu javnog natječaja, poslodavac je dužan poštivati takvu obvezu propisanu internim aktom.

Tumačenje br. 65/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Slijedom navedenog, kod raspoređivanja postojećih zaposlenika na nova radna mjesta koja proizlaze iz promjene sistematizacije nema obveze raspisivanja javnog natječaja.

Tumačenje br. 81/22 od 24. studenoga 2022.

Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Kod raspoređivanja postojećih zaposlenika na nova radna mjesta koja proizlaze iz promjene sistematizacije nema obveze raspisivanja javnog natječaja. Slijedom navedenog, za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme kojim se popunjava upražnjeno radno mjesto kod poslodavca, potrebno je raspisivanje javnog natječaja.

Tumačenje br. 133/23 od 12. srpnja 2023.

Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Kod raspoređivanja postojećih zaposlenika na nova radna mjesta koja proizlaze iz promjene sistematizacije nema obveze raspisivanja javnog natječaja. Slijedom navedenog, za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme kojim se popunjava upražnjeno radno mjesto kod poslodavca, odnosno za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme za druge poslove, potrebno je raspisivanje javnog natječaja.

Članak 37.

Tumačenje br. 24/22 od 13. rujna 2022.

Zakonom o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19) propisano je pravo radnika da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Sukladno članku 37. stavku 5. TKU-a, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije. Člankom 37. stavkom 7. TKU-a ugovoreno je da ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka. Budući da je intencija ugovornih strana bila ugovaranje povoljnijeg prava za zaposlenike i u stavku 5. i u stavku 7. članka 37. TKU-a, pod naknadom plaće iz članka 37. stavka 7. TKU-a podrazumijeva se naknada plaće isplaćena za vrijeme bolovanja odnosno naknada plaće čiji je iznos manji od visine naknade plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Ovo tumačenje primjenjuje se od dana stupanja na snagu TKU-a (1. svibnja 2022. godine).

Članak 39.

Tumačenje br. 86/22 od 12. prosinca 2022.

Sukladno članku 39. stavku 2. TKU-a zaposlenik, uz obvezu najave poslodavcu najmanje dva dana ranije, ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora za tekuću godinu i prije nego što poslodavac donese raspored korištenja godišnjih odmora za tu godinu.

Članak 42.

Tumačenje br. 173/24 od 16. siječnja 2024.

Sukladno članku 42. TKU-a, zaposlenik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu. Pravo iz članka 42. TKU-a primjenjuje se i na zaposlenike koji nastavljaju raditi nakon navršenih 65 godina života temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme. Zaposlenik u mirovinu može otići samo jednom i pravo na puni godišnji odmor odnosi se na godinu u kojoj zaposlenik temeljem zahtjeva za priznavanje prava na mirovinu ostvari pravo na mirovinu.

Članak 43.

Tumačenje br. 11/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, za sudjelovanje na sindikalno - sportskim susretima zaposlenik ima pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta.

Tumačenje br. 20/22 od 14. srpnja 2022.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi tijekom jedne kalendarske godine. O namjeri darivanja krvi odnosno korištenja plaćenog dopusta s te osnove, zaposlenik mora izvijestiti poslodavca najmanje dva radna dana prije darivanja. Sukladno članku 43. stavku 3. TKU-a, plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja odnosno neposredno nakon nastanka događaja za kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti

korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem. Pravo na plaćeni dopust s osnove darivanja krvi koristi se u pravilu na dan darivanja ili neposredno nakon darivanja jer je svrha ta dva dana plaćenog dopusta oporavak organizma nakon darivanja krvi. Ako poslodavac ne omogući zaposleniku korištenje plaćenog dopusta s osnova darivanja krvi neposredno nakon darivanja, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem. Ako je poslodavac omogućio zaposleniku korištenje plaćenog dopusta s osnova darivanja krvi neposredno nakon darivanja, zaposlenik plaćeni dopust s te osnove može koristiti isključivo u te dane.

Tumačenje br. 42/22 od 30. rujna 2022.

Za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a, potrebno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje br. 89/22 od 21. prosinca 2022.

Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust zbog teške bolesti roditelja zaposlenik ostvaruje svake kalendarske godine. Za ostvarivanje prava iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, dovoljno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje br. 104/23 od 14. veljače 2023.

Zaposlenica kojoj je priznato pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju po toj istoj osnovi ne može ostvariti i pravo na plaćeni dopust iz članka 43. TKU-a. Pravo na plaćeni dopust ostvaruje se u slučaju nastanka teške bolesti djeteta. Postojanje teške bolesti kao osnove za ostvarivanje prava iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a, utvrđuje se ovisno o životnim i ostalim okolnostima svakog pojedinog slučaja, a temeljem dostavljene medicinske dokumentacije (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje br. 105/23 od 14. veljače 2023.

Pravo na očinski dopust temeljem Zakona o roditeljskim potporama i plaćeni dopust u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta iz članka 43. TKU-a međusobno se ne isključuju.

Tumačenje br. 106/23 od 14. veljače 2023.

Sukladno članku 43. TKU-a, svi zaposlenici imaju pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta ako sudjeluju na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti.

Tumačenje br. 107/23 od 14. veljače 2023.

Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust u slučaju selidbe pripada radniku isključivo za one dane kada pada događaj za koji se navedeni dopust dobiva (dani kada se odvija preseljenje), uz dokaz o promjeni adrese boravišta odnosno prebivališta. U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. članka 43. TKU-a, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. članka 43. TKU-a.

Tumačenje br. 143/23 od 20. rujna 2023.

Pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita iz članka 30. TKU-a i pravo na plaćeni dopust temeljem slučajeve navedenih u članku 43. TKU-a su dva odvojena prava ugovorena Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama. Broj radnih dana za koje je plaćeni dopust ostvaren temeljem članka 30. TKU-a ne uračunava se u ukupan broj dana plaćenog dopusta koje zaposlenik može ostvariti temeljem članka 43. TKU-a.

Tumačenje br. 168/24 od 16. siječnja 2024.

Budući da je zaposlenik sklopio građanski brak i temeljem toga ostvario pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta (a u međuvremenu se nije razveo), za sklapanje crkvenog braka s istom osobom ne može ponovno ostvariti pravo na isti plaćeni dopust.

Tumačenje br. 174/24 od 16. siječnja 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana u slučaju smrti djeteta. U konkretnom slučaju, zaposlenica ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust temeljem članka 43. TKU-a.

Tumačenje br. 176/24 od 15. veljače 2024.

Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust u slučaju rođenja djeteta koristi se neposredno po rođenju djeteta odnosno po izlasku rođenog djeteta iz bolnice. Ako zaposlenik u navedenom razdoblju koristi godišnji odmor, godišnji odmor može prekinuti, koristiti pravo na plaćeni dopust pa nakon korištenja prava na plaćeni dopust ponovno koristiti godišnji odmor, u dogovoru s poslodavcem. Ako je zaposlenik u navedenom razdoblju privremeno nesposoban za rad (na bolovanju), plaćeni dopust s osnove rođenja djeteta može iznimno koristiti odmah po zaključenju privremene nesposobnosti za rad.

Tumačenje br. 180/24 od 15. veljače 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, u jednoj kalendarskoj godini zaposlenik ima pravo na ukupno najviše 10 radnih dana plaćenog dopusta za slučajeve navedene u članku 43. stavku 1. TKU-a. U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta godišnje po osnovi teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta tj. ima pravo na plaćeni dopust više puta godišnje po tri dana za tešku bolest istog roditelja, drugog roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta.

Članak 46.

Tumačenje br. 97/23 od 31. siječnja 2023.

Članku 59. TKU-a, zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. Sukladno članku 46. stavku 3. TKU-a, svaki zaposlenik kojemu poslodavac otkazuje, a koji ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca te razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, ostvaruje pravo na povlaštenu otpremninu u visini najmanje 65% mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada. Dakle, ako zaposlenik otkáže ugovor o radu, ne ostvaruje pravo na otpremninu.

Tumačenje br. 101/23 od 14. veljače 2023.

Temeljem članka 3. Uredbe za provođenje Zakona o konvalidaciji za upravno područje rada, zapošljavanja, mirovinskog i invalidskog osiguranja, doplatka za djecu, socijalne skrbi i zaštite vojnih i civilnih invalida rata (NN 51/98-643) osobe zatečene u radnom odnosu na dan stupanja na snagu Zakona o konvalidaciji, koje imaju ili sklope ugovor o radu u skladu s propisima RH, ostvaruju u kontinuitetu prava iz radnog odnosa utvrđena zakonima, podzakonskim propisima i kolektivnim ugovorima. Sukladno navedenom i temeljem Rješenja HZMO-a kojim je radni staž zaposlenice za razdoblje 1. listopada 1992. do 14. svibnja 1997. godine konvalidiran, zaposlenici se i taj radni staž računa kao radni staž kod istog poslodavca. Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno nepuno radno vrijeme zaposlenice računa se kao puno radno vrijeme za ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Povlaštena otpremninu iz članka 46. TKU-a isplaćuje se zaposleniku isključivo u slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu, pod uvjetima iz stavka 3. članka 46. TKU-a (ako zaposlenik u trenutku otkaza ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca).

Članak 48.

Tumačenje br. 58/22 od 26. listopada 2022.

Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, u neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca, računa se staž ostvaren u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Tumačenje br. 61/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, u neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), računa se staž ostvaren u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenica može ostvariti samo jedanput u sustavu javnih službi.

Tumačenje br. 74/22 od 15. studenoga 2022.

Mirovanje radnog odnosa za vrijeme služenja vojnog roka ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža u smislu članka 48. stavka 1. TKU-a, ali se vrijeme provedeno u mirovanju ne uračunava u ukupni radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

Tumačenje br. 118/23 od 25. travnja 2023.

Mirovanje radnog ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža u smislu članka 48. stavka 1. TKU-a, ali se vrijeme provedeno u mirovanju ne uračunava u ukupni radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

Tumačenje br. 152/23 od 9. studenoga 2023.

