

Popis tumačenja Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/2017.)

Članak 3.

Tumačenje br. 245/20 od 25. svibnja 2020.

Načelo jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti iz članka 3. TKU-a odnosi se na jednakost plaća muškaraca i žena, pri čemu je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću zaposlenici i zaposleniku za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Članak 24.

Tumačenje br. 86/19 od 22. ožujka 2019. godine

Temeljnim kolektivnim ugovorom propisana je samo obveza raspisivanja javnog natječaja radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske. Temeljni kolektivni ugovor ne propisuje način i uvjete izbora kandidata.

Tumačenje br. 178/19 od 17. prosinca 2019.

Člankom 24. stavkom 1. TKU-a propisano je da se za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje javni natječaj. Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj ne raspisuje se samo u slučajevima koji su predviđeni granskim kolektivnim ugovorima. Sukladno navedenom, u konkretnom slučaju javni natječaj se ne mora raspisati ako je takva iznimka predviđena Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

Tumačenje br. 352/21 od 20. svibnja 2021.

Uvjet provedbe javnog natječaja obavezan je za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama, osim u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorom. Kako prava i obveze zaposlenika po zasnivanju radnog odnosa prvenstveno proizlaze iz sklopljenog ugovora o radu kao dvostrano obaveznog ugovora koji definira uvjete rada između poslodavca i zaposlenika, u slučaju promjene sistematizacije (reorganizacije, napredovanja i sl.) radi se o izmjeni ugovora o radu, a ne o novom zapošljavanju.

Tumačenje br. 353/21 od 20. svibnja 2021.

Uvjet provedbe javnog natječaja obavezan je za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama, osim u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorom ili u slučaju promjene sistematizacije gdje se radi o izmjeni ugovora o radu, a ne o zasnivanju novog radnog odnosa.

Tumačenje br. 354/21 od 20. svibnja 2021.

Člankom 24. stavkom 1. TKU-a propisano je da se za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje javni natječaj. Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj ne raspisuje se samo u slučajevima koji su predviđeni granskim kolektivnim ugovorima.

Tumačenje br. 355/21 od 20. svibnja 2021.

Uvjet provedbe javnog natječaja obavezan je za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama, osim u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorom ili u slučaju promjene sistematizacije gdje se radi o izmjeni ugovora o radu, a ne o zasnivanju novog radnog odnosa. Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje odredaba Zakona o zaštiti prirode ni Zakona o ustanovama, kao niti za odlučivanje o zakonitosti i usklađenosti tih propisa s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 30.

Tumačenje br. 91/19 od 5. travnja 2019.

Pripravnik u svrhu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od ukupno 10 radnih dana bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.

Članak 31.

Tumačenje br. 127/19 od 18. listopada 2019.

Ako je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet dana u tjednu, a dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja, a prijeako je potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, zaposleniku se mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu i zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju (čl. 31. i 36. TKU-a). Sukladno članku 53. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenik ima pravo i na uvećanje osnovne plaće za rad subotom 25% i na uvećanje osnovne plaće za prekovremeni rad 50%, pri čemu se ovi dodaci međusobno ne isključuju.

Članak 36.

Tumačenje br. 171/19 od 11. prosinca 2019.

Ako je zaposleniku umjesto tjednog odmora kojeg nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju osigurano korištenje neiskorištenog tjednog odmora sukladno članku 36. TKU-a, zaposlenik nema pravo na uvećanje plaće s osnove prekovremenog rada, već samo na uvećanje osnovne plaće s osnove rada subotom (25%) ili nedjeljom (35%).

Članak 37.

Tumačenje br. 81/19 od 7. veljače 2019.

Sukladno članku 37. TKU-a, zaposlenica koja zbog korištenja roditeljnog dopusta nije iskoristila godišnji odmor u 2017. godinu, po povratku na rad s roditeljnog dopusta u 2019. ima pravo na godišnji odmor iz 2018. godine kao i na regres za korištenje godišnjeg odmora u 2018. godini. Ako će zaposlenica u 2019. godini koristiti godišnji odmor i za 2019. godinu, u istoj će ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u 2019. godini.

Tumačenje br. 146/19 od 12. studenoga 2019.

Sukladno članku 37. stavku 4. TKU-a, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Tumačenje br. 193/20 od 21. veljače 2020.

Poslodavac je obavezan obračunati zaposleniku naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora isključivo u skladu sa člankom 37. stavkom 5. TKU-a, kojim je određeno da se za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Svaki drugačiji obračun suprotan je odredbama TKU-a, odnosno na štetu je prava zaposlenika. Pod pojmom „sva primanja u novcu i naravi“ podrazumijevaju se svi dodaci na plaću (prekovremeni rad, rad vikendom, rad noću, smjenski rad, rad blagdanima, minuli rad i drugi dodaci ugovoreni kolektivnim ugovorima).

Tumačenje br. 340/21 od 31. ožujka 2021.

U konkretnom slučaju zaposlenik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2020. godinu te od 20. travnja 2021. godine pravo na puni godišnji odmor za 2021. godinu. Sukladno članku 59. TKU-a, pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora. U konkretnom slučaju, zaposlenik koji koristi razmjerni dio godišnjeg odmora za 2020. godinu ima pravo na isplatu regresa za 2020. godinu, a za korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu ima pravo na isplatu regresa za 2021. godinu.

Članak 39.

Tumačenje br. 209/20 od 6. ožujka 2020.

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. Sukladno navedenom, ne radi se o dva uzastopna dana godišnjeg odmora nego o dva puta po jednom danu godišnjeg odmora.

Članak 41.

Tumačenje br. 92/19 od 5. travnja 2019.

Sukladno članku 41. TKU-a, u slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora temeljem odluke poslodavca, zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza koje je imao u polasku i povratku do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj TKU-om, ukoliko su ispunjeni uvjeti iz članka 63. TKU-a.

Tumačenje br. 334/21 od 17. ožujka 2021.

Članak 41. stavak 3. TKU-a odnosi se na odgodu godišnjeg odmora temeljem odluke poslodavca, a ne zbog privremene nesposobnosti radnika za rad. U konkretnom slučaju, primjenjuju se odredbe članka 84. Zakona o radu.

Članak 43.

Tumačenje br. 37/18 od 20. lipnja 2018.

Sukladno čl. 43. st. 1. TKU-a pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta ne odnosi se na roditelja nego isključivo na supružnika, životnog partnera ili izvanbračnog druga. Intencija članka 43. TKU-a je da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja zbog kojeg se odobrava plaćeni dopust.

Tumačenje br. 52/18 od 10. listopada 2018.

Sukladno članku 43. TKU-a, zaposlenik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi tijekom jedne kalendarske godine. U pravilu su to dva dana neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti njihova korištenja neposredno nakon darivanja, prema dogovoru s poslodavcem.

Tumačenje br. 75/19 od 5. veljače 2019.

Sukladno članku 43. TKU-a, u slučaju selidbe, pravo na plaćeni dopust pripada radniku isključivo za one dane kada pada događaj za koji se navedeni dopust dobiva uz dokaz o promjeni adrese boravišta odnosno prebivališta.

Tumačenje br. 95/19 od 5. travnja 2019.

U smislu članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a (teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta) pod djetetom se smatra i maloljetno i punoljetno dijete. Pravo na pomoć se dokazuje dostavom medicinske dokumentacije.

Tumačenje br. 136/19 od 28. listopada 2019.

U konkretnom slučaju, zaposlenica ostvaruje pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta zbog smrti očuha, sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a. Kao dokaz se može uzeti bilo kakav dokaz koji upućuje na postojanje bračne ili izvanbračne zajednice zaposleničine majke i očuha.

Tumačenje br. 153/19 od 19. studenoga 2019.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenik ima pravo i na tri radna dana plaćenog dopusta za tešku bolest majke, kao što je imao pravo i na tri radna dana plaćenog dopusta za tešku bolest oca. 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.

Tumačenje br. 154/19 od 19. studenoga 2019.

U slučaju rođenja blizanaca zaposlenik ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Tumačenje br. 191/20 od 6. veljače 2020.

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. 255/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja. Stavkom 3. članka 43. TKU-a propisano je da se na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora prekida radi korištenja plaćenog dopusta ako smrt roditelja nastupi dok je zaposlenik na godišnjem odmoru. Ako smrt roditelja nastupi dok je zaposlenik na bolovanju, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust s te osnove samo u slučaju ako je neposredno nakon smrti roditelja prekinuo bolovanje. Intencija članka 43. TKU-a je da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja zbog kojeg se odobrava plaćeni dopust.

Tumačenje br. 286/20 od 23. prosinca 2020.

Za ostvarivanje prava na dva dana plaćenog dopusta iz članka 43. stavka 1. TKU-a, pod darivanjem krvi ne smatra se darivanje krvne plazme.

Tumačenje br. 299/21 od 10. veljače 2021.

Sukladno članku 43. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana u slučaju elementarne nepogode. Pod elementarnom nepogodom podrazumijeva se prirodna nepogoda u smislu Zakona o ublažavanju i uklanjanju posljedica prirodnih nepogoda (NN 16/19), koja je neposredno zadesila zaposlenika i prouzročila štetu na imovini zaposlenika. Plaćeni dopust s navedene osnove odobrava se i koristi u svrhu sanacije štete nastale na imovini zaposlenika.

Tumačenje br. 301/21 od 10. veljače 2021.

U smislu članka 43. TKU-a, selidbom unutar istog mjesta stanovanja smatra se selidba unutar istog grada ili općine i pripadajućih naselja koja su u sastavu grada ili općine.

Tumačenje br. 311/21 od 24. veljače 2021.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka. Intencija članka 43. TKU-a je da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja zbog kojeg se odobrava plaćeni dopust.

Tumačenje br. 312/21 od 24. veljače 2021.

Pravo na plaćeni dopust za sklapanje braka ili životnog partnerstva u trajanju od 5 radnih dana zaposlenik može koristiti samo u trenutku nastanka događaja zbog kojeg se odobrava plaćeni dopust.

Tumačenje br. 332/21 od 17. ožujka 2021.

Sukladno članku 43. TKU-a, zaposlenik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi tijekom jedne kalendarske godine. U pravilu su to dva dana neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti njihova korištenja neposredno nakon darivanja, prema dogovoru s poslodavcem odnosno poslodavcima.

Tumačenje br. 335/21 od 17. ožujka 2021.

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. 336/21 od 24. ožujka 2021.

Sukladno članku 43. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana u slučaju elementarne nepogode. Pod elementarnom nepogodom podrazumijeva se prirodna nepogoda u smislu Zakona o ublažavanju i uklanjanju posljedica prirodnih nepogoda (NN 16/19), koja je neposredno zadesila zaposlenika i prouzročila štetu na imovini zaposlenika.

Plaćeni dopust s navedene osnove odobrava se i koristi u svrhu sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica štete.

Tumačenje br. 341/21 od 31. ožujka 2021.

U slučaju smrti pastorka zaposlenik (očuh/maćeha) ima pravo na plaćeni dopust iz čl. 43. TKU-a i pravo na pomoć u slučaju smrti iz čl. 61. TKU-a ako je zaposlenik pastorka posvojio te je time između zaposlenika i njegovih srodnika s jedne strane i pastorka i njegovih srodnika s druge strane nastao neraskidiv odnos srodstva i sva prava i dužnosti koja iz toga proizlaze. Zaposlenik poslodavcu mora predložiti dokument/dokaz o činu posvojenja.

Tumačenje br. 363/21 od 14. srpnja 2021.

Sukladno članku 43. TKU-a, s osnove teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine.

Tumačenje br. 367/21 od 15. rujna 2021.

Člankom 43. TKU-a plaćeni dopust za smrt roditelja izvanbračnog ili životnog partnera nije ugovoren te zaposlenik u tom slučaju nema pravo na plaćeni dopust od 2 radna dana.

Tumačenje br. 387/21 od 15. listopada 2021.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, nastupanje na utakmicama i drugim sportskim natjecanjima smatra se nastupanjem u sportskim priredbama za koje zaposlenik ima pravo na jedan dan plaćenog dopusta. 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 po istom slučaju iz članka 43. stavka 1. TKU-a (primjerice, više puta godišnje po jedan dan plaćenog dopusta za sudjelovanje na sportskim natjecanjima). Iznimno, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 43. stavku 1. TKU-a i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Tumačenje br. 388/21 od 15. listopada 2021.

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 po istom slučaju iz članka 43. stavka 1. TKU-a (primjerice, više puta godišnje po tri dana plaćenog dopusta za tešku bolest istog roditelja, drugog roditelja, supružnika, životnog partnera... ili više puta godišnje po jedan dan plaćenog dopusta za sudjelovanje na sportskim natjecanjima). Iznimno, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 43. stavku 1. TKU-a i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ovim tumačenjem zajedničko Povjerenstvo za tumačenje Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama stavlja izvan snage svoje Tumačenje br. 363/21 od 14. srpnja 2021. godine.

Tumačenje br. 395/21 od 22. listopada 2021.

Sukladno članku 43. TKU-a, svaki zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 2 radna dana za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti, neovisno o članstvu u sindikatu.

Članak 44.

Tumačenje br. 96/19 od 5. travnja 2019.

Sukladno članku 44. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina na koje ga je uputio poslodavac.

Tumačenje br. 310/21 od 17. veljače 2021.

U smislu članka 44. TKU-a, polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima uključuje i pisanje i obranu završnog rada.

Tumačenje br. 343/21 od 31. ožujka 2021.

Školovanje i stručno usavršavanje iz članka 44. stavka 1. TKU-a treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca. Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno utvrđivati je li određeno školovanje i stručno usavršavanje u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca već to utvrđuje poslodavac.

Članak 46.

Tumačenje br. 66/19 od 29. siječnja 2019.

Sukladno članku 46., stavku 3., svakom zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje, a koji ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca te razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Tumačenje br. 97/19 od 5. travnja 2019.

Sukladno članku 46. stavku 3. TKU-a, svakom zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje, a ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca te razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% mjesečne bruto plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada. U slučaju osobno uvjetovanog otkaza ne radi se o skrivljenom ponašanju zaposlenika te mu se isplaćuje povlaštena otpremnina.

Tumačenje br. 179/19 od 17. prosinca 2019.

Sukladno članku 46. stavku 3. TKU-a, povlaštena otpremnina isplaćuje se zaposleniku koji ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca. Sukladno članku 48. TKU-a, kao neprekidni staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu. Dakle, u staž potreban za ostvarivanje navedenog prava na povlaštenu otpremninu ubrojiti će se samo godine radnog staža kod poslodavca u vremenu u kojem je poslodavac imao status javne ustanove.

Tumačenje br. 195/20 od 21. veljače 2020.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca. U konkretnom slučaju, zaposlenici pripada otpremnina iz članka 46. stavka 3. TKU-a, budući da se i obavljanje zdravstvene djelatnosti u zakupu i koncesiji temeljem Zakona o zdravstvenoj zaštiti obavlja kao javna služba.

Tumačenje br. 210/20 od 6. ožujka 2020.

Sukladno članku 46. stavku 2. i 3. TKU-a, svakom zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju ugovor o radu ne otkazuje se zbog skrivljenog ponašanja zaposlenice te je poslodavac istoj dužan isplatiti povlaštenu otpremninu sukladno članku 46. stavku 3. TKU-a.

Tumačenje br. 296/21 od 15. siječnja 2021.

Sukladno članku 46. stavku 3. TKU-a, povlaštena otpremnina isplaćuje se zaposleniku samo u slučaju kada mu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika. Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada otpremnina iz članka 60. TKU-a.

Tumačenje br. 313/21 od 24. veljače 2021.

Odredbe članka 46. stavaka 2. i 3. TKU-a primjenjuju se samo u slučajevima kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zaposlenika.

Tumačenje br. 400/21 od 24. studenoga 2021.

Odredbe članka 46. TKU-a primjenjuju se na sve zaposlenike u javnim službama, a njime se reguliraju prava i obveze zaposlenika i poslodavca u situaciji kada ugovor o radu otkazuje poslodavac. U konkretnom slučaju, poslodavac nije otkazao ugovor o radu zaposlenici te stoga nisu ispunjeni uvjeti za primjenu članka 46. TKU-a.

Članak 48.**Tumačenje br. 23/18 od 7. svibnja 2018.**

Zaposlenicima koji su, pod uvjetima iz čl.48. st.3. TKU-a ostvarili staž u državnoj i javnoj službi, od 1. prosinca 2017. takav ukupno ostvareni radni staž smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi (staž kod istog poslodavca) za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Dakle, odredba čl. 48. st.3. TKU-a primjenjuje se od 1. prosinca 2017. godine.

Tumačenje br. 98/19 od 5. travnja 2019.

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). S obzirom da u konkretnom slučaju nije bilo prelaska iz državne u javnu službu po sili zakona ili sporazumom između poslodavaca, ne radi se o neprekinutom stažu u javnim službama.

Tumačenje br. 99/19 od 5. travnja 2019.

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). Pod sporazumom u smislu članka 48. stavka 3. TKU-a smatra se sporazum između državnog tijela i poslodavca u javnim službama.

Tumačenje br. 112/19 od 18. srpnja 2019.

Mirovanje radnog odnosa radi korištenja porodiljnog dopusta 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 68. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

Tumačenje br. 137/19 od 28. listopada 2019.

U konkretnom slučaju, zaposleniku koji je bio zaposlen na radnom mjestu načelnika općine, kao državnom službeniku kojem radno-pravni status nije promijenjen po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, navedeni staž ne može se, sukladno članku 48. stavku 3. TKU-a, ubrojiti u neprekinuti staž za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 138/19 od 28. listopada 2019.

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 68. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

Tumačenje br. 147/19 od 12. studenoga 2019.

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. Ukoliko su svi poslodavci navedeni u upitu (sadašnji poslodavac i raniji poslodavci) imali status javne ustanove odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, radni staž ostvaren u takvim ustanovama smatra se neprekidnim radnim stažem u javnim službama.

Tumačenje br. 148/19 od 12. studenoga 2019.

Mirovanje radnog odnosa zbog neplaćenog dopusta 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 68. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

Tumačenje br. 149/19 od 12. studenoga 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenica je dana 3. studenoga 2018. godine ostvarila pravo na isplatu jubilarne nagrade za ostvarenih 10 godina neprekidnog radnog staža u državnoj odnosno javnoj službi. Budući da je u vrijeme ostvarivanja navedenog prava zaposlenica bila zaposlena u Agenciji za plaćanja u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju, obvezu isplate predmetne jubilarne nagrade ima navedena Agencija.

Tumačenje br. 155/19 od 19. studenoga 2019.

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. 185/20 od 6. veljače 2020.

U konkretnom slučaju Povjerenstvo ostaje pri svom Tumačenju br. 23/18 od 7. svibnja 2018. godine koje glasi: „Zaposlenicima koji su, pod uvjetima iz čl.48. st.3. TKU-a ostvarili staž u državnoj i javnoj službi, od 1. prosinca 2017. takav ukupno ostvareni radni staž smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi (staž kod istog poslodavca) za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Dakle, odredba čl. 48. st.3. TKU-a primjenjuje se od 1. prosinca 2017. godine.“

Jednako tako Povjerenstvo ostaje i pri svom Tumačenju br. 149/19 od 12. studenoga 2019. godine koje glasi: „U konkretnom slučaju zaposlenica je dana 3. studenoga 2018. godine ostvarila pravo na isplatu jubilarne nagrade za ostvarenih 10 godina neprekidnog radnog staža u državnoj odnosno javnoj službi. Budući da je u vrijeme ostvarivanja navedenog prava zaposlenica bila zaposlena u Agenciji za plaćanja u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju, obvezu isplate predmetne jubilarne nagrade ima navedena Agencija.“ Navedena tumačenja nisu u koliziji. Od stupanja na snagu odredbe članka 48. stavka 3. TKU-a (01. prosinca 2017.) u neprekinuti staž u javnim i državnim službama računa se ukupno ostvareni neprekinuti radni staž u javnim i državnim službama, uključujući i staž koji je sukladno uvjetima iz članka 48. stavka 3. TKU-a ostvaren prije 01. prosinca 2017. godine.

Tumačenje br. 196/20 od 21. veljače 2020.

U konkretnom slučaju, zaposlenici koja je bila zaposlena u Ministarstvu znanosti i tehnologije temeljem vlastite odluke odnosno kojoj radno-pravni status nije promijenjen po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca u javnoj službi, navedeni staž ostvaren u Ministarstvu ne može se, sukladno članku 48. stavku 3. TKU-a, ubrojiti u neprekinuti staž za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu. Slijedom navedenog, zaposlenica ima neprekinuti staž u javnim službama od 1. rujna 2003. godine.

Tumačenje br. 220/20 od 20. travnja 2020.

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. Budući da se u konkretnom slučaju sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne samouprave, rad u Pučkom otvorenom učilištu Čakovec ne smatra se radom u javnoj službi za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 221/20 od 20. travnja 2020.

Od stupanja na snagu odredbe članka 48. stavka 3. TKU-a (01. prosinca 2017.) u neprekinuti staž u javnim i državnim službama računa se ukupno ostvareni neprekinuti radni staž u javnim i državnim službama, uključujući i staž koji je sukladno uvjetima iz članka 48. stavka 3. TKU-a ostvaren prije 01. prosinca 2017. godine. U konkretnom slučaju, budući da odredba članka 48. stavka 3. TKU-a nije bila na snazi u trenutku kada je zaposlenik ostvario 5 godina neprekinutog staža, zaposlenik će 14. studenoga 2020. godine steći pravo isključivo na isplatu jubilarne nagrade za 10 godina neprekinutog staža u javnoj službi.

Tumačenje br. 236/20 od 30. travnja 2020.

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 68. TKU-a potrebno je da staž u javnim službama bude neprekinut. Prekid od osam dana i kraći ne računa se u prekid radnog staža za neprekidni staž u javnim službama. Budući da je u konkretnom slučaju prekid trajao manje od osam dana, zaposleniku se radni staž nastavlja računati kao neprekinuti staž u javnim službama.

Tumačenje br. 243/20 od 25. svibnja 2020.

U konkretnom slučaju, državnim službenicima i namještenicima koji su temeljem propisa o državnim službenicima stavljeni na raspolaganje te premješteni na radna mjesta u Agenciji, kao i državnim službenicima i namještenicima koji su, uz njihov pristanak, raspoređeni na odgovarajuće poslove u Agenciji, radno-pravni status državnog službenika se po sili zakona promijenio u radno-pravni status javnog službenika pa se na njih primjenjuju odredbe članka 48. stavka 3. TKU-a. Zaposlenicima koji su, pod uvjetima iz članka 48. stavka 3. TKU-a ostvarili staž u državnoj i javnoj službi, od 1. prosinca 2017. takav ukupno ostvareni radni staž smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi (staž kod istog poslodavca) za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Slijedom navedenog, od stupanja na snagu odredbe članka 48. stavka 3. TKU-a (01. prosinca 2017.) u neprekinuti staž u javnim i državnim službama računa se ukupno ostvareni neprekinuti radni staž u javnim i državnim službama, uključujući i staž koji je sukladno uvjetima iz članka 48. stavka 3. TKU-a ostvaren prije 01. prosinca 2017. godine.

Tumačenje br. 252/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca. Ova odredba primjenjuje se na zaposlenike u javnim službama u svim slučajevima u kojima je za ostvarivanje nekog prava koje proizlazi iz radnog odnosa propisana duljina radnog staža kod istog poslodavca. U konkretnom slučaju, pri utvrđivanju trajanja radnog odnosa zaposlenika potrebno je primijeniti odredbu članka 48. stavka 1. TKU-a.

Tumačenje br. 266/20 od 25. rujna 2020.

Od stupanja na snagu odredbe članka 48. stavka 3. TKU-a (01. prosinca 2017.) u neprekinuti staž u javnim i državnim službama računa se ukupno ostvareni neprekinuti radni staž u javnim i državnim službama, uključujući i staž koji je sukladno uvjetima iz članka 48. stavka 3. TKU-a ostvaren prije 01. prosinca 2017. godine. U konkretnom slučaju, staž ostvaren u razdoblju od 19. listopada 1989. do 19. listopada 2019. godine smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi te slijedom navedenog zaposlenica s danom 19. listopada 2019. godine ostvaruje pravo na jubilarni nagradu za 30 godina radnog staža u javnim službama.

Tumačenje br. 275/20 od 25. rujna 2020.

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. Sukladno članku 19. Zakona o društvenoj brizi o djeci predškolskog uzrasta (Narodne novine br. 28/1981, 12/1989, 20/1990, 47/1990, 9/1991, 27/1993, 106/1996, 10/1997), sredstva za plaće odgojno-obrazovnih radnika i drugih radnika u predškolskoj organizaciji u visini utvrđenoj zakonom i kolektivnim ugovorom osiguravala su se u budžetima općina odnosno gradskih zajednica općina. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju, staž u trajanju od 11 godina, 1 mjesec i 14 dana ostvaren u Radnoj organizaciji za predškolski odgoj - Rijeka ne računa se u neprekidni staž u javnim službama jer se sredstva za plaće i druga materijalna prava nisu osiguravala u državnom proračunu.