Sukladno članku 48. stavku 3. TKU-a, državnim službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. U konkretnom slučaju, u razdoblju od 1. kolovoza 1992. do 31. srpnja 1993. nije došlo do prekida nego do mirovanja radnog odnosa. Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža u smislu članka 48. stavka 1. TKU-a, ali se vrijeme provedeno u mirovanju ne uračunava u ukupni radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo predmetno mirovanje radnog odnosa. Međutim, ako postoji dokument iz kojeg je razvidno da je na bilo koji način došlo do dogovora/sporazuma odnosno da je prelazak zaposlenika iz državne u javnu odnosno iz javne u državnu službu posljedica dogovora dvaju javnih tijela/ustanova sukladno članku 48. stavku 3. TKU-a, smatra se da do prekida radnog staža u smislu članka 48. TKU-a nije uopće došlo te se isplata predmetne jubilarne nagrade neće prolongirati.

Tumačenje br. 181/24 od 15. veljače 2024.

Neprekidni staž u javnim službama definiran u Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama ne može se poistovjetiti s pojmom neprekidnog radnog odnosa kada se govori o pravu radnika na otkazni rok.

Članak 49.

Tumačenje br. 8/22 od 6. srpnja 2022.

Od stupanja na snagu odredbe članka 49. stavka 2. TKU-a (1. svibnja 2022. godine), za uvećanje plaće od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža svim zaposlenicima računa se ukupni radni staž koji je zaposlenik ostvario (uključujući i radni staž koji je ostvaren prije 1. svibnja 2022. godine), neovisno o tome radi li se o punom ili nepunom radnom vremenu i neovisno o tome kod kojeg poslodavca je radni staž ostvaren.

Tumačenje br. 9/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 49. stavku 5. TKU-a, radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. U konkretnom slučaju, ako su zadovoljeni prethodno navedeni uvjeti, radni staž ostvaren u Republici Sloveniji računa se u ukupni radni staž zaposlenika.

Pregled međunarodnih ugovora Republike Hrvatske s drugim državama dostupan je na web stranicama Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Tumačenje br. 10/22 od 6. srpnja 2022.

Budući da osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa nisu zasnovale radni odnos i za to vrijeme im ne ide radni staž, vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju ne uračunava se u neprekidni staž u javnim službama niti u ukupni radni staž za uvećanje plaće od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža iz članka 49. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 21/22 od 14. srpnja 2022.

Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama niti bilo kojim drugim propisom. Stoga, prema mišljenju Povjerenstva, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temelnog kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Slijedom navedenog, u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 49. TKU-a računa se i radni staž ostvaren temeljem osnove osiguranja „član posade broda u međunarodnoj plovidbi“ za koji su plaćeni doprinosi. Pravo na uvećanje plaće s osnova osiguranja za člana posade broda u međunarodnoj plovidbi zaposlenik ostvaruje od trenutka kada je poslodavac imao saznanje o ostvarenom stažu zaposlenika, odnosno od trenutka kada je zaposlenik poslodavcu dostavio dokaz o ostvarenom stažu s osnova osiguranja za člana posade broda u međunarodnoj plovidbi (potvrda HZMO-a o radno pravnom statusu, kopija radne knjižice ili bilo koji drugi odgovarajući dokaz).

Tumačenje br. 22/22 od 14. srpnja 2022.

Dopunski rad temeljem članka 61. stavka 3. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19) smatra se nepunim radnim vremenom u kontekstu članka 49. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 40/22 od 30. rujna 2022.

Radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. U konkretnom slučaju, ako su zadovoljeni prethodno navedeni uvjeti, radni staž ostvaren u Čileu računa se u ukupni radni staž zaposlenika.

Popis država s kojima Republika Hrvatska ima potpisane međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju moguće je pronaći na:

<https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovine-primjenom-uredbi-eu-i-medjunarodnih-ugovora-o-socijalnom-osiguranju/172>

<https://hzzo.hr/pravni-akti>

Tumačenje br. 41/22 od 30. rujna 2022.

Radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. Staž ostvaren u republikama bivše SFRJ do 8. listopada 1991. godine uračunava se radni staž. U konkretnom slučaju, radni staž ostvaren u BIH uračunava se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5%.

Tumačenje br. 49/22 od 7. listopada 2022.

Da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temeljnog kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Slijedom navedenog, i poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 49. TKU-a.

Tumačenje br. 59/22 od 26. listopada 2022.

Budući da se ugovorom o djelu ne zasniva radni odnos i da za to vrijeme ne ide radni staž, vrijeme provedeno na radu temeljem ugovora o djelu ne uračunava se u neprekidni staž u javnim službama niti u ukupni radni staž za uvećanje plaće od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža iz članka 49. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 63/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 49. stavku 5. TKU-a, radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013.

godine. <https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovine-primjenom-uredbi-eu-i-medjunarodnih-ugovora-o-socijalnom-osiguranju/172>; <https://hzzo.hr/pravni-akti>

Tumačenje br. 75/22 od 15. studenoga 2022.

U radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 49. TKU-a uračunava se produženo osiguranje za vrijeme zaposlenosti (neovisno radi li se o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu, radu na projektima ili na nekim drugim poslovima), a ne računa se produženo osiguranje za vrijeme nezaposlenosti ili mirovanja radnog odnosa.

Tumačenje br. 78/22 od 24. studenoga 2022.

Da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temeljnog kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Budući da, sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi, roditelj njegovatelj ima pravo na naknadu, prava iz mirovinskog osiguranja, obveznog zdravstvenog osiguranja i prava za vrijeme nezaposlenosti, kao zaposlena osoba prema posebnim propisima, staž po osnovi osiguranja roditelj njegovatelj računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 49. TKU-a.

Tumačenje br. 84/22 od 12. prosinca 2022.

Za vrijeme korištenja roditeljnog, roditeljskog dopusta ili korištenja prava na dopust za njegu djeteta s poteškoćama u razvoju ne dolazi do prekida radnog odnosa i navedeni dopusti spadaju u kategoriju plaćenih dopusta tijekom kojih zaposlenik ostvaruje sva prava iz rada ili u svezi s radom. Slijedom navedenog, vrijeme korištenja navedenih dopusta smatra se radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 49. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 111/23 od 30. ožujka 2023.

Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, a niti bilo kojim drugim propisom. Stoga, prema mišljenju Povjerenstva, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz TKU-a, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni

doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Slijedom navedenog, razdoblje rada temeljem ugovora o djelu ne računa se u staž osiguranja za ostvarivanje prava na dodatak od 0,5 % sukladno članku 49. stavak 2. TKU-a.

Tumačenje br. 134/23 od 12. srpnja 2023.

Maksimalno uvećanje plaće sukladno članku 49. stavku 2. TKU-a je 0,5% po godini radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu. Slijedom navedenog, dodatni/dopunski rad kod drugog poslodavca ne utječe na visinu navedenog dodatka po godini radnog staža.

Tumačenje br. 139/23 od 11. rujna 2023.

Sukladno članku 49. stavku 5. TKU-a, radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. U konkretnom slučaju, ako su zadovoljeni prethodno navedeni uvjeti, radni staž ostvaren u Republici Austriji računa se u ukupni radni staž zaposlenika.

Popis država s kojima Republika Hrvatska ima potpisane međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju moguće je pronaći na:

<https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovine-primjenom-uredbi-eu-i-medjunarodnih-ugovora-o-socijalnom-osiguranju/172>

<https://hzzo.hr/pravni-akti>

Tumačenje br. 144/23 od 6. listopada 2023.

Odgovarajuća potvrda HZMO o priznavanju inozemnog staža u staž osiguranja za mirovinu smatra se valjanim dokazom o ostvarenom inozemnom stažu osiguranja za priznavanje tog staža kao radnog staža za uvećanje plaće za 0,5% za svaku navršenu godinu staža. Pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog inozemnog staža zaposlenik ostvaruje od trenutka kada je poslodavac imao saznanje o ostvarenom inozemnom stažu zaposlenika, odnosno od trenutka kada je zaposlenik poslodavcu podnio zahtjev i dostavio dokaz o ostvarenom inozemnom stažu. Tumačenje ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovog Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 50.

Tumačenje br. 43/22 od 30. rujna 2022.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, ako je određenu pogodnost ugovorio sindikat za svoje članove poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu temeljem takve pogodnosti. Obustave temeljem drugih pogodnosti, koji nisu predmet članka 50. stavka 3. TKU-a, nisu obveza poslodavca temeljem odredaba TKU-a.

Članak 52.

Tumačenje br. 2/22 od 29. lipnja 2022.

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a i važećim propisima, kvalifikacije završetkom kojih se stječe pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% su kvalifikacije koje se mogu steći isključivo završetkom poslijediplomskih sveučilišnih studija. Sukladno važećem Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17; dalje u tekstu: ZZDVO), sveučilišne studije na poslijediplomskoj razini mogu izvoditi samo sveučilišta i njihove sastavnice (fakulteti, akademije). Veleučilišta i Visoke škole ne mogu izvoditi studije na poslijediplomskoj razini pa prema tome niti jedna kvalifikacija koju izdaju spomenute dvije vrste visokih učilišta u Republici Hrvatskoj ne odgovaraju uvjetima iz članka 52. stavka 2. TKU-a za ostvarivanje prava na predmetno uvećanje plaće. Tragom navedenog, a sukladno Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (NN

107/07, 118/12) i drugim propisima koji reguliraju visoko obrazovanje, osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima:

1. *završen poslijediplomski specijalistički studij kojim se stječe akademski naziv sveučilišni specijalist uz naznaku struke ili dijela struke - kratica univ.spec.* (na primjer: sveučilišni specijalist ekonomije - univ.spec.oec., sveučilišni specijalist socijalne politike - univ.spec.soc.polit. i slično),
2. *završen poslijediplomski specijalistički studij u medicini, stomatologiji i veterini kojim se stječe naziv sveučilišni magistar uz naznaku struke ili dijela struke - kratica univ.mag.* (na primjer: dr.med.univ.mag.epidem. i slično),
3. *završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke (predbolonjski studiji, prema propisima koji su vrijedili prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju), koji je temeljem članka 14. stavka 3. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju izjednačen s akademskim nazivom sveučilišni specijalist - univ.spec.* (na primjer: poslijediplomski stručni studij na Učiteljskom fakultetu, magistra nastave i organizacije u osnovnoj školi izjednačen je s akademskim nazivom sveučilišni specijalist nastave i organizacije u osnovnoj školi i slično).