Tumačenje br. 283/20 od 12. listopada 2020.

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 68. TKU-a potrebno je da staž u javnim službama bude neprekinut. Prekid od osam dana i kraći ne računa se u prekid radnog staža za neprekidni staž u javnim službama. Budući da je u konkretnom slučaju prekid trajao više od osam dana, kontinuitet rada u javnoj službi teče od 8. rujna 1980. godine.

Tumačenje br. 287/20 od 23. prosinca 2020.

U konkretnom slučaju, zbog prekida dužeg od osam dana, radni staž u javnim službama potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu računa se od 1. veljače 1999. godine. Slijedom navedenog, pravo na jubilarnu nagradu za 20 godina neprekidnog staža u javnim službama zaposlenica je ostvarila u 2019. godini. Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi (20 godina neprekidnog staža u javnim službama) pravo na jubilarnu nagradu zaposlenica može ostvariti samo jedanput.

Tumačenje br. 288/20 od 23. prosinca 2020.

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. Ako se sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne samouprave, radni staž ostvaren u tim ustanovama ne smatra se radom u javnoj službi za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 289/20 od 23. prosinca 2020.

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. Ako se sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne samouprave, radni staž ostvaren u tim ustanovama ne smatra se radom u javnoj službi za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju neprekinuti staž u javnim službama koji se računa za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz članka 68. TKU-a, kontinuirano teče od 10. listopada 1994. godine.

Tumačenje br. 298/21 od 15. siječnja 2021.

Od stupanja na snagu odredbe članka 48. stavka 3. TKU-a (01. prosinca 2017.) u neprekinuti staž u javnim i državnim službama računa se ukupno ostvareni neprekinuti radni staž u javnim i državnim službama, uključujući i staž koji je sukladno uvjetima iz članka 48. stavka 3. TKU-a ostvaren prije 01. prosinca 2017. godine.

Tumačenje br. 302/21 od 10. veljače 2021.

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. U konkretnom slučaju radi se o osobi koja je zaposlena u javnoj ustanovi te joj se u staž koji je potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu uračunava sav neprekidni staž ostvaren na ustanovi, bez obzira osigurava li se plaća zaposlenika iz vlastitih sredstava ustanove ili iz državnog proračuna.

Tumačenje br. 314/21 od 24. veljače 2021.

Ako se radi o volonterskom radu sukladno članku 29. Zakona o radu (NN br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 123/03, 30/04, 68/05, 94/09, 149/09) u kojem je stavkom 2. istog članka bilo propisano da se razdoblje volonterskoga rada ubraja u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju, takav volonterski rad uračunava se u neprekidni radni staž ukoliko se radi o neprekidnom radu u javnoj službi. 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. Vrijeme trajanja radnog odnosa temeljem ugovora o radu pripravnika ubraja se u neprekidni radni staž ukoliko se radi o neprekidnom radu u javnoj službi.

Tumačenje br. 315/21 od 24. veljače 2021.

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. Budući da se u konkretnom slučaju sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne samouprave, rad u Općini Podstrana ne smatra se radom u javnoj službi za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 316/21 od 24. veljače 2021.

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. U staž koji je potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu uračunava se sav neprekidni staž ostvaren na ustanovi, bez obzira osigurava li se plaća pojedinog zaposlenika iz vlastitih sredstava ustanove ili iz državnog proračuna.

Tumačenje br. 331/21 od 17. ožujka 2021.

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).

Tumačenje br. 339/21 od 31. ožujka 2021.

Mirovanje radnog odnosa do 3. godine života djeteta 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 68. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

Tumačenje br. 379/21 od 23. rujna 2021.

Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenica može ostvariti samo jedanput. Sukladno člancima 48. i 68. TKU-a, pod uvjetom da i do tada ima kontinuirani radni odnos u javnim službama, u konkretnom slučaju zaposlenica će ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade za 10 godina neprekidnog staža u javnim službama u veljači 2023. godine.

Tumačenje br. 386/21 od 15. listopada 2021.

Sukladno članku 48. TKU-a, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi priznaje se zaposleniku kod kojeg se prelazak iz državne u javnu službu ili obrnuto dogodio po sili zakona ili temeljem sporazuma između državnog tijela i poslodavca u javnim službama.

Članak 50.**Tumačenje br. 27/18 od 5. lipnja 2018.**

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.

Tumačenje br. 69/19 od 1. veljače 2019. godine

Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom, a 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 radi 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. Međutim, u radni staž se ne računa produženo osiguranje za vrijeme nezaposlenosti.

Tumačenje br. 167/19 od 11. prosinca 2019.

Zaposlenici na javnim visokim učilištima su javni službenici i namještenici na koje se primjenjuje Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama i tumačenja odredaba tog kolektivnog ugovora koje je dalo nadležno Povjerenstvo za tumačenje. Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom, a 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.

Tumačenje br. 168/19 od 11. prosinca 2019.

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 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, i poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 50. TKU-a.

Tumačenje br. 180/20 od 23. siječnja 2020.

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 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, i poljoprivredni staž i staž na osnovi samostalnog obrta, za koji su plaćeni doprinosi, računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 50. TKU-a.

Tumačenje br. 206/20 od 25. veljače 2020.

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 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, radu na projektima ili na nekim drugim poslovima.

Tumačenje br. 237/20 od 30. travnja 2020.

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 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, radu na projektima ili na nekim drugim poslovima. U konkretnom slučaju ne radi se o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu za koji su plaćeni doprinosi te se sukladno navedenom status roditelja koji obavlja roditeljsku dužnost u prvoj godini djetetova života ne računa u radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 50. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 284/20 od 12. listopada 2020.

Poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 50. TKU-a od 12. prosinca 2012. godine, odnosno od stupanja na snagu Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/12), sukladno tumačenju Povjerenstva za tumačenje TKU-a broj 115/14 od 11. prosinca 2014. godine. Pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog poljoprivrednog staža zaposlenik ostvaruje od trenutka kada je poslodavac imao saznanje o ostvarenom poljoprivrednom stažu zaposlenika, odnosno od trenutka kada je zaposlenik poslodavcu dostavio dokaz o ostvarenom poljoprivrednom stažu (potvrda HZMO-a o radno pravnom statusu, kopija radne knjižice ili bilo koji drugi odgovarajući dokaz).

Tumačenje br. 304/21 od 17. veljače 2021.

Sukladno članku 50. TKU-a, u konkretnom slučaju razdoblja osiguranja od 16. studenoga 1998. do 28. veljače 1999., od 01. travnja 1999. do 15. travnja 2000. te od 01. rujna 2001. do 13. kolovoza 2002. godine ne uračunavaju se u radni staž za obračun uvećanja od 0,5% po godini radnog staža, budući da se radi o razdobljima u kojima je zaposlenica bila osigurana po posebnim propisima odnosno u kojima je radni odnos bio u mirovanju ili je bio prekinut.

Tumačenje br. 317/21 od 24. veljače 2021.

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 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. Međutim, u radni staž se ne računa produženo osiguranje za vrijeme nezaposlenosti odnosno mirovanja radnog odnosa. Slijedom navedenog, razdoblja iz konkretnog slučaja u kojima je zaposlenik samostalno uplaćivao produženo osiguranje ne uračunavaju se u radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 50. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 318/21 od 24. veljače 2021.

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 Saveznoj Republici Njemačkoj računa se u ukupni radni staž zaposlenika.

Tumačenje br. 348/21 od 12. svibnja 2021.

Poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 50. TKU-a od 12. prosinca 2012. godine, odnosno od stupanja na snagu Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/12), sukladno tumačenju Povjerenstva za tumačenje TKU-a broj 115/14 od 11. prosinca 2014. godine.

Pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog poljoprivrednog staža zaposlenik ostvaruje od trenutka kada je poslodavac imao saznanje o ostvarenom poljoprivrednom stažu zaposlenika, odnosno od trenutka kada je zaposlenik poslodavcu dostavio dokaz o ostvarenom poljoprivrednom stažu (potvrda HZMO-a o radno pravnom statusu, kopija radne knjižice ili bilo koji drugi odgovarajući dokaz). Slijedom navedenoga, u konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo da joj se utvrđeni poljoprivredni staž (ostvaren u razdoblju 23.09.1993. – 30.09.2003. te 01.01.2009. – 31.03.2010.) od 12. prosinca 2012. godine uračunava u ukupni radni staž za uvećanje plaće za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Tumačenje br. 376/21 od 23. rujna 2021.

U konkretnom slučaju, produženo osiguranje koje je zaposlenik uplaćivao nisu doprinosi plaćeni s osnove rada te se razdoblje u kojem je zaposlenik bio produženo osiguran ne uračunava u radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 50. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 381/21 od 23. rujna 2021.

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 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, staž na osnovi samostalnog obrta, za koji su plaćeni doprinosi, računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 50. TKU-a.

Tumačenje br. 390/21 od 22. listopada 2021.

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 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. Međutim, u radni staž se ne računa produženo osiguranje za vrijeme nezaposlenosti odnosno mirovanja radnog odnosa.

Iznimno, zaposlenicima ustanova u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 50. stavka 2. TKU-a uračunava se i razdoblje neplaćenog dopusta provedeno na stručnom, znanstvenom ili umjetničkom usavršavanju pri domaćim ili inozemnim znanstvenim institucijama ili međunarodnim organizacijama, pod uvjetom da im je takvo usavršavanje, kao obveza iz radnog odnosa, prethodno odobreno od poslodavca te da zaposleniku, sukladno odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, za to vrijeme prava iz radnog odnosa nisu u potpunosti mirovala (djelomično izvršavanje obveza iz radnog odnosa). Ovim tumačenjem zajedničko Povjerenstvo za tumačenje Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama stavlja izvan snage svoje Tumačenje br. 317/21 od 24. veljače 2021. godine.

Tumačenje br. 396/21 od 24. studenoga 2021.

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 Sjevernoj Makedoniji i Bugarskoj računa se u ukupni radni staž zaposlenika.

Tumačenje br. 404/21 od 30. studenoga 2021.

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 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. Razdoblje rada temeljem ugovora o djelu ne računa se u staž osiguranja te stoga zaposlenica u konkretnom slučaju ne ostvaruje pravo na dodatak od 0,5 % sukladno članku 50. stavak 2. TKU-a.

Članak 51.

Tumačenje br. 366/21 od 15. rujna 2021.

Sukladno članku 51. stavku 3. TKU-a, poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.) bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Članak 52.

Tumačenje br. 125/19 od 18. listopada 2019.

Sukladno članku 52. stavcima 3. i 4. TKU-a, sindikalni povjerenik ima pravo na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika najmanje jednom mjesečno. Struktura odbitaka odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka. Povjerenstvo nije nadležno za tumačenje Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka, već je isto u nadležnosti Agencije za zaštitu osobnih podataka.

Članak 53.

Tumačenje br. 24/18 od 7. svibnja 2018.

Pravo na uvećanje osnovne plaće zaposlenika iz čl.53. st.2. TKU-a ugovoreno je samo za zaposlenike koji imaju znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno znanstveni stupanj doktora znanosti.

Tumačenje br. 51/18 od 10. listopada 2018.

Temeljem članka 53. TKU-a zaposleniku koji ima znanstveni stupanj magistra pripada uvećanje plaće od 8%. Dakle, pravo ne pripada zaposlenicima koji su završili stručni ili sveučilišni specijalistički studij.

Tumačenje br. 100/19 od 5. travnja 2019.

Sukladno članku 53. TKU-a, svakom zaposleniku koji ima znanstveni stupanj magistra znanosti pripada uvećanje plaće od 8%.

Tumačenje br. 169/19 od 11. prosinca 2019.

Sukladno članku 53. 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 znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Tumačenje br. 170/19 od 11. prosinca 2019.

Povjerenstvo za tumačenje Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama nije nadležno tumačiti Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi. Sukladno važećim odredbama članka 53. stavka 2. TKU-a, pravo na uvećanje osnovne plaće ugovoreno je samo za zaposlenike koji imaju znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno znanstveni stupanj doktora znanosti.

Tumačenje br. 262/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 53. 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 te rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo na naknadu za rad u smjenama za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Tumačenje br. 267/20 od 25. rujna 2020.

Temeljem članka 53. stavka 8. TKU-a, za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%. Sukladno članku 31. TKU-a, puno radno vrijeme zaposlenika iznosi 40 sati tjedno i raspoređeno je na pet dana u tjednu. Slijedom navedenog, zaposleniku koji radi u dane blagdana i druge neradne dane ti se radni sati ubrajaju u njegovo puno radno vrijeme, a plaćaju se uvećano za 150%. U konkretnom slučaju, poslodavac je zaposlenici dužan isplatiti navedenu uvećanu plaću za rad u dane blagdana. Zaposlenica koja je radila u dane blagdana, nema obvezu naknadno odrađivati te radne sate u dane koji nisu blagdani.

Tumačenje br. 268/20 od 25. rujna 2020.

Pravo na uvećanje osnovne plaće za 8% iz članka 53. stavka 2. TKU-a ugovoreno je samo za zaposlenike koji imaju znanstveni stupanj magistra znanosti. Dakle, navedeno pravo ne pripada zaposlenicima koji su završili stručni ili sveučilišni specijalistički studij.

Tumačenje br. 280/20 od 5. listopada 2020.

Sukladno članku 53. 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 te rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Slijedom navedenog, ako je kod poslodavca rad organiziran u dvije smjene, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu za rad u smjenama (10%) za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Tumačenje br. 297/21 od 15. siječnja 2021.

Sukladno članku 53. stavku 2. TKU-a, svakom zaposleniku koji ima znanstveni stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 15%, neovisno o tome je li doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Tumačenje br. 319/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 53. stavku 1. TKU-a, zaposlenici koji svoj rad obavljaju i u prijepodnevnj i u poslijepodnevnj smjeni, s prekidom dužim od 90 minuta i duže, imaju pravo na uvećanje osnovne plaće za 10% s osnove dvokratnog rada.

Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za upite vezane uz realizaciju prava u Registru zaposlenih u javnom sektoru.

Tumačenje br. 320/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 53. 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 znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. Ako je znanstveni stupanj doktora znanosti stečen u inozemstvu, pravo na uvećanje osnovne plaće za 15% zaposlenik stječe nakon priznavanja inozemne visokoškolske kvalifikacije u Republici Hrvatskoj sukladno posebnim propisima.

Tumačenje br. 333/21 od 17. ožujka 2021.

Sukladno članku 53. 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 te rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Tumačenje br. 344/21 od 31. ožujka 2021.

Sukladno članku 53. 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 te rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju zaposlenik ne ostvaruje pravo na naknadu za rad u smjenama za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Tumačenje br. 385/21 od 23. rujna 2021.

Sukladno članku 53. TKU-a, osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se za rad subotom 25 %, neovisno o tome radi li se o redovnom ili prekovremenom radu subotom.

Tumačenje br. 405/21 od 30. studenoga 2021.

Sukladno članku 53. TKU-a, u konkretnom slučaju, radnici koji su tijekom mjeseca listopada 2021. godine mijenjali smjene i radili u prvoj i drugoj smjeni, za rad u drugoj smjeni imaju pravo na uvećanje osnovne plaće za smjenski rad u visini od 10%.

Članak 55.

Tumačenje br. 67/19 od 29. siječnja 2019.

Poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće u slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od propisanih uvjeta (starosti, profesionalne bolesti ili povrede na radu).

Tumačenje br. 186/20 od 6. veljače 2020.

Sukladno članku 55. TKU-a, u slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta: starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu ili profesionalne bolesti ili povrede na radu, poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti. Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje Zakona o radu.

Tumačenje br. 211/20 od 6. ožujka 2020.

Poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće u slučaju kada su kumulativno ispunjena oba sljedeća uvjeta:

- da je zaposlenik pet godina ili manje pred starosnu mirovinu i
- da tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od propisanih uvjeta (starosti, profesionalne bolesti ili povrede na radu).

Zaposlenik ne može samo na temelju godina života odnosno jednog ispunjenog uvjeta (pet godina ili manje pred starosnu mirovinu) ostvariti pravo iz članka 55. stavka 1. TKU-a.

Tumačenje br. 253/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 55. stavku 3. TKU-a, zaposleniku koji je 5 godina ili manje pred starosnu mirovinu ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njegovog pristanka. Termin „5 godina pred starosnu mirovinu“ znači 5 godina prije ostvarivanja uvjeta za odlazak u starosnu mirovinu. U konkretnom slučaju, zaposlenica će 9. prosinca 2024. godine ostvariti uvjet za odlazak u starosnu mirovinu te joj se, sukladno članku 55. stavku 3. TKU-a, od 9. prosinca 2019. godine ne može odrediti rad noću bez njenog pristanka.

Tumačenje br. 276/20 od 5. listopada 2020.

Sukladno članku 55. stavku 3. TKU-a, zaposleniku koji je 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad

noću, dežurstvo i pripravnost bez njegovog pristanka. U smislu ovog članka, a sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi, pod terminom „samohrani roditelj“ smatra se roditelj koji sam skrbi za svoje dijete i uzdržava ga.

Tumačenje br. 321/21 od 10. ožujka 2021.

Intencija prava iz članka 55. stavka 3. TKU-a prema kojem se roditelju s malim djetetom do 3 godine starosti ne može odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njegovog pisanog pristanka, je da dijete ne ostane bez roditeljskog nadzora. U konkretnom slučaju u kojem oba roditelja rade u istoj ustanovi, navedeno pravo može koristiti samo jedan roditelj, ali ne za vrijeme dok drugi roditelj koristi roditeljski odnosno roditeljski dopust.

Tumačenje br. 322/21 od 10. ožujka 2021.

Rješenje o tjelesnom oštećenju samo po sebi nije dostatno za primjenu zaštite zaposlenika iz članka 55. stavka 1. TKU-a, već je potrebno da smanjenje radne sposobnosti ili neposrednu opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti utvrdi ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom (procjena radne sposobnosti).

Članak 56.

Tumačenje br. 68/19 od 1. veljače 2019. godine

Dodatak za uspješnost na radu iz članka 56. se može isplatiti tek po donošenju uredbe Vlade.

Članak 58.

Tumačenje br. 50/18 od 10. listopada 2018.

Članak 58. TKU-a o naknadi za vrijeme bolovanja odnosi se na sve zaposlenike u javnim službama. Međutim, ukoliko je zakonom ili nekim drugim propisom pitanje naknade za vrijeme bolovanja riješeno povoljnije za zaposlenika, na zaposlenika se primjenjuje povoljnije pravo.

Tumačenje br. 212/20 od 6. ožujka 2020.

Dok zaposlenik koristi bolovanje za dijete na teret HZZO-a, naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti isplaćuje se u visini propisanoj Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Tumačenje br. 349/21 od 12. svibnja 2021.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje. Ako zaposlenik kod poslodavca ima isplaćene manje od tri plaće, iznos prosjeka plaće izračunava se prema plaći koja bi mu bila isplaćena da je radio u redovnom radnom vremenu.

Tumačenje br. 401/21 od 24. studenoga 2021.

Sukladno članku 58. stavku 2. TKU-a, zaposleniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu poslodavac je dužan isplaćivati naknadu u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, za svo vrijeme trajanja

bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 59.

Tumačenje br. 39/18 od 4. srpnja 2018.

Sukladno čl. 59. st. 3. TKU-a regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljnog, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 59/19 od 29. siječnja 2019.

Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ostvaruje svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 60/19 od 29. siječnja 2019.

Osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa nisu zasnovale radni odnos i ne ide im radni staž.

Tumačenje br. 80/19 od 07. veljače 2019. godine

Za ostvarivanje prava na regres za korištenje godišnjeg odmora, dovoljno je da zaposlenik u tekućoj godini koristi makar i jedan dan godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 128/19 od 18. listopada 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenica u 2019. godini ima pravo na isplatu regresa za 2018. godinu i pravo na isplatu regresa za 2019. godinu.

Tumačenje br. 172/19 od 11. prosinca 2019.

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.

Tumačenje br. 207/20 od 25. veljače 2020.

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.

Tumačenje br. 213/20 od 6. ožujka 2020.

Sukladno članku 59. TKU-a, pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora. U konkretnom slučaju, zaposlenik koji koristi razmjerni dio godišnjeg odmora za 2020. godinu ima pravo na isplatu regresa za 2020. godinu. Pravo na

isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora za 2019. godinu zaposlenik ima u slučaju ako bivši poslodavac koji mu je već isplatio regres za tu godinu nije u sustavu javnih službi.

Tumačenje br. 249/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 59. stavku 3. TKU-a regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora. Dakle, pravo na isplatu regresa veže se uz stvarno korištenje godišnjeg odmora. U konkretnom slučaju, zaposlenica koja u 2020. godini koristi godišnji odmor i za 2019. i za 2020. godinu ima pravo na isplatu regresa i za 2019. i za 2020. godinu

Tumačenje br. 305/21 od 17. veljače 2021.

Sukladno člancima 59. i 69. TKU-a, zaposlenicima koji rade polovicu radnog vremena odnosno u nepunom radnom vremenu pripada pravo na isplatu punog iznosa regresa i punog iznosa dara u prigodi Dana sv. Nikole.

Tumačenje br. 345/21 od 28. travnja 2021.

Sukladno članku 59. TKU-a, pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora. U konkretnom slučaju, zaposlenik koji koristi razmjerni dio godišnjeg odmora za 2020. godinu ima pravo na isplatu punog iznosa regresa za 2020. godinu.

Tumačenje br. 368/21 od 15. rujna 2021.

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. Pravo na isplatu regresa ostvaruje se u trenutku korištenja godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 389/21 od 15. listopada 2021.

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 razmjerni dio godišnjeg odmora. Bez obzira koristi li zaposlenik jedan dan godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor, ostvaruje pravo na puni iznos regresa.

Tumačenje br. 406/21 od 30. studenoga 2021.

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. Pravo na isplatu regresa ostvaruje se u trenutku korištenja godišnjeg odmora. Zaposlenik koji zbog prestanka radnog odnosa nije stvarno koristio niti jedan dan godišnjeg odmora nema pravo na isplatu regresa.

Članak 60.

Tumačenje br. 187/20 od 6. veljače 2020.

Sukladno članku 60. TKU-a, zaposlenica ima pravo na isplatu otpremnine ukoliko joj uslijed profesionalne nesposobnosti za rad radni odnos prestane zbog odlaska u invalidsku mirovinu (stjecanje statusa umirovljenika), odnosno ako joj radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu bilo koje vrste (invalidska, starosna,...).

Tumačenje br. 214/20 od 3. ožujka 2020.

U konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice u skladu s člankom 60. TKU-a (NN 128/17, 47/18). Sukladno članku 8. Dodatka TKU-u (NN 123/19) otpremnina u visini dvije osnovice za izračun plaće isplaćuje se zaposleniku kojemu radni odnos zbog odlaska u mirovinu prestaje 1. siječnja 2020. ili kasnije.

Tumačenje br. 231/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 60. TKU-a, zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. U konkretnom slučaju, radni odnos je prestao uslijed otkaza ugovora o radu i otkazni rok je istekao prije nego je, sukladno rješenju o prijevremenoj mirovini, nastupila mirovina. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju zaposlenik nema pravo na otpremninu iz članka 60. TKU-a.

Tumačenje br. 238/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 8. Dodatka TKU-u (NN 123/19) otpremnina u visini dvije osnovice za izračun plaće isplaćuje se zaposleniku kojemu radni odnos zbog odlaska u mirovinu prestaje s danom 1. siječnja 2020. ili kasnije. Ako je zadnji dan radnog odnosa zaposlenika 31. prosinca 2019. godine (1. siječnja 2020. je prvi dan mirovine), zaposlenik ostvaruje pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice u skladu s člankom 60. TKU-a (NN 128/17, 47/18).

Tumačenje br. 269/20 od 25. rujna 2020.

Sukladno članku 8. Dodatka TKU-u (NN 123/19), otpremnina u visini dvije osnovice za izračun plaće isplaćuje se zaposleniku kojemu radni odnos zbog odlaska u mirovinu prestaje s danom 1. siječnja 2020. ili kasnije. Temeljem članka 62. stavka 6. Zakona o radu, plaća i druga materijalna prava utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Budući da odredbe TKU-a ne uređuje ovo pitanje drugačije od Zakona o radu, u konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu razmjerno njenom ugovorenom radnom vremenu.

Tumačenje br. 342/21 od 31. ožujka 2021.

Sukladno članku 60. TKU-a, zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. U konkretnom slučaju, radni odnos je prestao uslijed poslovno uvjetovanog otkaza te zaposlenik nema pravo na otpremninu iz članka 60. TKU-a.

Povjerenstvo nije nadležno za tumačenje odredaba Zakona o radu o naknadi za neiskorišteni godišnji odmor.

Tumačenje br. 369/21 od 15. rujna 2021.

Pravo na otpremninu pri odlasku u mirovinu iz članka 60. TKU-a ostvaruje se bez obzira na vrstu radnog odnosa.

Članak 61.

Tumačenje br. 87/19 od 22. ožujka 2019. godine

U slučaju mrtvorodenog djeteta zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti djeteta u visini jedne proračunske osnovice.