Stručni naziv stečen završetkom poslijediplomskog stručnog ili umjetničkog studija na veleučilištu ili visokoj školi (mr.) prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu ZZDVO-a (predbolonjski studiji) nije izravno izjednačen s nazivom koji se stječe završetkom poslijediplomskog specijalističkog studija pa je za njegovo izjednačavanje potrebno provesti poseban postupak sukladno članku 14. stavcima 4. - 9. Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (NN 107/07, 118/12) i u istom ishodu potvrditi o izjednačavanju stručnog naziva kao dokaz/pretpostavku za ostvarivanje prava na uvećanje osnovne plaće zaposlenika za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a. Naziv vrste i razine završenog studija, kao i akademski ili stručni naziv, odnosno akademski stupanj koji je završetkom studija stečen, navedeni su na završnoj ispravi koja se izdaje završetkom studija (diploma, potvrda). Ovo tumačenje primjenjuje se od početka primjene TKU-a, odnosno zaposlenici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće u skladu s ovim tumačenjem od 1. svibnja 2022. godine.

Tumačenje br. 3/22 od 29. lipnja 2022.

Dodaci iz članka 52. stavka 2. TKU-a međusobno se isključuju, odnosno ne mogu se kumulirati u slučaju da zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti i/ili doktora znanosti i završen poslijediplomski specijalistički studij. U navedenom slučaju, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće samo po jednoj osnovi i to onoj koja je povoljnija za zaposlenika.

U slučaju da zaposlenik ima završena dva ili više poslijediplomskih specijalističkih studija, ne ostvaruje pravo na dodatak od 5% za svaki od završenih studija već po navedenoj osnovi ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za ukupno 5%.

Tumačenje br. 4/22 od 29. lipnja 2022.

U slučaju da je kvalifikacija na temelju koje se želi ostvariti uvećanje plaće iz članka 52. stavka 2. TKU-a stečena u inozemstvu, prethodno je potrebno provesti postupak priznavanja i vrednovanja inozemne obrazovne kvalifikacije pri Agenciji za znanost i visoko obrazovanje, a koji postupak se pokreće na zahtjev nositelja inozemne obrazovne kvalifikacije. Nadležna Agencija izdaje mišljenje o inozemnoj obrazovnoj kvalifikaciji koje sadrži mišljenje o razini, obujmu, profilu i kvaliteti inozemne obrazovne kvalifikacije u odnosu na odgovarajuću kvalifikaciju koja se stječe u Republici Hrvatskoj. Zaposlenik ostvaruje pravo na predmetno uvećanje plaće ako se u navedenom postupku utvrdi da je inozemna obrazovna kvalifikacija usporediva s kvalifikacijom koja se stječe u RH i završetkom koje se ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 5/22 od 29. lipnja 2022.

Na temelju položenog pravosudnog ispita zaposlenik ne ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 6/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, svakom zaposleniku koji ima znanstveni stupanj doktora znanosti pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 15%, neovisno o tome je li doktorat u funkciji radnog mjesta ili nije.

Povjerenstvo nadležno za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama te se podnositelj upita upućuje da se s tim dijelom upita obrati Ministarstvu zdravstva.

Tumačenje br. 37/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, svakom zaposleniku koji ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 5%, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij vezan za struku zaposlenika odnosno neovisno o tome je li u funkciji radnog mjesta ili nije.

Tumačenje br. 38/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, zaposlenik će ostvariti pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% od stupanja na snagu TKU-a (1. svibnja 2022. godine) pod uvjetom da je na dan stupanja na snagu TKU-a imao završen poslijediplomski stručni studij. U konkretnom slučaju, zaposlenik je imao završen poslijediplomski stručni studij i prije stupanja na snagu TKU-a te mu stoga pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% od stupanja na snagu TKU-a. Naknadna potvrda o izjednačavanju stručnog naziva ishođena je sa svrhom dokazivanja izjednačavanja sa poslijediplomskim specijalističkim studijem, a ne sa svrhom dokazivanja završetka studija.

Tumačenje br. 71/22 od 15. studenoga 2022.

Sukladno članku 52. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje plaće isključivo za smjenski rad definiran stavcima 3., 4. i 5. članka 52. TKU-a.

Tumačenje br. 83/22 od 12. prosinca 2022.

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. U smislu navedene odredbe, znanstveni stupanj magistra znanosti (mr. sc.) ne može se izjednačiti sa sveučilišnim magistrom ili magistrom struke (mr.). Ako zaposlenik ima stečen znanstveni stupanj magistra znanosti (mr. sc.), njegova plaća uvećava se za 8%. Ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) odnosno završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu (mr.) i koji je temeljem članka 14. stavka 3. Zakona izjednačen s akademskim nazivom sveučilišni specijalist, njegova plaća uvećava se za 5%.

Tumačenje br. 103/23 od 14. veljače 2023.

Sukladno članku 52. stavku 4. TKU-a, rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca. U konkretnom slučaju u kojem je raspored radnog vremena organiziran na način da zaposlenica jedan tjedan radi od ponedjeljka do petka u prvoj smjeni, a drugi tjedan radi od ponedjeljka do četvrtka u drugoj, a samo petak u prvoj smjeni pa zatim opet tjedan u prvoj smjeni, zaposlenica ostvaruje pravo na naknadu za rad u smjenama za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Tumačenje br. 112/23 od 30. ožujka 2023.

Sukladno članku 52. stavak 2. TKU-a, uvećanje od 5% za završen poslijediplomski sveučilišni studij obračunava se na osnovnu plaću, a osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za svaku navršenu godinu radnog staža.

Zakonom o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) propisano je pravo radnika da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom

o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Sukladno članku 37. stavku 5. TKU-a, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije. Člankom 37. stavkom 7. TKU-a ugovoreno je da ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka.

Tumačenje br. 132/23 od 12. srpnja 2023.

Za ostvarivanje prava na uvećanje osnovne plaće za 8% potrebno je imati znanstveni stupanj magistra znanosti. Magistar struke (mag.) i magistar znanosti (mr.sc.) nisu isti stupnjevi obrazovanja. Po bolonjskom sustavu, završetkom preddiplomskog i diplomskoga sveučilišnog studija ili integriranoga preddiplomskog i diplomskog sveučilišnog studija stječe se akademski naziv magistar, odnosno magistra uz naznaku struke (na primjer: magistar/magistra sestrinstva). Magistri znanosti (mr.sc.) su osobe koje su završile sveučilišni poslijediplomski znanstveni studij prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (»Narodne novine«, br. 123/03.).

Tumačenje br. 135/23 od 12. srpnja 2023.

Sukladno Tumačenju ovog Povjerenstva br. 2/22 od 29. lipnja 2022. godine, osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju, zaposlenica koja ima završen poslijediplomski stručni studij psihoterapije na Medicinskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu i stručni naziv mr. psihoterapije ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% iz članka 52. TKU-a.

Tumačenje br. 178/24 od 15. veljače 2024.

U konkretnom slučaju, a sukladno mišljenju Ministarstva znanosti i obrazovanja, radi se o studiju koji se izvodi na poslijediplomskoj razini i zaposlenik, sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5%.

Tumačenje br. 182/24 od 23. veljače 2024.

Sukladno članku 52. TKU-a, dodatak za dvokratni rad s prekidom između rada u prijedpodnevnoj i poslijepodnevnoj smjeni koji je duži od 90 minuta obračunava se na osnovnu plaću za sve sate odrađene u dvokratnom radu (i na sate odrađene prijedpodne i na sate odrađene poslijepodne, ako je prekid između rada u jednoj i drugoj smjeni duži od 90 minuta).

Članak 53.

Tumačenje br. 109/23 od 30. ožujka 2023.

Pod pojmom granski kolektivni ugovor iz članka 53. stavka 2. TKU-a podrazumijeva se i kućni kolektivni ugovor koji se sklapa na razini Hrvatske agencije za poljoprivredu i hranu (HAPIH).

Članak 54.

Tumačenje br. 169/24 od 16. siječnja 2024.

Člankom 54. stavkom 3. TKU-a ugovoreno je da se roditelju s malim djetetom do tri godine starosti ne može odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njegovog pisanog pristanka. Pod pojmom „dežurstvo“ podrazumijeva se oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (sukladno definiciji iz članka 193. stavka 4. Zakona o zdravstvenoj zaštiti).

Tragom navedenog, u konkretnom slučaju poslodavac temeljem odredaba članka 54. stavka 3. TKU-a nema obvezu osloboditi zaposlenika „dežurstva učitelja u okviru radnog vremena“.

Članak 57.

Tumačenje br. 66/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 57. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Prilikom izračuna naknade plaće za vrijeme bolovanja uračunavaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad bez obzira iz kojeg izvora ih je poslodavac isplatio.

Tumačenje br. 85/22 od 12. prosinca 2022.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće s osnove bolovanja, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek.

Tumačenje br. 151/23 od 9. studenoga 2023.

Sukladno članku 57. stavku TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu. Sukladno članku 57. stavku 4. TKU-a, ako je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovoga članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.