Tumačenje br. 145/19 od 12. studenoga 2019.

Pomoć u slučaju smrti zaposlenika u visini 2 proračunske osnovice iz članka 61. TKU-a isplaćuje se na tekući račun zaposlenika koji je preminuo.

Tumačenje br. 215/20 od 6. ožujka 2020.

Za vrijeme neplaćenog dopusta ili neke druge okolnosti uslijed koje prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, zaposlenik nema pravo na isplatu pomoći za slučaj smrti roditelja, kao niti bilo kojeg prava koje proizlazi iz tekućeg rada.

Tumačenje br. 216/20 od 6. ožujka 2020.

Ako je smrt zaposlenika nastupila za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, zaposlenik ili njegova obitelj nemaju pravo na isplatu pomoći za slučaj smrti zaposlenika, budući da za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

Tumačenje br. 300/21 od 10. veljače 2021.

Sukladno članku 61. TKU-a, zaposlenik ili obitelj zaposlenika imaju pravo na pomoć u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba, u slučaju smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada, pod uvjetom da se utvrdi uzročno-posljedična veza između obavljanja službe odnosno rada i nastupanja smrtnog ishoda.

Tumačenje br. 346/21 od 28. travnja 2021.

Budući da je iz dostavljene dokumentacije vidljivo da na dan 08. kolovoza 2019. godine zaposlenica više nije bila u radnom odnosu kod poslodavca, zaposlenica ne ostvaruje pravo na isplatu pomoći zbog smrti majke iz članka 61. TKU-a.

Tumačenje br. 347/21 od 28. travnja 2021.

U konkretnom slučaju ne radi se o smrti supružnika niti izvanbračnog druga te stoga zaposlenica ne ostvaruje pravo na pomoć iz članka 61. stavka 1. TKU-a.

Tumačenje br. 370/21 od 15. rujna 2021.

Sukladno članku 61. TKU-a, troškovi pogreba priznaju se u visini do 10.000,00 kuna, što odgovara iznosu koji je prosječno dovoljan za pogrebne troškove.

Tumačenje br. 380/21 od 23. rujna 2021.

Sukladno članku 61. TKU-a pomoć u visini 2 proračunske osnovice u slučaju smrti zaposlenika ostvaruje njegova obitelj. Navedena pomoć isplaćuje se na tekući račun zaposlenika koji je preminuo. U slučaju da je i supružnik preminulog zaposlenika također zaposlenik u javnim službama, supružnik preminulog zaposlenika ostvaruje pravo na pomoć s osnove smrti supružnika u visini jedne proračunske osnovice, a pomoć se isplaćuje na tekući račun supružnika. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju poslodavac je dužan isplatiti dvije pomoći i to: pomoć u slučaju smrti zaposlenika u visini dvije proračunske osnovice i pomoć u slučaju smrti supružnika zaposlenika u visini jedne proračunske osnovice.

Tumačenje br. 407/21 od 30. studenoga 2021.

Sukladno članku 61. TKU-a, zaposlenik ili obitelj zaposlenika imaju pravo na pomoć u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba, u slučaju smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada, pod uvjetom da se utvrdi uzročno-posljedična veza između obavljanja službe odnosno rada i nastupanja smrtnog ishoda. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju obitelj zaposlenice ima pravo na isplatu pomoći u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba. Budući da je poslodavac obitelji zaposlenice već isplatio pomoć u visini 2 proračunske osnovice, sukladno članku 61. TKU-a dužan je obitelji zaposlenice isplatiti i razliku u visini od 1 proračunske osnovice i troškova pogreba.

Članak 62.

Tumačenje br. 1/18 od 12. ožujka 2018.

S osnove jednog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana zaposlenica može ostvariti pravo na jednu pomoć, jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice, bez obzira što je neprekidno bolovanje započeto u jednoj, a završeno u drugoj kalendarskoj godini. S obzirom da je zaposlenica to pravo konzumirala u 2017. godini, s osnove istog bolovanja nema pravo na isplatu pomoći u 2018. godini.

Tumačenje br. 21/18 od 7. svibnja 2018.

Zaposlenik koji je u 2017. godini, sukladno čl. 62. TKU-a, ostvario pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u 2018. godini pod uvjetom da je (s osnove istog ili drugog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana.

Tumačenje br. 22/18 od 7. svibnja 2018.

Zaposlenik ima pravo na isplatu pomoći iz čl. 62. TKU-a jednom godišnje za svaku kalendarsku godinu u kojoj je ostvario bolovanje u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana.

Tumačenje br. 34/18 od 20. lipnja 2018.

Sukladno odredbama čl. 62. st. 3. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pokriće troškova nabave amplifikatora – megafona, pod uvjetom da trošak nabave navedenog pomagala nije odobren od strane HZZO-a temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Trošak se nadoknađuje u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Tumačenje br. 35/18 od 20. lipnja 2018.

Sukladno odredbama čl. 62. st. 1. TKU-a, zaposlenica ima pravo na pomoć za bolovanje u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana i u slučaju privremene nesposobnosti za rad uslijed komplikacija u trudnoći.

Tumačenje br. 63/19 od 29. siječnja 2019.

Zaposlenik ima pravo na isplatu pomoći u slučaju nastanka invalidnosti, pri čemu se nastanak invalidnosti utvrđuje dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Stoga se rješenje o tjelesnom oštećenju ne može priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći zaposleniku sukladno članku 62. st.1. TKU-a.

Tumačenje br. 64/19 od 29. siječnja 2019.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja, 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. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Ukoliko nisu ispunjeni svi uvjeti kumulativno, zaposlenica ne ostvaruje pravo na pomoć.

Tumačenje br. 71/19 od 1. veljače 2019. godine

Zaposlenik ostvaruje pravo na pomoć radi pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala pod uvjetom da postoji preporuka nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke, da je to prijeko potrebno i nenadomjestivo za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Za ispunjenje uvjeta potrebno je priložiti dokaz sa obrazloženjem o odbijanju zahtjeva.

Tumačenje br. 76/19 od 5. veljače 2019.

Sukladno članku 62., stavku 2. TKU-a, potpuni gubitak radne sposobnosti smatra se nastankom invalidnosti zaposlenika te se te osnove se može isplatiti pomoć.

Tumačenje br. 79/19 od 7. veljače 2019.

Zaposlenik koji je u 2017. godini, sukladno članku 62. TKU-a, ostvario pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u 2018. 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 ima pravo na pomoć jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice.

Tumačenje br. 84/19 od 26. veljače 2019. godine

Sukladno odredbama članka 62., stavka 3. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pokriće troškova nabave očne proteze, pod uvjetom da trošak nabave navedenog pomagala nije odobren od strane HZZO-a temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Trošak se nadoknađuje u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Tumačenje br. 85/19 od 26. veljače 2019. godine

Dioptrijske naočale ubrajaju se u medicinska pomagala za koje 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 strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Za ispunjenje uvjete potrebno je priložiti dokaz sa obrazloženjem o odbijanju zahtjeva.

Tumačenje br. 88/19 od 22. ožujka 2019. godine

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. 89/19 od 22. ožujka 2019. godine

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika isplaćuje se u trenutku nastanka invalidnosti.

Tumačenje br. 111/19 od 10. svibnja 2019.

Zaposlenik koji je u jednoj godini, sukladno članku 62. TKU-a, ostvario pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u drugoj godini pod uvjetom da je (s osnove istog ili drugog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana.

Tumačenje br. 113/19 od 18. srpnja 2019.

Zaposlenica ne ostvaruje pravo na pomoć iz članka 62. stavka 1. podstavka 1. TKU-a za 2018. godinu jer u toj godini nije ispunjen uvjet bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ali s osnove tog bolovanja ostvaruje pravo na navedenu pomoć za 2019. godinu.

Tumačenje br. 114/19 od 18. srpnja 2019.

Nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Rješenje o tjelesnom oštećenju supružnika zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći zaposleniku sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a.

Tumačenje br. 121/19 od 7. listopada 2019.

Nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Rješenje o tjelesnom oštećenju malodobnog djeteta zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći zaposleniku sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a.

Tumačenje br. 124/19 od 18. listopada 2019.

Sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta pod uvjetom da nastanak invalidnosti dokaže poslodavcu dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela o nastanku invalidnosti. 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. 129/19 od 28. listopada 2019.

Zaposlenik koji je u jednoj godini, sukladno čl. 62. 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.

Tumačenje br. 130/19 od 28. listopada 2019.

Nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi jesu li lijekovi prijeko potrebni i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika zaposlenika. Ako je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje odobrio cijeli trošak ili samo dio troškova nabave lijekova, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje br. 131/19 od 28. listopada 2019.

Zaposlenik ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta koja se utvrđuje pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi ili na temelju: rješenja nadležnog Centra za socijalnu skrb o pravu na dopust zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, rješenja Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje kojim je ostvareno pravo na rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta do tri godine života, prava na dopust za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta s težim smetnjama u razvoju, rješenja Centra za socijalnu skrb kojim je

priznato pravo na invalidninu ili pravo na tuđu njegu i pomoć.

Tumačenje br. 132/19 od 28. listopada 2019.

Zaposlenik koji je u jednoj godini, sukladno čl. 62. 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. Povjerenstvo nije nadležno za tumačenje poreznih propisa, no napominjemo da je iznos pomoći iz članka 62. TKU-a ugovoren u neto iznosu (čl. 88. TKU-a).

Tumačenje br. 133/19 od 28. listopada 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja za 2018. godinu, sukladno članku 62. TKU-a.

Tumačenje br. 134/19 od 28. listopada 2019.

Zaposlenica koja je u 2017. godini, sukladno članku 62. TKU-a, ostvarila pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u 2018. godini pod uvjetom da je (s osnove istog ili drugog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana. Sukladno navedenom, u konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja i za 2018. godinu.

Tumačenje br. 135/19 od 28. listopada 2019.

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. 151/19 od 19. studenoga 2019.

Terapeutske leće 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. 152/19 od 19. studenoga 2019.

Ukoliko je bolovanje u neprekidnom trajanju, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana bez obzira na promjenu razloga (osnove bolovanja).

Tumačenje br. 174/19 od 17. prosinca 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti iz članka

62. TKU-a budući da joj je konačnim rješenjem nadležnog tijela utvrđeno svojstvo civilnog invalida rata, bez obzira na postotak oštećenja organizma. Navedena pomoć isplaćuje se jednokratno prilikom utvrđenja nastanka konkretne invalidnosti. Ako je zaposlenici temeljem prvog rješenja kojim joj se utvrđuje nastanak invalidnosti isplaćena pomoć iz članka 62. TKU-a, zaposlenica ne može ponovno ostvariti pravo na pomoć temeljem rješenja kojim joj se samo mijenja postotak iste invalidnosti.

Tumačenje br. 184/20 od 28. siječnja 2020.

Zaposlenik bi pravo na pokriće troškova nabave medicinskih pomagala za punoljetno dijete mogao ostvariti samo u slučaju kada je punoljetnom djetetu rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima.

Tumačenje br. 194/20 od 21. veljače 2020.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja, 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. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Ukoliko nisu ispunjeni svi uvjeti kumulativno, zaposlenica ne ostvaruje pravo na pomoć.

U konkretnom slučaju zaposlenica nema pravo na pomoć za pokrivanje troškova dodatnog liječenja budući da je iz činjenica navedenih u upitu razvidno da HZZO financira terapiju koja je za zaposlenicu prijeko potrebna i nenadomjestiva.

Tumačenje br. 199/20 od 21. veljače 2020.

Nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi jesu li medicinsko pomagalo prijeko potrebno i nenadomjestivo za zaposlenika, dijete ili supružnika zaposlenika. Ako je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje odobrio cijeli trošak ili samo dio troškova nabave medicinskog pomagala, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje br. 201/20 od 21. veljače 2020.

Nakon dodatnih konzultacija s Pravobraniteljicom za osobe s invaliditetom, Hrvatskim zavodom za mirovinsko osiguranje i Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje, Povjerenstvo stavlja izvan snage Tumačenje br. 174/19 od 17. prosinca 2019. te u istom predmetu daje novo Tumačenje br. 201/20:

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 62. TKU-a, budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti. Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti iz članka 62. TKU-a ostvaruje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 203/20 od 25. veljače 2020.

Rješenje o tjelesnom oštećenju zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu

pomoći sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 204/20 od 25. veljače 2020.

Nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi je li pomagalo prijeko potrebno i nenadomjestivo za zaposlenika, dijete ili supružnika zaposlenika. Ako je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje odobrio cijeli trošak ili samo dio troškova nabave pomagala, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje br. 217/20 od 6. ožujka 2020.