Sukladno članku 57. TKU-a, za obračun naknade za vrijeme bolovanja uzimaju se prosječne mjesečne plaće zaposlenika ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje. Primjerice, kod bolovanja koje je započelo u mjesecu srpnju u prosjek za obračun naknade ulaze plaće za travanj, svibanj i lipanj, a kod bolovanja koje je započeto u mjesecu kolovozu u prosjek za obračun naknade ulaze plaće za svibanj, lipanj i srpanj. Sukladno članku 57. stavku 1. TKU-a, za obračun naknade za vrijeme bolovanja koje je započeto u jednom mjesecu i nastavilo se u sljedeći mjesec (neprekinuto bolovanje) uzimaju se prosječne mjesečne plaće zaposlenika ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje. Primjerice kod bolovanja koje je započeto u mjesecu srpnju i nastavljeno u mjesecu kolovozu (u kontinuitetu), u prosjek za obračun naknade ulaze plaće za travanj, svibanj i lipanj jer je kontinuirano bolovanje započeto u mjesecu srpnju.

Tumačenje br. 153/23 od 28. studenoga 2023.

Sukladno članku 57. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu, neovisno o tome na čiji teret se naknada za bolovanje isplaćuje (na teret poslodavca ili na teret HZZO-a). Dakle, navedene odredbe odnose se i na bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, njege djeteta i sl., u kojem slučaju naknada za bolovanje ide na teret HZZO-a od prvog dana bolovanja. Ako se u navedenim slučajevima dogodi da je naknada za bolovanje koju isplaćuje HZZO manja od naknade za bolovanje koju bi prema odredbama članka 57. TKU-a trebao isplatiti poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti razliku naknade plaće s te osnove. U svrhu izračuna i isplate razlike naknade plaće za bolovanje, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o visini naknade za bolovanje isplaćene od strane HZZO-a (izvadak/ispis s tekućeg računa zaposlenika iz kojeg je vidljiva uplata HZZO-a s osnove naknade za bolovanje).

Članak 58.

Tumačenje br. 48/22 od 7. listopada 2022.

Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora veže se uz stvarno korištenje godišnjeg odmora. Bez obzira koristi li zaposlenik jedan dan godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor, ostvaruje pravo na puni iznos regresa. Zaposlenik koji zbog prestanka radnog odnosa nije stvarno koristio niti jedan dan godišnjeg odmora nema pravo na isplatu regresa nego isključivo na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Tumačenje br. 79/22 od 24. studenoga 2022.

Sukladno članku 58. TKU-a, pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ostvaruje svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora, a regres je dužan isplatiti poslodavac kod kojeg je zaposlenik koristio godišnji odmor. Zaposlenik koji radi kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, pravo na isplatu božićnice, regresa i dara za djecu u punom iznosu ostvaruje samo kod jednog poslodavca u javnim službama. Budući da je u konkretnom slučaju zaposlenik u radnom odnosu na Medicinskom fakultetu i da je kao zaposlenik tog Fakulteta koristio godišnji odmor, Medicinski fakultet je imao obvezu isplatiti mu regres za korištenje godišnjeg odmora temeljem odredaba članka 58. TKU-a.

Tumačenje br. 142/23 od 20. rujna 2023.

Sukladno članku 58. TKU-a, pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora veže se uz stvarno korištenje godišnjeg odmora. Bez obzira koristi li zaposlenik razmjerni dio godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor, ostvaruje pravo na puni iznos regresa. Pravo na isplatu regresa ostvaruje se u trenutku korištenja godišnjeg odmora. Zaposlenik koji u 2023. godini koristi razmjerni dio godišnjeg odmora za 2022. godinu ima pravo na isplatu regresa za 2022. godinu u visini u kojoj je regres ugovoren za 2022. godinu.

Tumačenje br. 177/24 od 15. veljače 2024.

Pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora zaposlenik ima u slučaju ako bivši poslodavac koji mu je već isplatio regres za istu godinu nije u sustavu javnih službi, bez obzira na izvor sredstava iz kojih je regres isplaćen.

Članak 79.

Tumačenje br. 179/24 od 15. veljače 2024.

Sukladno članku 79. TKU-a, naknada za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata. Poslovi povjerenika radnika za zaštitu na radu obavljaju se unutar redovnog radnog vremena odnosno zaposlenik koji obnaša dužnost povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo 4 radna sata tjedno biti oslobođen od obavljanja poslova svojeg radnog mjesta te za te sate ima pravo na naknadu plaće.

Tumačenje br. 183/24 od 23. veljače 2024.

Pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora zaposlenik ima u slučaju ako bivši poslodavac koji mu je već isplatio regres za istu godinu nije u sustavu javnih službi. U konkretnom slučaju, bivši poslodavac je privatna firma (nije u sustavu javnih službi) te zaposlenik koji će koristiti godišnji odmor u 12. mjesecu ove godine ima pravo na isplatu punog regresa za 2023. godinu.

Članak 59.

Tumačenje br. 64/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 59. TKU-a, zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Tumačenje br. 154/23 od 28. studenoga 2023.

Zaposlenik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca unutar javnih službi ostvaruje pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu iz članka 59. TKU-a samo kod jednog poslodavca, odnosno zaposlenik u navedenom slučaju ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu u punom iznosu samo od jednog poslodavca unutar javnih službi.

Članak 60.

Tumačenje br. 44/22 od 7. listopada 2022.

Pravo na pomoć iz članka 60. TKU-a isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva.

Tumačenje br. 62/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 60. TKU-a, pravo na pomoć zbog smrti moguće je ostvariti od nastanka okolnosti za ostvarivanje prava do isteka općeg zastarnog roka koji se primjenjuje na predmetno potraživanje.

Tumačenje br. 88/22 od 21. prosinca 2022.

Sukladno članku 60. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u visini 1 proračunske osnovice isključivo u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja. Slijedom navedenog, u slučaju smrti maćehe zaposlenik nema pravo na pomoć.

Tumačenja br. 122/23

U konkretnom slučaju, poslodavac je dužan isplatiti dvije pomoći iz članka 60. TKU-a i to obitelji umrle zaposlenice pomoć u visini 2 proračunske osnovice zbog smrti zaposlenice te zaposlenici (majci umrle zaposlenice) pomoć u visini 1 proračunske osnovice zbog smrti djeteta.

Tumačenje br. 145/23 od 6. listopada 2023.

Sukladno članku 60. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u visini 1 proračunske osnovice isključivo u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja. Slijedom navedenog, zaposlenik ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju smrti šticećenika odnosno po osnovi zakonskog skrbništva nad punoljetnom osobom.

Tumačenje ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovog Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Tumačenje br. 175/24 od 16. siječnja 2024.

Sukladno članku 60. stavku, zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju smrti djeteta u visini 1 proračunske osnovice. U konkretnom slučaju, zaposlenica ne ostvaruje pravo na pomoć temeljem članka 60. TKU-a.

Članak 61.

Tumačenje br. 18/22 od 14. srpnja 2022.

Sukladno članku 61. stavcima 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), prema Listi težine i vrste invaliditeta - oštećenja funkcionalnih sposobnosti Uredbe o metodologijama vještačenja (NN br. 67/2017, 56/2018). Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ostvaruje se dostavom Nalaza i mišljenja o težini i vrsti invaliditeta - oštećenju funkcionalnih sposobnosti Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI), odnosno dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- Rješenje o pravu na doplatku za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- Rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- Rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- Rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)
- Rješenje o pravu na doplatku za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

Ako se iz rješenja ne vidi utvrđeni stupanj invaliditeta, za ostvarenje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti i dokaz iz kojeg je utvrđeni stupanj invaliditeta vidljiv.

Tumačenje br. 23/22 od 14. srpnja 2022.

Sukladno članku 61. stavcima 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti, pomoć u slučaju nastanka invalidnosti iz članka 61. TKU-a ostvaruje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. U konkretnom slučaju, na temelju konačnog rješenja HZMO-a kojim je utvrđeno da kod osiguranika - osobe s invaliditetom zdravstveno stanje uzrokuje trajne posljedice za život i rad, zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu jednokratne pomoći u visini jedne proračunske osnovice u slučaju nastanka invalidnosti.

Tumačenje br. 45/22 od 7. listopada 2022.

Rješenje o tjelesnom oštećenju zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 61. stavku 1. TKU-a budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 54/22 od 19. listopada 2022.

Dioptrijske naočale ubrajaju se u medicinska pomagala za koja nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi da li je to prijeko potrebno za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog osiguranja. Ako je HZZO odobrio samo dio troškova, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje br. 60/22 od 10. studenoga 2022.

Sukladno članku 61. TKU-a te dostavljenom Rješenju HZZO-a i Nalazu i mišljenju Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, iz kojih proizlazi da je Rješenje izdalo nadležno tijelo i da je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) invaliditet, u konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta.

Tumačenje br. 72/22 od 15. studenoga 2022.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika isplaćuje se u trenutku nastanka invalidnosti. Slijedom navedenog, s osnove nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika, pravo na pomoć isplaćuje se samo jedanput (jednokratno, s osnove nastanka invalidnosti).

Tumačenje br. 76/22 od 24. studenoga 2022.

Pravo zaposlenika na pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja ugovoreno je za čin rođenja ili posvojenja djeteta. Sukladno Obiteljskom zakonu (NN br. 103/15, 98/19, 47/20), posvojenjem nastaje među posvojiteljem i njegovim srođnicima s jedne strane te posvojenikom i njegovim potomcima s druge strane

neraskidiv odnos srodstva i sva prava i dužnosti koje iz toga proizlaze, a u maticu rođenih posvojitelji se upisuju kao roditelji. Člankom 47. stavkom 2. Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola (NN br. 92/14, 98/19) propisano je da se u maticu rođenih djeteta upisuje samo bilješka o partnerskoj skrbi, a temeljem članka 49. predmetnog Zakona moguć je prestanak partnerske skrbi odnosno radi se o raskidivom odnosu između djeteta i partnera skrbnik. Slijedom navedenog, sukladno važećim zakonskim propisima status partnera skrbnika nije izjednačen sa statusom roditelja niti statusom posvojitelja pa partner skrbnik ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta iz članka 61. TKU-a.