U konkretnom slučaju temeljem priloženog Rješenja HZZO-a o priznavanju prava na posvojiteljski dopust te prethodnog Rješenja Centra za socijalnu skrb o posvojenju djeteta, zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju posvojenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Tumačenje br. 218//20 od 6. ožujka 2020.

Rješenje o tjelesnom oštećenju zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a (bez obzira na činjenicu upisa u Očevidnik osoba s invaliditetom) budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 219/20 od 6. ožujka 2020.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja 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 zdravstvenog osiguranja. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Ukoliko nisu kumulativno ispunjeni svi uvjeti, zaposlenik ne ostvaruje pravo na pomoć. U konkretnom slučaju zaposlenica niti njezin suprug koji je bio pratnja nemaju pravo na pomoć za pokrivanje troškova dodatnog liječenja, budući da je iz činjenica navedenih u upitu razvidno da je HZZO već financirao terapiju koja je za zaposlenicu bila prijeko potrebna i nenadomjestiva.

Tumačenje br. 222/20 od 20. travnja 2020.

Sukladno članku 62. 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. Ako rješenje nadležnog tijela (u konkretnom slučaju Rješenje nadležnog centra za socijalnu skrb) ne glasi na zaposlenika (oca djeteta) nego na drugog roditelja (majku djeteta), zaposlenik na temelju predmetnog Rješenja može ostvariti pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ako dokaže da je roditelj djeteta (rodni list i sl.). Ako su oba roditelja zaposlena u javnoj službi, pravo na isplatu jednokratne pomoći u visini jedne proračunske osnovice u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ostvaruju oba roditelja.

Tumačenje br. 223/20 od 20. travnja 2020.

Sukladno članku 62. TKU-a, pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika isplaćuje se u trenutku nastanka invalidnosti. S osnove nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika, pravo na pomoć isplaćuje se samo jedanput (jednokratno, s osnove nastanka invalidnosti). U konkretnom slučaju, zaposlenica temeljem priloženog Rješenja nadležnog centra za socijalnu skrb ima pravo na isplatu jednokratne pomoći u visini jedne proračunske osnovice za nastanak invalidnosti malodobnog djeteta, pod uvjetom da joj ista pomoć, s osnove iste invalidnosti nije već jedanput isplaćena.

Tumačenje br. 235/20 od 30. travnja 2020.

Rješenje o tjelesnom oštećenju zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti. Bez obzira na činjenicu da u konkretnom slučaju zaposlenica nema pravo na isplatu pomoći u slučaju nastanka invalidnosti, sukladno članku 62. TKU-a pravo na isplatu pomoći u slučaju nastanka invalidnosti ne isključuje isplatu pomoći u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana. U konkretnom slučaju, zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju bolovanja iz članka 62. stavka 1. podstavka 1. TKU-a za 2020. godinu pod uvjetom da je i u 2020. godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana.

Tumačenje br. 239/20 od 30. travnja 2020.

Zaposlenik koji je u jednoj godini, sukladno članku 62. TKU-a, ostvario pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u drugoj godini pod uvjetom da je (s osnove istog ili drugog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana. U konkretnom slučaju bolovanje je završilo dana 17. siječnja 2020. godine pa zaposlenik s osnove tog bolovanja nema pravo na pomoć iz članka 62. stavka 1. podstavka 1. TKU-a za 2020. godinu budući da u 2020. godini nije ispunjen uvjet bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana.

Tumačenje br. 241/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 62. 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 62. 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, zaposlenica ima pravo na isplatu jednokratne pomoći u visini jedne proračunske osnovice u slučaju nastanka invalidnosti.

Tumačenje br. 251/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana. Navedeno potrebno trajanje neprekidnog bolovanja pretpostavlja kalendarske dane, a ne radne dane zaposlenika. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju nije ispunjen uvjet neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana te stoga zaposlenik nema pravo na isplatu predmetne pomoći.

Tumačenje br. 264/20 od 25. svibnja 2020.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja 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 zdravstvenog osiguranja. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Ukoliko nisu kumulativno ispunjeni svi uvjeti, zaposlenik ne ostvaruje pravo na pomoć. U konkretnom slučaju zaposlenica nema pravo na pomoć radi pokrića troškova nabave lijekova jer nedostaje preporuka nadležnog liječnika o tome da je upravo konkretan lijek potreban i nenadomjestiv za dijete.

Tumačenje br. 265/20 od 25. svibnja 2020.

Zaposlenik koji je u jednoj godini, sukladno članku 62. TKU-a, ostvario pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u drugoj godini pod uvjetom da je (s osnove istog ili drugog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana. U konkretnom slučaju, ako je zaposlenik i u 2019. i u 2020. godini ispunio potreban uvjet dužine bolovanja te oba zahtjeva za isplatu uputio poslodavcu u 2020. godini, ostvaruje pravo na isplatu pomoći i za 2019. i za 2020. godinu, a obadvije pomoći mogu biti isplaćene u 2020. godini. Dakle, ostvarivanje prava na pomoć za jednu godinu treba razlikovati od isplate pomoći.

Tumačenje br. 270/20 od 25. rujna 2020.

Sukladno članku 62. stavcima 1. i 2. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenik nema pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti u visini jedne proračunske osnovice. 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 62. TKU-a zaposlenik može ostvariti isključivo na temelju konačnog rješenja nadležnog tijela kojim mu se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 271/20 od 25. rujna 2020.

Rješenje kojim se priznaje pravo na osobnu invalidninu ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 62. stavcima 1. i 2. TKU-a. 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 62. TKU-a zaposlenik može ostvariti isključivo na temelju konačnog rješenja nadležnog tijela kojim mu se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 272/20 od 25. rujna 2020.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika isplaćuje se s osnove nastanka invalidnosti i to samo jedanput (jednokratno, s osnove nastanka invalidnosti). U konkretnom slučaju, zaposlenica ima pravo na pomoć iz članka 62. stavka 2. TKU-a na temelju rješenja kojim se priznaju iz 2018. i 2019. godine, pod uvjetom da se radi o rješenjima na temelju kojih se pomoć može ostvariti te da joj s iste osnove navedena pomoć već ranije nije isplaćena.

Tumačenje br. 277/20 od 5. listopada 2020.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja iz članka 62. stavka 3. 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. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno. Pod preporukom nadležnog liječnika specijaliste smatra se preporuka liječnika iz sustava javnog zdravstva (liječnik odnosno zdravstvena ustanova koja s HZZO-om ima ugovorni odnos).

Tumačenje br. 278/20 od 5. listopada 2020.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja iz članka 62. stavka 3. 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). Ako su ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti, a zdravstvene usluge za liječenje malodobnog djeteta korištene su u neugovorenoj zdravstvenoj ustanovi, zaposlenica ostvaruje pravo na naknadu troškova liječenja malodobnog djeteta pod uvjetom da se iste usluge nisu mogle koristiti u okviru zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Tumačenje br. 285/20 od 23. prosinca 2020. od 23. prosinca 2020.

Sukladno članku 62. 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).

Tumačenje br. 295/21 od 15. siječnja 2021.

Invalidska kolica odnosno rezervni dijelovi za invalidska kolica ubrajaju se u medicinska pomagala u smislu članka 62. TKU-a. Ako je HZZO odobrio samo dio troškova, zaposlenik nema pravo na pomoć za nabavku navedenih pomagala.

Tumačenje br. 323/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 62. 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).

Navedena pomoć isplaćuje se samo jedanput (jednokratno, s osnove nastanka invalidnosti).

Tumačenje br. 338/21 od 24. ožujka 2021.

Sukladno članku 62. 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 62. 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.

Tumačenje br. 351/21 od 12. svibnja 2021.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja iz članka 62. stavka 3. 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). Ako su ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti, a zdravstvene usluge za liječenje malodobnog djeteta korištene su u neugovorenoj zdravstvenoj ustanovi, zaposlenica ostvaruje pravo na naknadu troškova liječenja malodobnog djeteta pod uvjetom da se iste usluge nisu mogle koristiti u okviru zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja, neovisno o činjenici je li i suprug ostvario isto pravo. Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.

Tumačenje br. 377/21 od 23. rujna 2021.

Sukladno članku 62. 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 62. 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. Za ostvarivanje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti nije uvjet da je invalidnost posljedica ozljede na radu ili u vezi s radom. Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika ostvaruje se jednokratno, prilikom utvrđenja nastanka konkretne invalidnosti.

Tumačenje br. 378/21 od 23. rujna 2021.

Vrijeme prekida rada temeljem članka 95. stavka 5. Zakona o radu nije bolovanje (privremena nesposobnost zaposlenika za rad). Za ostvarivanje prava na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana iz članka 62. TKU-a, potrebno je da zaposlenik ima evidentirano i dokumentirano bolovanje u potrebnom trajanju

Tumačenje br. 397/21 od 24. studenoga 2021.

Zaposlenica ima pravo na pomoć s osnove nastanka invalidnosti malodobnog djeteta budući da je u trenutku nastanka invalidnosti utvrđenog relevantnim rješenjem djeteta bilo malodobno te da za navedeno potraživanje nije nastupila zastara.

Tumačenje br. 402/21 od 24. studenoga 2021.

Sukladno članku 62. 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 62. 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. 403/21 od 30. studenoga 2021.

Rješenje kojim se priznaje pravo na doplatak za pomoć i njegu ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 62. stavcima 1. i 2. TKU-a. 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 62. TKU-a zaposlenik može ostvariti isključivo na temelju konačnog rješenja nadležnog tijela kojim mu se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Tumačenje br. 408/21 od 30. studenoga 2021.

Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja iz članka 62. stavka 3. 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). Ako su ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti, a zdravstvene usluge za liječenje korištene su u neugovorenoj zdravstvenoj ustanovi, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova liječenja supružnika pod uvjetom da se iste usluge nisu mogle koristiti u okviru zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Članak 63.

Tumačenje br. 2/18 od 12. ožujka 2018.

Puna naknada troškova prijevoza ne odnosi se na naknadu prijevoza u mjestu u koje je zaposlenik upućen na službeno putovanje.

Tumačenje br. 4/18 od 12. ožujka 2018.

Ako je nastavnik upućen na službeno putovanje ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Tumačenje 72/19 od 5. veljače 2019.

Sukladno članku 63. TKU-a, za obračun satnice potrebne za isplatu dnevnice računaju se svi sati provedeni na službenom putovanju (ne samo sati provedeni u vožnji).

Tumačenje br. 77/19 od 5. veljače 2019.

Za obračun dnevnice uzima se u obzir ukupan broj sati provedenih na putu od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Tumačenje br. 82/19 od 07. veljače 2019. godine

Ako je zaposleniku na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Tumačenje br. 115/19 od 18. srpnja 2019.

Vozači sanitetskog prijevoza koji provedu više od 12 sati na putu izvan svoje županije imaju pravo na dnevnicu sukladno članku 63. TKU-a.

Tumačenje br. 143/19 od 12. studenoga 2019.

Sukladno članku 63. stavku 3. TKU-a, zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati. Tragom navedenog, za putovanje u trajanju od točno 12 sati zaposlenik ima pravo na pola dnevnice.

Tumačenje br. 144/19 od 12. studenoga 2019.

Odredbom članka 63. stavka 5. TKU-a propisano je da ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz članka 63. stavka 2. TKU-a. Sukladno navedenom, počevši od 1. rujna 2019. godine, temeljem Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak (NN br. 80/19), dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se u visini od 200,00 kuna.

Tumačenje br. 157/19 od 27. studenoga 2019.

Članak 49. stavak 3. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (NN br. 112/17, 12/18) odnosi se samo na inozemne dnevnice zaposlenih u javnim službama. Uredba o izdacima za službena putovanja u inozemstvo koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove (NN br. 50/1992) je još uvijek na snazi.

Tumačenje br. 158/19 od 27. studenoga 2019.

Sukladno članku 7. stavku 11. Pravilnika o porezu na dohodak (NN br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19) 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 upućuje na službeno putovanje iz jednog mjesta u drugo mjesto, a udaljenost između tih mjesta je najmanje 30 kilometara. Isto tako, zaposlenik koji je upućen na službeno putovanje u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište (u slučaju kada je mjesto rada različito od mjesta prebivališta) nema pravo na isplatu neoporezive dnevnice iako je udaljenost

između mjesta rada i mjesta u koje je upućen na službeno putovanje 30 kilometara ili veća. U konkretnom slučaju zaposlenica nema pravo na isplatu neoporezive dnevnice isključivo iz razloga jer je upućena na službeno putovanje u mjesto koje je isto kao i njezino mjesto prebivališta.