Tumačenje br. 91/22 od 21. prosinca 2022.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja iz članka 61. stavka 5. TKU-a, potrebno je postojanje preporuke nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke, da je to prijeko potrebno i nenadomjestivo za zaposlenika, dijete ili supružnika te da troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Pod preporukom nadležnog liječnika specijaliste smatra se preporuka liječnika iz sustava javnog zdravstva (liječnik odnosno zdravstvena ustanova koja s HZZO-om ima ugovorni odnos). Tragom podnošenja zahtjeva za isplatu pomoći od strane zaposlenika, poslodavac je na temelju relevantne medicinske i druge dokumentacije dužan utvrditi jesu li u konkretnom slučaju ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti. Ako su ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti, zaposlenik ostvaruje pravo na pokriće troškova liječenja.

Tumačenje br. 113/23 od 30. ožujka 2023.

Sukladno članku 61. stavcima 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), prema Listi težine i vrste invaliditeta - oštećenja funkcionalnih sposobnosti Uredbe o metodologijama vještačenja (NN br. 67/2017, 56/2018). Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ostvaruje se dostavom Nalaza i mišljenja o težini i vrsti invaliditeta - oštećenju funkcionalnih sposobnosti Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI), odnosno dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- Rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- Rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- Rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- Rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)
- Rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

Ako se iz rješenja ne vidi utvrđeni stupanj invaliditeta, za ostvarenje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti i dokaz iz kojeg je utvrđeni stupanj invaliditeta vidljiv.

Slijedom navedenog, a sukladno članku 61. stavku 1. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta.

Tumačenja br. 120/23

Na temelju konačnog rješenja nadležnog tijela kojim je zaposleniku utvrđeno svojstvo civilnog invalida rata, zaposlenik ne može ostvariti pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika iz članka 61. TKU-a, budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti. Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti iz članka 61. TKU-a ostvaruje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 124/23

Sukladno članku 61. stavku 5. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pomoć radi pokrivanja troškova lijekova za dijete pod uvjetom da se radi o malodobnom djetetu ili o punoljetnom djetetu kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima.

Tumačenje br. 141/23 od 20. rujna 2023.

Zaposlenik koji ima dvoje malodobne djece kojima je od strane nadležnih institucija utvrđen nastanak invalidnosti sukladno uvjetima iz članka 61. stavka 4. TKU-a, ima pravo na pomoć u visini jedne proračunske osnovice za svako malodobno dijete za koje je na opisan način utvrđen nastanak invalidnosti.

Tumačenje br. 166/23 od 11. prosinca 2023.

Sukladno članku 61. stavku 5. TKU-a, radi pokrivanja troškova liječenja, odnosno pokrivanja troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokrivanje troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje. Ukoliko zaposlenik ima dvoje malodobne djece za koje su ispunjeni preduvjeti iz članka 61. stavka 5. TKU-a, ima pravo na naknadu troška po svakom malodobnom djetetu.

Tumačenje br. 167/23 od 11. prosinca 2023.

U konkretnom slučaju, na temelju konačnog rješenja HZMO-a kojim je utvrđeno da kod osiguranika - osobe s invaliditetom zdravstveno stanje uzrokuje trajne posljedice za život i rad, zaposlenik već samo na temelju tog rješenja (bez obveze dostave dodatnog rješenja) ostvaruje pravo na isplatu jednokratne pomoći u visini jedne proračunske osnovice u slučaju nastanka invalidnosti.

Tumačenje br. 184/24 od 23. veljače 2024.

Sukladno članku 61. stavku 4. TKU-a, pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- rješenje o pravu na doplatku za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)
- rješenje o pravu na doplatku za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb)

Za ostvarivanje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta potrebno je da je postupak za utvrđenje invalidnosti pokrenut za vrijeme maloljetnosti djeteta.

Tumačenje br. 189/23 od 23. veljače 2024.

Sukladno članku 61. TKU-a, nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta mora biti utvrđen u trenutku dok je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca.

Tumačenje br. 190/24 od 23. veljače 2024.

Zaposlenik koji je u jednoj godini, sukladno članku 61. TKU-a, ostvario pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u sljedećoj godini pod uvjetom da je (s osnove istog ili drugog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana. Zaposlenik s osnove prava na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, može ostvariti pravo na jednu pomoć godišnje.

Članak 62.

Tumačenje br. 96/23 od 31. siječnja 2023.

Sukladno članku 7. stavku 11. Pravilnika o porezu na dohodak (NN br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23) dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu jesu naknade za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen na službeno putovanje i to iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara. Sukladno navedenom, isplata dnevnica ne veže se za granice županije nego za činjenicu da se zaposlenik (vozač u sanitetskom prijevozu) upućuje na službeno putovanje iz jednog mjesta u drugo mjesto, a udaljenost između tih mjesta je najmanje 30 kilometara. Ukoliko su ispunjeni prethodno navedeni uvjeti, a putovanje traje više od 12 sati (cijela dnevnicica) ili više od 8 sati (pola dnevnice), vozaču sanitetskog prijevoza pripada dnevnicica za cijelo vrijeme trajanja službenog putovanja.

Nadalje, sukladno mišljenju MROSP-a, iako zaposlenik čitavo vrijeme provedeno na službenom putu efektivno ne obavlja ugovorene poslove, njegovo radno vrijeme toga dana, bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, određuje se prema njegovom stvarno ugovorenom redovitom radnom danu. Međutim, ako bi na službenom putu, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, zaposlenik radio duže od ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu te bi zaposlenik ostvario pravo na povećanu plaću za stvarno odrađene sate prekovremenog rada. Izuzetak su slučajevi kada se radi o zaposleniku koji bi za vrijeme službenog puta obavljao svoje ugovorene poslove (npr. vozač i medicinska sestra/tehničar u sanitetskom prijevozu), u kojem slučaju se cjelokupno vrijeme provedeno na putu uračunava u radno vrijeme. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju vozač i medicinska sestra / tehničar u sanitetskom prijevozu ostvaruju pravo na dnevnicu ako su ispunjeni gore navedeni uvjeti te i na plaćen prekovremeni rad ako je vrijeme provedeno na putu duže od zaposlenikovog ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena.

Tumačenje br. 146/23 od 6. listopada 2023.

Sukladno članku 62. stavku 8. TKU-a, ako zaposlenik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom. U konkretnom slučaju zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene autobusne karte. Relevantan dokaz o visini cijene karte nije isključivo potvrda prijevoznika već to može biti ispis cjenika sa službene internetske stranice prijevoznika, preslika cjenika ili fotografija cjenika izloženog u prostorijama prijevoznika ili na prodajnim mjestima gdje se prodaju karte prijevoznika te sličan dokaz o visini cijene karte.

Tumačenje ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovog Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Tumačenje br. 191/24 od 23. veljače 2024.

Sukladno članku 7. stavku 11. Pravilnika o porezu na dohodak (NN br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19) dnevnicica za službena putovanja u zemlji i inozemstvu jesu naknade za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen na službeno putovanje i to iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara. U slučaju da zaposlenik u određenom mjestu ima prijavljeno boravište, a upućen je na službeni put u mjesto svog prebivališta, ostvaruje pravo na dnevnicu i ostale troškove službenog puta sukladno odredbama TKU-a.

Članak 65.

Tumačenje br. 1/22 od 29. lipnja 2022.

Sama činjenica zaključivanja novog Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/22) nije razlog zbog kojega se zaposlenici moraju ponovno svom poslodavcu pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza. Zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza svom poslodavcu mora ponovno pisano izjasniti samo u slučaju ako je došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.

Dakle, ako nije došlo do navedenih promjena zaposlenik se ne mora ponovno pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku svake kalendarske godine, odnosno nakon zaključivanja novog TKU-a.

Tumačenje br. 13/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 65. stavku 7. TKU-a, razvod braka smatra se objektivno opravdanim razlogom za promjenu prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.

Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje odnosno donošenje odluke o pravu na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, budući da je člankom 65. stavkom 5. TKU-a propisano da pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom. Sukladno članku 65. stavku 6. TKU-a, ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva, nadležni ministar ne donese odluku, smatrat će se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km u skladu sa člankom 65. TKU-a. Navedeno pravo na naknadu troškova prijevoza zaposlenik ostvaruje i za razdoblje u kojem se predmetna odluka čekala.

Tumačenje br. 14/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 65. stavku 11. TKU-a, ako postoji potreba za više presjedanja, smatra se da je redoviti dolazak na posao i odlazak s posla osiguran pod uvjetom da ukupno vrijeme čekanja ne prelazi 30 minuta.

Tumačenje br. 15/22 od 6. srpnja 2022.

Zaposlenik koji je kupio mjesečnu kartu i koristio prijevoz prije saznanja odnosno nastupanja razloga spriječenosti dolaska na posao ima pravo na povrat troška ukupne cijene mjesečne karte koju je kupio, odnosno poslodavac mu ne uskraćuje iznos mjesečne karte i ne traži od njega povrat mjesečne karte za taj mjesec.

Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, zaposleniku koji ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne karte, naknada se neće isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Tumačenje br. 16/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 65. stavku 3. TKU-a, zaposlenicima s navršениh 58 godina, ako im je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će nadoknaditi troškove prijevoza isključivo za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost njezine kupnje, mjesečnu kartu ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačnu kartu ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Navedeno se odnosi na mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i odlazak s posla.

Tumačenje br. 17/22 od 6. srpnja 2022.

Sukladno članku 65. TKU-a, zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 godišnje karte, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Naknada troškova prijevoza neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor.

Naknada troškova prijevoza uskratit će se u svim drugim slučajevima kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Tumačenje br. 25/22 od 13. rujna 2022.

U smislu članka 65. TKU-a, pod organiziranim prijevozom smatra se mjesni prijevoz (u mjestu prebivališta odnosno boravišta i u mjestu rada) i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu prebivališta/boravišta pod uvjetom da je udaljenost od zaposlenikovog prebivališta/boravišta do stanice međumjesnog prijevoza najmanje dva kilometra te na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu rada pod uvjetom da je udaljenost od stanice međumjesnog prijevoza do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Zaposlenici s navršenih 58 godina imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za kupljenu kartu i za mjesni i za međumjesni prijevoz i u slučaju ako je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, samo gdje takav prijevoz postoji i isključivo za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Slijedom navedenog, u slučaju da zaposlenik koristi mjesni prijevoz u mjestu prebivališta odnosno boravišta, međumjesni prijevoz i mjesni prijevoz u mjestu rada, poslodavac mu je dužan naknaditi troškove prijevoza za kupljene karte za sva tri navedena prijevoza. Zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu).

Tumačenje br. 26/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a, u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 27/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a, naknada troškova prijevoza u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru isplaćuje se samo u slučaju ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje.

Tumačenje br. 28/22 od 13. rujna 2022.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik koristi, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu).

Tumačenje br. 29/22 od 13. rujna 2022.

U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u visini od 1,35 kn po stvarno prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 30/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 65. stavku 15. TKU-a, poslodavac može kao najkraću rutu od mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrditi relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom ako je to za njega povoljnije, u kojem slučaju zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza uvećanu za troškove cestarine, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine ENC-a HAC-a i AZM-a na ime zaposlenika.

Tumačenje br. 31/22 od 13. rujna 2022.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska

redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru.

Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Tumačenje br. 32/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, ako zaposlenik zbog bolovanja, korištenja plaćenog ili neplaćenog dopusta, slobodnih dana, službenog puta ili po nekoj drugoj osnovi nije u obvezi dolaska na posao, naknada troškova prijevoza neće mu se isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). Zaposleniku koji zbog bolovanja nije dolazio na posao više puta mjesečno po jedan ili dva dana, za te dane se ne uskraćuje naknada troškova prijevoza (izostanci na razini mjeseca se ne zbrajaju).

Zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor. Međutim, zaposlenicima koji naknadu za trošak prijevoza ostvaruju u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 33/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Samo ukoliko postoji više pješačkih ruta sa suvremenom pješačkom stazom i sve one omogućavaju sigurno kretanje pješaka, za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza uzima se najkraća pješačka ruta od navedenih.

Tumačenje br. 34/22 od 13. rujna 2022.

Sukladno članku 65. TKU-a, zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 godišnje karte (pravo na naknadu troška mjesečne karte) odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor.

Tumačenje br. 35/22 od 13. rujna 2022.

U konkretnom slučaju, poslodavac je bio dužan pravovremeno obavijestiti zaposlenika o promjeni načina obračunavanja naknade za trošak prijevoza. Ukoliko je poslodavac propustio pravovremeno obavijestiti zaposlenika o promjeni načina obračunavanja naknade za trošak prijevoza, a zaposlenik je temeljem prethodno utvrđenog načina obračuna naknade za trošak prijevoza kupio mjesečnu kartu, poslodavac mu je dužan nadoknaditi trošak te kupljene karte.

Tumačenje br. 39/22 od 30. rujna 2022.

Sukladno članku 65. TKU-a, u konkretnom slučaju ako zaposlenice kod odlaska s posla iz druge smjene koja traje do 22h stižu na autobus koji polazi u 22:30h, smatra se da imaju organizirani prijevoz. Ako u navedenom slučaju zaposlenice ne stižu na autobus koji polazi u 22:30h, vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenica prelazi 45

minuta pa se smatra da prijevoz nije organiziran i zaposlenicama se isplaćuje odgovarajući iznos kuna po kilometru.

Tumačenje br. 50/22 od 7. listopada 2022.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Tumačenje br. 51/22 od 7. listopada 2022.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Tumačenje br. 52/22 od 7. listopada 2022.

Sama činjenica zaključivanja novog Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/22) nije razlog zbog kojega se zaposlenici moraju ponovno svom poslodavcu pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza. Zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza svom poslodavcu mora ponovno pisano izjasniti samo u slučaju ako je došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika. Dakle, ako nije došlo do navedenih promjena zaposlenik se ne mora ponovno pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku svake kalendarske godine, odnosno nakon zaključivanja novog TKU-a. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla.

Tumačenje br. 53/22 od 19. listopada 2022.

Ako zaposlenik nema organizirani javni prijevoz sukladno članku 65. TKU-a, ostvaruje pravo na odgovarajući iznos kuna po prijeđenom kilometru te uvećanje za troškove cestarine pod uvjetom da predoči ispis elektroničke naplate cestarine na svoje ime. Dakle, ako zaposlenik poslodavcu ne može predočiti ispis elektroničke naplate, neće ostvariti pravo na naknadu troškova cestarine, ali mu je poslodavac dužan isplatiti naknadu troškova prijevoza u visini odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 55/22 od 19. listopada 2022.

Ako poslodavac ima saznanje da je došlo do promjene u načinu korištenja prijevoza zaposlenika, o tome treba obavijestiti zaposlenika i zatražiti podnošenje nove izjave o načinu korištenja prijevoza, sukladno postojećem javnom prijevozu i voznom redu te rasporedu radnog vremena zaposlenika.

Tumačenje br. 56/22 od 26. listopada 2022.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru.

Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Tumačenje br. 67/22 od 15. studenoga 2022.

U smislu članka 65. TKU-a, pod organiziranim prijevozom smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Ako zaposlenik ima organiziran međumjesni i mjesni prijevoz, a vrijeme čekanja od dolaska mjesnog prijevoza do početka radnog vremena te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska prve linije mjesnog prijevoza ne prelazi 45 minuta, takav prijevoz smatra se organiziranim javnim prijevozom.

Tumačenje br. 68/22 od 15. studenoga 2022.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila.

Tumačenje br. 69/22 od 15. studenoga 2022.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila. Ukoliko postoji više pješačkih ruta sa suvremenom pješačkom stazom i sve one omogućavaju sigurno kretanje pješaka, za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza iz članka 65. stavka 1. TKU-a, uzima se najkraća takva pješačka ruta.

Tumačenje br. 70/22 od 15. studenoga 2022.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Tumačenje br. 73/22 od 15. studenoga 2022.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća

automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom) ne smatra se makadam te se ruta s makadamom ne može uzimati u obzir za utvrđivanje najkraće automobilske rute.

Tumačenje br. 82/22 od 24. studenoga 2022.

Sukladno članku 65. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se na način na koji ju je izračunao Google Maps, a u slučaju dvojbe, točna udaljenost promatra se zaokruženo u kilometrima.

Tumačenje br. 92/23 od 23. siječnja 2023.

Ako u konkretnom slučaju zaposlenica ima organizirani javni prijevoz sukladno članku 65. TKU-a, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu sa stavkom 12. članka 65. TKU-a. Ako u konkretnom slučaju zaposlenica nema organizirani javni prijevoz sukladno članku 65. TKU-a, temeljem stavka 14. članka 65. TKU-a ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od odgovarajućeg iznosa kuna po kilometru, u kojem slučaju ima pravo i na naknadu troška trajektne karte za osobni automobil. U navedenom slučaju, zaposlenica je dužna poslodavcu predložiti račune za kupnju trajektnih karata.

Tumačenje br. 93/23 od 23. siječnja 2023.

U konkretnom slučaju, ako je udaljenost od prebivališta do stanice međumjesnog prijevoza veća od 2 kilometra, radi se o mjesnom prijevozu u mjestu prebivališta (Glavice-Sinj) i o međumjesnom prijevozu na relaciji Sinj-Split. Da bi se radilo o organiziranom javnom prijevozu sukladno članku 65. stavku 11. TKU-a, vrijeme čekanja od dolaska međumjesnog prijevoza u mjesto rada (na stanicu međumjesnog prijevoza u mjestu rada) do početka radnog vremena ne smije prelaziti 45 minuta. Sukladno članku 65. TKU-a, pješačka ruta utvrđuje se kako bi se utvrdilo postojanje udaljenosti od 2 kilometra. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenica u konkretnom slučaju organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Tumačenje br. 94/23 od 23. siječnja 2023.

U konkretnom slučaju, naknada troškova prijevoza uskraćuje se za 4 dana. Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, ako zaposlenik zbog bolovanja, korištenja plaćenog ili neplaćenog dopusta, slobodnih dana, službenog puta ili po nekoj drugoj osnovi nije u obvezi dolaska na posao, naknada troškova prijevoza neće mu se isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani).

Tumačenje br. 95/23 od 23. siječnja 2023.

U konkretnom slučaju, zaposleniku se za dane godišnjeg odmora korištene u prosincu ne uskraćuje naknada troškova prijevoza jer mu, sukladno članku 65. stavku 23. TKU-a, u kolovozu nije isplaćena naknada za trošak prijevoza. Dva dana plaćenog dopusta koja su korištena odmah iza dva dana godišnjeg odmora ne smatraju se „nastavnim“ danima, odnosno u konkretnom slučaju se ne radi o više od 2 radna dana uzastopce iz članka 65. stavka 21. TKU-a pa se ni za dane u kojima je korišten plaćeni dopust ne uskraćuje naknada troškova prijevoza.

Tumačenje br. 98/23 od 31. siječnja 2023.

Zaposlenik koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena i svaki dan je u obvezi dolaska na posao ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u punom iznosu sukladno članku 65. TKU-a. Ako zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao svaki dan, zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani

vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). U konkretnom slučaju, zaposlenik ostvaruje pravo na puni iznos naknade za troškove prijevoza (1/12 godišnje karte ako postoji godišnja karta i ako zaposlenik ne koristi javni prijevoz) obzirom da ima takav raspored rada u kojem ne dolazi do situacije da više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao (zaposlenik svaki tjedan dolazi na posao ponedjeljkom i četvrtkom).

Tumačenje br. 102/23 od 14. veljače 2023.

U konkretnom slučaju, u kojem zaposlenica od mjesta stanovanja do najbliže autobusne stanice ima 4 kilometra te na toj relaciji ne prometuje javni prijevoz, a na ostatku udaljenosti do mjesta rada nema organizirani javni prijevoz u skladu sa člankom 65. TKU-a, smatra se da zaposlenica nema organizirani javni prijevoz te ostvaruje pravo na isplatu odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru sukladno stavku 14. članka 65. TKU-a.