Tumačenje br. 197/20 od 21. veljače 2020.

Sukladno članku 7. stavku 11. Pravilnika o porezu na dohodak (NN br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19) 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 dnevnic) ili više od 8 sati (pola dnevnice), vozaču sanitetskog prijevoza pripada dnevnic za cijelo vrijeme trajanja službenog putovanja.

Članak 66.

Tumačenje br. 3/18 od 12. ožujka 2018.

Zaposlenik koji ostvaruje pravo na međumjesni prijevoz, ostvaruje i pravo na mjesni prijevoz ukoliko je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do stanice međumjesnog prijevoza najmanje dva kilometra.

Tumačenje br. 5/18 od 12. ožujka 2018.

Sukladno čl. 66. st. 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik na koristi nije predviđeno umanjenje od 25 %.

Obaveza isplate naknade za trošak prijevoza prema odredbama važećeg TKU-a počinje od 1. prosinca 2017. (naknada za prosinac 2017. koja se isplaćuje u siječnju). Ukoliko je zaposlenik dobio manju naknadu od one koja mu pripada, poslodavac mu je dužan isplatiti razliku do punog iznosa.

Tumačenje br. 6/18 od 12. ožujka 2018.

Zaposlenicima s navršених 61 godinu, ako im je udaljenost od njihova prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove prijevoza 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, samo gdje takav prijevoz postoji.

Tumačenje br. 7/18 od 12. ožujka 2018.

Zaposlenicima s navršениh 61 godinu, ako im je udaljenost od njihova prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će nadoknaditi troškove prijevoza 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, samo gdje takav prijevoz postoji.

Tumačenje br. 8/18 od 12. ožujka 2018.

Zaposlenicima s navršениh 61 godinu, ako im je udaljenost od njihova prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će nadoknaditi troškove prijevoza isključivo za kupljenu kartu, bez mogućnosti isplate naknade u visini cijene karte.

Tumačenje br. 9/18 od 12. ožujka 2018.

Pravo na naknadu troškova prijevoza ima zaposlenik pod uvjetom da je udaljenost od njegovog mjesta rada do mjesta prebivališta najmanje dva kilometra. Udaljenost iz čl. 66. st.1. utvrđuje se kao pješачka ruta. Ukoliko je udaljenost sukladno st.1. veća od dva kilometra imate pravo na naknadu troškova prijevoza za kupljenu kartu ili u visini cijene karte. Ukoliko je sukladno st.1. udaljenost manja od dva kilometra, a imate više od 61 godinu, imate pravo isključivo na naknadu troškova kupljene karte.

Tumačenje br.10/18 od 12. ožujka 2018.

Sukladno čl.66. st.3. TKU-a poslodavac vam je dužan nadoknaditi troškove prijevoza za kupnju mjesečne karte ukoliko ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte.

Tumačenje br. 11/18 od 12. ožujka 2018.

Zaposlenik koji je navršio 61 godinu, a udaljenost njegovog prebivališta od mjesta rada manja je od dva kilometra, te postoji organizirani prijevoz i mogućnost kupnje godišnje karte, nema pravo na isplatu naknade u visini cijene karte već isključivo na naknadu za kupljenu kartu.

Tumačenje br. 12/18 od 12. ožujka 2018.

Sukladno odredbama Zakona o prebivalištu zaposlenik je dužan prijaviti adresu boravišta. Ukoliko je prijavljena adresa boravišta različita od adrese prebivališta i ukoliko s prijavljene adrese boravišta zaposlenik dolazi na posao, te ukoliko zaposlenik ima više od 61 godinu, a prijavljena adresa boravišta je udaljena od mjesta rada manje od dva kilometra, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno st. 3. čl. 66. TKU-a.

Tumačenje br. 13/18 od 14. ožujka 2018.

Od dana kada zaposlenik navršši 61 godinu života, a udaljenost njegovog prebivališta do mjesta rada manja je od dva kilometra, te postoji organizirani prijevoz i mogućnost kupnje karte,

zaposlenik ima pravo isključivo na naknadu troškova za kupnju karte, bez mogućnosti isplate naknade u visini cijene karte.

Tumačenje br. 281/20 od 12. listopada 2020.

U razdoblju u kojem zaposlenik zbog opravdanih razloga ne može izvršiti prijavu boravišta, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza od boravišta (adrese s koje stvarno dolazi na posao i odlazi s posla) do mjesta rada pod uvjetom da određenom izjavom, potvrdom, ugovorom o najmu i sl. može dokazati da stvarno boravi na navedenoj adresi.

Tumačenje br. 14/18 od 14. ožujka 2018.

Zaposlenik koji je navršio 61 godinu, a udaljenost njegovog prebivališta do mjesta rada manja je od dva kilometra, nema pravo na isplatu naknade u visini cijene karte već isključivo na naknadu za kupljenu kartu ukoliko javni prijevoz postoji.

Tumačenje br. 15/18 od 3. svibnja 2018.

U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba st.8. i 9. čl.66. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba st.12. čl.66. TKU-a, a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijađenom kilometru.

Tumačenje br. 16/18 od 3. svibnja 2018.

Poslodavac ispravno primjenjuje odredbu st.10. čl.66. TKU-a kada zaposleniku koji u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza isti ne koristi, isplaćuje naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte. Poslodavac ispravno primjenjuje i odredbu st.12. čl.66. TKU-a kada zaposleniku, koji je sukladno st.15. čl.66. TKU-a pisano izjavio da nema organiziran javni prijevoz, isplaćuje naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kn po prijađenom kilometru.

Tumačenje br. 17/18 od 3. svibnja 2018.

U smislu čl.66. TKU-a, pod organiziranim javnim prijevozom smatra se isključivo onaj javni prijevoz koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla, u skladu s odredbama st. 9. čl. 66. TKU-a.

Tumačenje br. 18/18 od 3. svibnja 2018.

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. 19/18 od 3. svibnja 2018.

Zaposlenicima koji rade u turnusima i imaju organizirani javni prijevoz u skladu sa st.8. i 9. čl.66. TKU-a, naknada troškova prijevoza u visini cijene karte isplaćuje se u cijelom iznosu (puni iznos cijene karte).

Tumačenje br. 20/18 od 7. svibnja 2018.

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 čl. 66. st. 5. TKU-a propisano da pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom.

Sukladno čl. 66. st. 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 66. TKU-a.

Tumačenje br. 26/18 od 5. lipnja 2018.

Iznos materijalnih prava iz čl. 66. TKU-a ugovoren je u neto iznosu, sukladno čl. 1. Dopune Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama (NN 47/18) koja se primjenjuje od 1. prosinca 2017. godine.

Tumačenje br. 28/18 od 5. lipnja 2018.

Zaposlenica koja ima 100% tjelesno oštećenje ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla od prebivališta odnosno boravišta do stanice međumjesnog prijevoza neovisno o udaljenosti te od stanice međumjesnog prijevoza do mjesta rada neovisno o udaljenosti, sukladno stavcima 2., 10. i 13. čl. 66. TKU-a.

Tumačenje br. 29/18 od 5. lipnja 2018.

Zaposlenik koji ima 100% tjelesno oštećenje, a ima manje od dva kilometra od prebivališta do mjesta rada, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u visini cijene karte, neovisno o tome je li kupio kartu.

Tumačenje br. 30/18 od 5. lipnja 2018.

Zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ukoliko je pješačkom rutom udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra.

Tumačenje br. 31/18 od 20. lipnja 2018.

Sukladno čl. 66. st. 16. TKU-a zaposleniku se naknada za trošak prijevoza neće isplatiti za vrijeme korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Tumačenje br. 32/18 od 20. lipnja 2018.

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.

Tumačenje br. 33/18 od 20. lipnja 2018.

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 kune po prijađenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, naknada za trošak prijevoza neće se, sukladno čl. 66. st.16. TKU-a, isplatiti za dane godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 36/18 od 20. lipnja 2018.

Zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ukoliko je pješačkom rutom u bilo kojem smjeru udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra.

Tumačenje br. 38/18 od 4. srpnja 2018.

U konkretnom slučaju zaposlenica nema organizirani javni prijevoz u skladu s odredbama čl. 66. st. 8. TKU-a i potrebno je primijeniti tumačenja Povjerenstva br. 15/18 i br. 18/18.

Tumačenje br. 15/18: U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba st.8. i 9. čl.66. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba st.12. čl.66. TKU-a, a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijađenom kilometru.

Tumačenje br. 18/18: 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. 40/18 od 10. srpnja 2018.

U slučaju da zaposleniku u dolasku na posao jedna vrsta javnog prijevoza (npr. autobus) osigurava organizirani javni prijevoz u skladu sa st. 8. i st. 9. čl. 66. TKU-a, a da mu pri povratku s posla organizirani javni prijevoz osigurava druga vrsta javnog prijevoza (npr. vlak), zaposlenik ima pravo na pojedinačne karte javnog prijevoza koji koristi odnosno ukoliko ne koristi javni prijevoz ima pravo na iznos u visini cijene pojedinačne karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

Tumačenje br. 41/18 od 10. srpnja 2018.

Sukladno st. 11. čl. 66. TKU-a ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz st. 8. i 9. čl. 66. TKU-a od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

Tumačenje br. 42/18 od 10. srpnja 2018.

Zaposlenik koji za dolazak na posao i odlazak s posla koristi javni prijevoz treba poslodavcu predložiti kupljenju godišnju, mjesečnu odnosno pojedinačnu kartu.

Tumačenje br. 43/18 od 19. rujna 2018.

Smisao odredbe čl. 66. TKU -a je da zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, a ne da mu poslodavac naknadu troškova prijevoza uskrati s plaće.

Tumačenje br. 45/18 od 19. rujna 2018.

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 ukoliko ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca.

Zaposlenici koji od mjesta prebivališta odnosno boravišta do stajališta organiziranog prijevoza imaju više od 2 kilometra ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta prebivališta odnosno boravišta do stanice organiziranog prijevoza.

Tumačenje br. 46/18 od 19. rujna 2018.

Ukoliko temeljem planera putovanja Hrvatskog autokluba nije moguće izračunati najkraću pješačku rutu sa suvremenim pješačkim zastorom, najkraća ruta se može utvrditi sporazumno između poslodavca i zaposlenika, a ako takav sporazum nije moguće postići, neposrednom premjerom na terenu najkraće pješačke rute sa suvremenim pješačkim zastorom između mjesta prebivališta odnosno boravišta i mjesta rada. Ukoliko je udaljenost veća od 2 kilometra, ista se utvrđuje prema planeru Hrvatskog autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps.

Tumačenje br. 47/18 od 10. listopada 2018.

Sukladno članku 66. stavku 12. 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 1,00 Kn po prijednom kilometru.

Tumačenje br. 48/18 od 10. listopada 2018.

Sukladno članku 66. stavku 12. TKU-a, ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 Kn po prijednom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine. Ako se troškovi mostarine i tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, zaposleniku pripada pravo naknade cjelokupnog jedinstvenog iznosa (uz predodžbu ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla). Glede iznosa materijalnih prava Povjerenstvo upućuje na zaključak broj 26/18 od 5. lipnja 2018. godine: Iznos materijalnih prava iz članka 66. TKU-a ugovoren je u neto iznosu, sukladno članku 1. Dopune Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama (NN 47/18), koja se primjenjuje od 1. prosinca 2017. godine.

Tumačenje br. 53/18 od 19. studenoga 2018.

U slučaju računanja udaljenosti iz članka 66. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta smatra se svaka ruta koja omogućava sigurno kretanje pješaka od mjesta prebivališta odnosno mjesta boravišta do mjesta rada.

Tumačenje br. 54/18 od 19. studenoga 2018.

Ukoliko se mjesto rada ne nalazi stvarno na lokaciji koju pokazuje satelitska snimka, za utvrđivanje prava u obzir se uzima samo faktično mjesto rada.

Tumačenje br. 55/18 od 19. studenoga 2018.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla i kada je udaljenost manja od dva kilometra, samo u slučaju kada je u pitanju 100% tjelesno oštećenje utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.

Tumačenje br. 56/18 od 19. studenoga 2018.

Radi ostvarivanja prava iz članka 66. stavka 2. TKU-a potrebno je utvrđenje stanja putem rješenja nadležnog tijela.

Tumačenje br. 57/18 od 19. studenoga 2018.

U dane kada je prijevoz organiziran zaposlenik ostvaruje pravo sukladno članku 66. stavcima 9. i 10. TKU-a, a u dane kada nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 Kn po prijednom kilometru.

Tumačenje br. 58/18 od 19. studenoga 2018.

Ukoliko zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Za dio gdje nije organiziran prijevoz isplaćuje se 1,00 Kn po prijednom kilometru za one dane kada zaposlenik dolazi na posao.