Tumačenje br. 108/23 od 30. ožujka 2023.

Pravo na dodatak na osnovnu plaću za rad u posebnim uvjetima iz članka 13. stavka 7. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama ne isključuje pravo na naknadu za trošak prijevoza ugovoreno člankom 65. TKU-a.

Tumačenje br. 114/23 od 30. ožujka 2023.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, za računanje udaljenosti potrebne za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza (2 kilometra) relevantna je udaljenost koja se utvrdi upisivanjem adrese ustanove u kartografsku podlogu Google Maps.

Tumačenje br. 119/23 od 25. travnja 2023.

U konkretnom slučaju, zaposlenica od mjesta prebivališta do najbliže autobusne stanice (autobusni kolodvor) ima više od 2 kilometra te na toj relaciji nema organizirani javni prijevoz u skladu s člankom 65. TKU-a, a na ostatku udaljenosti do mjesta rada ima organizirani javni prijevoz u skladu sa člankom 65. TKU-a. Slijedom navedenog, smatra se da zaposlenica nema organizirani javni prijevoz od prebivališta do autobusnog kolodvora u mjestu prebivališta te ostvaruje pravo na isplatu odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru za udaljenost od mjesta prebivališta do autobusnog kolodvora u mjestu prebivališta i obratno.

Tumačenja br. 121/23 od 25. travnja 2023.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani prijevoz te je u tom slučaju dužan isplatiti zaposleniku koji ne koristi takav javni prijevoz naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte organiziranog javnog prijevoza.

Tumačenje br.123/23 od 25. travnja 2023.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz. Ako se na opisani način utvrdi da

zaposlenik ima organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 12. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini godišnje odnosno mjesečne karte organiziranog javnog prijevoza. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 136/23 od 11. rujna 2023.

Sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a, u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani prijevoz ne prometuje (subotu i nedjelju), naknada troškova prijevoza isplatit će se u odgovarajućem iznosu eura po prijeđenom kilometru. U konkretnom slučaju, zaposlenici koji od srijede do petka imaju organizirani javni prijevoz, za te dane ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, a za dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje (subotu i nedjelju) ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a.

Tumačenje br. 137/23 od 11. rujna 2023.

Sukladno članku 65. stavku 2. TKU-a, uvjet udaljenosti od prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada od najmanje dva kilometra za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza ne primjenjuje se na zaposlenike koji imaju tjelesno oštećenje od 100% odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%. Slijedom navedenog, zaposlenik koji ima navedeni stupanj tjelesnog oštećenja, a od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada ima manje od dva kilometra, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama članka 65. TKU-a. U navedenom slučaju zaposlenik nije dužan predložiti kartu poslodavcu kao temelj za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza (jer može odlučiti da ne koristi organizirani prijevoz koji postoji), odnosno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini koja ovisi o tome postoji li organizirani prijevoz ili ne te koristi li zaposlenik organizirani prijevoz. Zaposlenik koji koristi organizirani prijevoz i kupuje kartu za takav javni prijevoz, sukladno članku 65. stavku 9. ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U ovom slučaju zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu) kao temelj za refundaciju troška kupljene karte.

Sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U ovom slučaju zaposlenik nema obvezu predložiti kupljenu kartu jer je nije ni kupio, ali svejedno ima pravo na naknadu troška prijevoza kako je navedeno. Ako od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza sukladno odredbama članka 65. TKU-a, naknada troškova prijevoza isplaćuje se odgovarajući iznos eura po prijeđenom kilometru.

Zaposlenik koji ima tjelesno oštećenje od 100% odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada ima više od dva kilometra, pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruje na isti način i pod istim uvjetima kao i zaposlenik koji ima navedeni stupanj tjelesnog oštećenja i udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manju od dva kilometra.

Tumačenje br. 138/23 od 11. rujna 2023.

Sukladno članku 65. stavku 17., zaposlenici koji imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca koji im omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza ako ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca. Slijedom navedenog, zaposlenik koji na posao i s posla putuje prijevozom koji poslodavac organizira za učenike škole, koji mu omogućuje redovan dolazak i odlazak

s posla i koji mu je besplatan, nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dane kada koristi takav prijevoz. Za dane kada nema nastave i prijevoza koji mu je na opisani način organiziran od strane poslodavca, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama članka 65. TKU-a.

Tumačenje br. 140/23 od 11. rujna 2023.

Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila.

Tumačenje br. 148/23 od 17. listopada 2023.

Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a zaposleniku se naknada za trošak prijevoza neće isplatiti za vrijeme korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad (bolovanje) i za sve druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Osim zbog bolovanja i korištenja godišnjeg odmora, zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao primjerice kada koristi plaćeni ili neplaćeni dopust i slično. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (primjerice: ponedjeljak, utorak, srijeda ili petak, ponedjeljak, utorak). Kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao jedan dan ili dva dana uzastopce, naknada mu se ne uskraćuje. Ako zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao više od dva dana uzastopce, naknada mu se uskraćuje za sve dane izostanka s posla. Zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora pa mu se naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće na navedeni način uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor. Međutim, zaposlenicima koji naknadu za trošak prijevoza ostvaruju u visini odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, naknada za trošak prijevoza neće se, sukladno članku 65. stavku 23. TKU-a, isplatiti za dane godišnjeg odmora.

Ako poslodavac zaposleniku isplaćuje naknadu troškova prijevoza u visini cijene pojedinačne karte, dužan je zaposleniku isplatiti točan iznos cijene pojedinačne karte određen od strane prijevoznika. Poslodavac ne smije cijenu pojedinačne karte utvrđivati samostalno, odnosno na temelju cijene mjesečne karte i broja dolazaka zaposlenika na posao umanjivati cijenu pojedinačne karte.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik koristi, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu), a u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik nema obvezu dostavljanja dokaza o kupljenoj karti poslodavcu.

Tumačenje br. 149/23 od 17. listopada 2023.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Ako se utvrdi da postoji bilo koja redovna linija javnog prijevoza koja na gore opisani način zaposleniku osigurava redoviti dolazak na posao i odlazak s posla u skladu sa člankom 65. stavcima 10. i 11. TKU-a, smatra se da zaposlenik ima organizirani javni prijevoz sukladno odredbama članka 65. TKU-a.

Tumačenje br. 150/23 od 17. listopada 2023.

Zaposlenik škole koji ima prebivalište izvan Republike Hrvatske ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada sukladno odredbama članka 65. TKU-a, pod istim uvjetima kao i zaposlenik škole koji ima prebivalište u Republici Hrvatskoj.

Tumačenje br. 161/23 od 11. prosinca 2023.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla u smislu članka 65. stavka 10. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. U slučaju postojanja javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Tumačenje br. 162/23 od 11. prosinca 2023.

Zaposleniku koji sukladno odredbama članka 65. TKU-a ima organizirani javni prijevoz naknada troškova prijevoza ne može se isplatiti u odgovarajućem iznosu eura po prijeđenom kilometru, budući da se sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a na takav način naknada troškova prijevoza isplaćuje zaposlenicima koji od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nemaju organizirani javni prijevoz. U konkretnom slučaju, zaposlenik ima mogućnost da ne koristi organizirani javni prijevoz u kojem slučaju mu se, sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, naknada troškova prijevoza za svaki pojedini mjesec isplaćuje u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Tumačenje br. 163/23 od 11. prosinca 2023.

Sukladno članku 65. stavku 3. TKU-a, zaposlenici s navršениh 58 godina imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za kupljenu kartu i za mjesni i za međumjesni prijevoz i u slučaju ako je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, samo gdje takav prijevoz postoji i isključivo za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Tumačenje br. 164/23 od 11. prosinca 2023.

U konkretnom slučaju, naknada troškova prijevoza uopće se ne uskraćuje. Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, ako zaposlenik zbog bolovanja, korištenja plaćenog ili neplaćenog dopusta, slobodnih dana, službenog puta ili po nekoj drugoj osnovi nije u obvezi dolaska na posao, naknada troškova prijevoza neće mu se isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani).

Tumačenje br. 165/23 od 11. prosinca 2023.

Zaposlenik koji sukladno članku 65. TKU-a nema pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla jer je udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ima pravo na naknadu troškova prijevoza, sukladno odredbama članka 65. TKU-a, za dolaske na sjednice koje se u matičnoj školi održavaju u poslijepodnevnim satima.

Tumačenje br. 185/24 od 23. veljače 2024.

Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u punom iznosu sukladno članku 65. TKU-a. Ako zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao svaki dan, zaposleniku se

naknada troškova prijevoza neće isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani).

Tumačenje br. 187/24 od 23. veljače 2024.

Budući da, temeljem dostavljene dokumentacije, u konkretnom slučaju zaposlenici javni prijevoz ne omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, na zaposlenicu se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru. Zaposlenica voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da joj javni prijevoz ne omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a (neorganizirani prijevoz) zaposlenici pripada od dana podnošenja zahtjeva/ izjave da nema organiziranog javnog prijevoza.

Tumačenje br. 188/24 od 23. veljače 2024.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11. TKU-a. Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz članka 65. stavaka 10. i 11. od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca. U slučaju da zbog postojanja radova ili drugih izvanrednih okolnosti organizirani javni prijevoz od jednog prijevoznika koji je najpovoljniji za poslodavca ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak ili povratak s posla, za vrijeme postojanja navedenih okolnosti primjenjuje se organizirani javni prijevoz organiziran od strane drugog prijevoznika na istoj relaciji i to onaj sljedeći po povoljnosti za poslodavca. Zaposlenik dokazuje nemogućnost korištenja najpovoljnijeg prijevoza (dokaz u vidu dostave obavijesti, potvrde ili drugog istovjetnog dokumenta o nemogućnosti korištenja najpovoljnijeg organiziranog prijevoza).

Članak 66.a

Tumačenje br. 170/24 od 16. siječnja 2024.

Sukladno članku 66.a stavku 1. Dodatka III TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada, po danu, u iznosu koji je neoporeziv u skladu s posebnim propisom o porezu na dohodak, ako je takav rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana. Sukladno članku 66.a stavku 4. Dodatka III TKU-a, ako je rad od kuće iz stavka 1. istoga članka ugovoren na pisani zahtjev zaposlenika, zaposlenik i poslodavac se mogu pisanim putem dogovoriti da zaposlenik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

U konkretnom slučaju radnik ostvaruje pravo na cijelu novčanu naknadu za troškove prijevoza (zato što nije odsutan više od dva radna dana uzastopce) i naknadu po danu rada za rad na izdvojenom mjestu rada.

Članak 67.

Tumačenje br. 46/22 od 7. listopada 2022.

Jubilarna nagrada za rad isplaćuje se zaposleniku pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. Za stjecanje prava na jubilarnu nagradu računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno). Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod jednog poslodavca u javnoj službi i istovremeno u nepunom radnom vremenu izvan

javne službe, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u punom iznosu. Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, pravo na isplatu jubilarne nagrade u punom iznosu ostvaruje samo kod jednog poslodavca u javnim službama. Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenik može ostvariti samo jedanput.

Tumačenje br. 87/22 od 21. prosinca 2022.

Sukladno članku 67. TKU-a, zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, u neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), računa se staž ostvaren u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Osnovne škole su javne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te stoga u konkretnom slučaju zaposlenica, sukladno uvjetima iz članka 67. TKU-a, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u cijelosti (neovisno o tome što joj je po istoj osnovi jubilarnu nagradu isplatilo Pučko otvoreno učilište kojem se sredstva za plaće ne osiguravaju u državnom proračunu).

Tumačenje br. 99/23 od 31. siječnja 2023.

Temeljem odredaba Zakona o uvođenju eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj (NN 57/22), a tragom načela neprekidnosti ugovora, postojeći ugovori, odluke i drugi dokumenti s iznosima u kunama i dalje su važeći, a iznosi navedeni u kunama u pravnim instrumentima smatraju se iznosima u euru uz primjenu fiksnog tečaja konverzije (1 EUR = 7,53450 HKR) i sukladno pravilima za preračunavanje i zaokruživanje iz predmetnog Zakona. Sukladno članku 67. stavku 2. TKU-a, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto, što temeljem navedenih odredaba Zakona o uvođenju eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 238,90 eura neto.

Tumačenje br. 100/23 od 31. siječnja 2023.

Sukladno članku 48. TKU-a, kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca. Za stjecanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a potrebno je da staž u javnim službama bude neprekinut. Prekid duži od osam dana smatra se prekidom, a prekid od osam dana i kraći ne smatra se prekidom neprekidnog radnog staža u javnim službama.

Tumačenje br. 147/23 od 6. listopada 2023.

Sukladno Zakonu o roditeljskim potporama (NN 152/22), za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust za treće i svako sljedeće dijete obveze zaposlenog ili samozaposlenog roditelja iz radnog odnosa ne miruju. U konkretnom slučaju zaposlenica je, sukladno članku 67. TKU-a, pravo na jubilarnu nagradu za navršених 15 godina neprekidnog staža u javnoj službi, ostvarila u ožujku 2023. godine. Sukladno članku 67. stavku 3. TKU-a, jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu. Tumačenje ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovog Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Tumačenje br. 158/23 od 28. studenoga 2023.

Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi (10 godina neprekidnog rada u javnim službama) pravo na jubilarnu nagradu zaposlenik može ostvariti samo jedanput.

Članak 68.

Tumačenje br. 77/22 od 24. studenoga 2022.

Sukladno članku 68. TKU-a, svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole. Pravo na dar za dijete pripada i zaposlenici koja je rješenjem imenovana partnericom skrbnicom djeteta.

Tumačenje br. 80/22 od 24. studenoga 2022.

Pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole pripada svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se dar isplaćuje. Ako je dijete zaposlenika rođeno do 6. prosinca ili na dan 6. prosinca tekuće godine, zaposlenik ostvaruje pravo na dar u tekućoj godini u kojoj se pravo isplaćuje. Pravo na dar za dijete ostvaruje zaposlenik koji je u radnom odnosu kod poslodavca na dan dospijeća tog materijalnog prava (6. prosinca).

Tumačenje br. 155/23 od 28. studenoga 2023.

Sukladno članku 68. TKU-a, dar u prigodi Dana sv. Nikole pripada isključivo zaposleniku koji je roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini.

Tumačenje br. 186/24

Sukladno članku 68. TKU-a, roditelj kojemu je oduzeta roditeljska skrb ne ostvaruje pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole za ono dijete za koje mu je roditeljska skrb oduzeta.

Članak 69.

Tumačenje br. 156/23 od 28. studenoga 2023.

Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje poreznih propisa, ali upozorava da poslodavac mora poštivati porezne propise i obveze koje iz istih prema zaposlenicima proizlaze.

Tumačenje br. 157/23 od 28. studenoga 2023.

Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno o tome rade li u punom ili nepunom radnom vremenu. Zaposlenicima koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca božićnicu isplaćuje jedan poslodavac. Ako dio božićnice ili cijeli iznos božićnice (zbog ranije isplaćenih prigodnih nagrada u toj godini) prelazi maksimalni godišnji neoporezivi iznos s osnove prigodnih nagrada, poslodavac je i u tom slučaju dužan zaposleniku isplatiti puni iznos božićnice te izvršiti sve obveze sukladno poreznim propisima.

Članak 72.

Tumačenje br. 12/22 od 6. srpnja 2022.

Ugovorena vrijednost sistematskog pregleda iz članka 72. stavka 1. TKU-a u iznosu od 1.200,00 kuna primjenjuje se od 1. svibnja 2022. godine, bez obzira na dinamiku obavljanja sistematskih pregleda utvrđenu granskim kolektivnim ugovorima.

Tumačenje br. 110/23 od 30. ožujka 2023.

Sukladno članku 72. TKU-a, svaki zaposlenik koji obavlja sistematski pregled nakon stupanja na snagu važećeg TKU-a (1. svibnja 2022.) ima pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 1.200,00 kuna (159,27 eura).

Tumačenje br. 159/23 od 11. prosinca 2023.

Sukladno članku 72. TKU-a, pravo na sistematski pregled imaju zaposlenici koji su u radnom odnosu kod poslodavca u trenutku provedbe sistematskih pregleda.

Tumačenje br. 160/23 od 11. prosinca 2023.

Budući da je Dom zdravlja Zagreb - Centar ustanova iz mreže javne zdravstvene službe, sukladno članku 72. TKU-a nema zapreke da se sistematski pregledi zaposlenika obavljaju u samom Domu zdravlja Zagreb - Centar.

Članak 82.

Tumačenje br. 47/22 od 7. listopada 2022.

Sukladno članku 82. stavku 5. TKU-a, za imenovanje osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi nužno je pribaviti prethodnu suglasnost svih sindikata koji djeluju na ustanovi te su ujedno i potpisnici kolektivnog ugovora. Ako u ustanovi uz sindikate potpisnike kolektivnog ugovora djeluje jedan ili više sindikata koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora, njihovu suglasnost nije potrebno pribavljati.

Tumačenje br. 57/22 od 26. listopada 2022.

Pod dislociranom ustrojstvenom jedinicom smatra se svaka jedinica koja je izmještena ili premještena u odnosu na lokaciju odnosno sjedište poslodavca. Više različitih službi na istoj lokaciji čini jednu ustrojstvenu jedinicu. Sukladno članku 82. stavku 2. TKU-a, ako dislocirana ustrojstvena jedinica ima više od 20 zaposlenih poslodavac je dužan i na razini dislocirane jedinice ustanove imenovati osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi iz članka 82. stavka 1. TKU-a.

Članak 86.

Tumačenje br. 7/22 od 6. srpnja 2022

Sukladno članku 86. stavku 5. TKU-a, sindikalni čelnik reprezentativnog sindikata koji je za vrijeme obnašanja dužnosti u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, ima pravo na 3 sata godišnje po članu za obavljanje sindikalnih aktivnosti, temeljem podataka odnosno potvrde o broju članova u najvećoj podružnici, a koji broj je utvrđen u postupku utvrđivanja reprezentativnosti TKU-a (NN 56/22). U skladu s odredbama Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15), navedenu potvrdu izdao je poslodavac kod kojeg djeluje podružnica sindikata u postupku utvrđivanja reprezentativnosti za TKU (NN 56/22). Podatak o broju članova najveće podružnice vrijedi za cijelo vrijeme važenja predmetnog TKU-a.

Tumačenje br. 171/24 od 16. siječnja 2024.

Odredba članka 86. stavka 5. TKU-a odnosi se isključivo na čelnika reprezentativnog sindikata koji za vrijeme obavljanja te funkcije istovremeno radi u javnoj službi. Takav čelnik ima pravo na 3 sata godišnje po članu za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pri čemu se broj članova određuje u odnosu na broj članova u najvećoj podružnici, a vrijeme koje čelnik provede u obavljanju sindikalnih aktivnosti smatra se vremenom provedenim na radu.

Tumačenje br. 172/24 od 16. siječnja 2024.

Sukladno članku 86. stavku 4. TKU-a, sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje. Za korištenje predmetnog plaćenog dopusta zaposlenik ne treba tražiti suglasnost poslodavca, ali korištenje prava na plaćeni dopust poslodavcu mora najaviti u primjerenom roku u kojem se, ovisno o prirodi posla, može osigurati adekvatna zamjena odnosno kontinuitet obavljanja poslova na kojima zaposlenik radi.

Članak 89.

Tumačenje br. 36/22 od 13. rujna 2022.

Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici imaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu. Sukladno članku 89. TKU-a, u ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće. Slijedom navedenog, sindikalni povjerenik u ustanovi s manje od 20 zaposlenih ima pravo 2 sata tjedno, umjesto svojih radnih zadataka, obavljati poslove iz domene radničkog vijeća.