Tumačenje br. 61/19 od 29. siječnja 2019.

Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, zaposleniku mora omogućavati redovan dolazak i odlazak s posla u sve radne dane.

Tumačenje br. 62/19 od 29. siječnja 2019.

Udaljenost iz članka 66. stavka 14. TKU-a računa se kao decimalni broj zaokružen na dvije decimale.

Tumačenje br. 70/19 od 1. veljače 2019. godine

Na radnika s navršenih 61 godinu, a koji koristi naknadu troška prijevoza i ima više od dva kilometra od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada, ne može se primijeniti stavak 3. iz članka 66. TKU-a.

Tumačenje br. 73/19 od 5. veljače 2019.

Sukladno članku 66. stavku 11. TKU-a, ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj

relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

Tumačenje br. 74/19 od 5. veljače 2019.

Zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troška 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 troška prijevoza neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor.

Tumačenje br. 78/19 od 07. veljače 2019. godine

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 66., stavka 9., 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. 83/19 od 07. veljače 2019. godine

Kombinirani prijevoz u smislu članka 66., stavka 13. TKU-a, ostvaruje radnik koji od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organizirani prijevoz na dijelu udaljenosti. Zaposlenik koji ostvaruje pravo na međumjesni prijevoz, ostvaruje i pravo na mjesni prijevoz ukoliko je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do stanice međumjesnog prijevoza najmanje dva kilometra.

Tumačenje br. 90/19 od 22. ožujka 2019. godine

Sukladno članku 66., stavku 9., da bi se prijevoz smatrao neorganiziranim, vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovne linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije je duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza, odnosno da mu javni prijevoz ne omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Vrijednost godišnje karte se ne umanjuje kada zaposlenik ide u dislociranu jedinicu.

Tumačenje br. 101/19 od 5. travnja 2019.

Obzirom da je HAK ukinuo Google Maps, do izmjena i dopuna članka 66. stavka 14. TKU-a, udaljenost u smislu stavka 14. se utvrđuje na temelju karte Google Mapsa putem stranice

<https://www.google.com/maps>. Navedeno tumačenje primjenjuje se od dana donošenja zaključka.

Tumačenje br. 102/19 od 17. travnja 2019.

Formulacija „u trajanju od preko 30 dana“ regulirana člankom 66. stavkom 18. TKU-a, odnosi se i na bolovanje. Poslodavac ima pravo tražiti povrat godišnje karte u slučaju bolovanja koje traje duže od 30 dana.

Tumačenje br. 103/19 od 17. travnja 2019.

Zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti u slučajevima kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Tumačenje br. 104/19 od 17. travnja 2019.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Tumačenje br. 105/19 od 17. travnja 2019.

Zaposlenicima s navršenih 61 godinu, ako im je udaljenost od njihova prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će nadoknaditi troškove prijevoza za kupnju beskontaktno vrijednosne karte. Zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o trošku kupljene karte na svoje ime.

Tumačenje br. 106/19 od 10. svibnja 2019.

S obzirom na ponovljeni upit, u konkretnom slučaju Povjerenstvo smatra da zaposlenik ima organizirani javni prijevoz. U dane kada zaposlenik ide u dislociranu jedinicu, uz godišnju kartu pripada mu i pravo na naknadu troška prijevoza u visini od 1 kune po prijađenom kilometru.

Tumačenje br. 107/19 od 10. svibnja 2019.

Obzirom da je HAK ukinuo mogućnost korištenja kartografske podloge Google Maps, udaljenost u smislu članka 66. stavka 14. TKU-a utvrđuje se na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>

Tumačenje br. 108/19 od 10. svibnja 2019.

Obzirom da zaposlenik ima tjelesno oštećenje od 60 % i navršenih 61 godinu života, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u visini od 1 kune po prijađenom kilometru.

Tumačenje br. 109/19 od 10. svibnja 2019.

Zaposlenik ima pravo na naknadu uvećanih putnih troškova obzirom da zbog radova na cesti koristi duži put.

Tumačenje br. 110/19 od 10. svibnja 2019.

Budući da zaposleniku javni prijevoz u jednom smjeru ne omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba članka 66. stavaka 8. i 9. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijednom kilometru. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Tumačenje br. 116/19 od 7. listopada 2019.

Ako zaposlenik od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na cijeloj udaljenosti već samo na dijelu, naknada troškova prijevoza isplaćuje se sukladno članku 66. stavku 13. TKU-a (pravo na kombinirani prijevoz).

Tumačenje br. 117/19 od 7. listopada 2019.

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. Ako se iz navedene dokumentacije može utvrditi da javni prijevoz nije organiziran sukladno članku 66. stavcima 8. i 9. TKU-a, tada zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno članku 66. stavku 12. TKU-a (1,00 kn po prijednom kilometru).

Tumačenje br. 118/19 od 7. listopada 2019.

Za utvrđivanje udaljenosti između stanice javnog prijevoza i mjesta rada odnosno mjesta stanovanja uzima se u obzir udaljenost od mjesta rada odnosno mjesta stanovanja do službeno utvrđene stanice javnog prijevoznika.

Tumačenje br. 119/19 od 7. listopada 2019.

Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 66. stavcima 8. i 9. TKU-a. Iz dostavljenih voznih redova dvaju prijevoznika proizlazi da niti jedan javni prijevoznik ne omogućava u oba smjera organizirani prijevoz sukladno članku 66. stavcima 8 i 9. TKU-a. Sukladno navedenom, radi se o neorganiziranom javnom prijevozu u kojem slučaju se za isplatu naknade troškova prijevoza na zaposlenika primjenjuje članak 66. stavak 12. TKU-a (1,00 kn po prijednom kilometru).

Tumačenje br. 120/19 od 7. listopada 2019.

Zaposleniku koji nakon dva neprekidna tjedna rada koristi tri ili četiri dana tjednog odmora (jer zbog prirode posla nije mogao koristiti tjedni odmor u prvom tjednu rada) ne uskraćuje se naknada troškova prijevoza za te dane tjednog odmora.

Tumačenje br. 122/19 od 18. listopada 2019.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla (u skladu sa čl. 66. st. 8. i 9. TKU-a), zaposlenik 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 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.

Tumačenje br. 123/19 od 18. listopada 2019.

U konkretnom slučaju poslodavac je trebao postupiti sukladno tumačenju br. 32/18 od 20. lipnja 2018. godine prema kojem se zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora, a naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta se neće uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor. Sukladno navedenom, zaposlenici koja je godišnji odmor koristila pretežito u srpnju, naknada troškova prijevoza ne isplaćuje se za taj mjesec, dok se za mjesec kolovoz i ostale mjesece u kojima koristi godišnji odmor, naknada troškova prijevoza isplaćuje u cijelosti (u visini iznosa mjesečne karte).

Tumačenje br. 126/19 od 18. listopada 2019.

Ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje, odnosno mjesečne karte, zaposlenik ima pravo na naknadu troška pojedinačne karte, po cjeniku prijevoznika.

Tumačenje br. 140/19 od 28. listopada 2019.

Trenutno važećim odredbama TKU-a (NN 128/17, 47/18) nije propisana obveza zaposlenika da poslodavcu daje mjesečni izvještaj dolazaka na posao. Prisutnost zaposlenika na radnom mjestu dokazuje se evidencijom radnog vremena koju je obvezan voditi poslodavac.

Tumačenje br. 141/19 od 28. listopada 2019.

U konkretnom slučaju, zaposlenica ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u visini od 53 Kn (cijena pojedinačne karte), budući da članak 66. stavak 10. TKU-a propisuje da će u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik 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.

Tumačenje br. 142/19 od 12. studenoga 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i

odlaska s posla u visini cijene pojedinačne karte od 53,00 Kn.

Tumačenje br. 150/19 od 12. studenoga 2019.

Način ostvarivanja prava na isplatu naknade troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ovisi o tome ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani javni prijevoz sukladno članku 66. stavcima 8. i 9. TKU-a. Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik 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 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. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje postojanje organiziranog odnosno neorganiziranog prijevoza.

Tumačenje br. 162/19 od 27. studenoga 2019.

Sukladno članku 66. stavku 6. TKU-a, ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva nadležni ministar ne donese odluku, smatra se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu sa člankom 66. TKU-a. Navedeno pravo na naknadu troškova prijevoza zaposlenik ostvaruje i za razdoblje u kojem se predmetna odluka čekala.

Tumačenje br. 163/19 od 27. studenoga 2019.

Sukladno članku 66. stavku 14. TKU-a, u slučaju računanja udaljenosti do dva kilometra, udaljenost se utvrđuje kao pješačka ruta.

Tumačenje br. 164/19 od 27. studenoga 2019.

Sukladno članku 66. stavku 14. TKU-a, u slučaju računanja udaljenosti do dva kilometra, udaljenost se utvrđuje kao najkraća pješačka ruta.

Tumačenje br. 165/19 od 27. studenoga 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na godišnju kartu koja vrijedi od 1. lipnja, a za dio dana u mjesecu svibnju u kojima je u obvezi dolaska na posao ima pravo na naknadu troškova pojedinačnih karata. Međutim, ako je poslodavcu umjesto kupnje pojedinačnih karata povoljnija kupnja godišnje karte i za mjesec svibanj, poslodavac može zaposlenici osigurati godišnju kartu i za cijeli mjesec svibanj.

Tumačenje br. 175/19 od 17. prosinca 2019.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 66. stavka 9. 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 66. stavcima 8. i 9. TKU-a. U konkretnom slučaju zaposlenica nema organizirani javni prijevoz u skladu s odredbama članka 66. TKU-a jer joj radno vrijeme završava u isto vrijeme kada polazi redovna linija javnog prijevoza (pod uvjetom da polazak sljedeće linije javnog prijevoza nije unutar 45 minuta od završetka radnog vremena). Slijedom navedenog, na zaposlenicu se primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a o pravu zaposlenice na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijašnjem kilometru.

Tumačenje br. 176/19 od 17. prosinca 2019.

Korištenje organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti iz članka 66. stavka 13. TKU-a dokazuje se kupljenom kartom za javni prijevoz na navedenoj udaljenosti.

Tumačenje br. 177/19 od 17. prosinca 2019.

Sukladno članku 66. 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. U konkretnom slučaju, s obzirom da je zaposlenik prijavljen na adresi poslodavca, nema pravo na naknadu troškova prijevoza temeljem članka 66. TKU-a.

Tumačenje br. 181/20 od 23. siječnja 2020.

U smislu članka 66. 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. U konkretnom slučaju, zaposlenica ima organiziran mjesni (ZET, Grad Zagreb) i međumjesni prijevoz (vlak). Vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska prve linije mjesnog prijevoza (ZET) ne prelazi 45 minuta te se takav prijevoz smatra organiziranim javnim prijevozom. Slijedom navedenog, zaposlenica ostvaruje pravo na naknadu troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza.

Tumačenje br. 182/20 od 23. siječnja 2020.

Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu članka 66. TKU-a smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla, što uključuje i privatne prijevoznike koji osiguravaju takav prijevoz. Zaposlenik koji ima organizirani javni prijevoz koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte odnosno troška pojedinačne karte ako kod prijevoznika koji osigurava organizirani javni prijevoz ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Tumačenje br. 183/20 od 23. siječnja 2020.

U konkretnom slučaju, putni troškovi zaposlenice obračunavaju se temeljem članka 66. stavka 13. TKU-a. Za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran zaposlenici se isplaćuje 1 kn po

prijeđenom kilometru. Za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran zaposlenici se isplaćuje naknada u visini cijene mjesečne karte u slučaju da zaposlenica koristi takav organizirani prijevoz, a ako zaposlenica ne koristi takav prijevoz, isplaćuje joj se naknada u visini cijene mjesečne karte ili u visini od 1 kn po prijeđenom kilometru (ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije, o čemu odlučuje poslodavac).

Tumačenje br. 188/20 od 6. veljače 2020.

Poslodavac nije u obvezi niti smije od zaposlenika tražiti da promijeni svoju izjavu o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, a kako bi naknada troškova prijevoza bila povoljnija za poslodavca.

Tumačenje br. 189/20 od 6. veljače 2020.

Zaposlenik koji ima organizirani javni prijevoz i za dolazak na posao i odlazak s posla koristi takav prijevoz, sukladno članku 66. stavku 7. TKU-a, ima obvezu poslodavcu predložiti kupljenu godišnju, mjesečnu odnosno pojedinačnu kartu. Zaposlenik koji ima organizirani javni prijevoz, ali za dolazak na posao i odlazak s posla ne koristi takav prijevoz, sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene godišnje, mjesečne ili pojedinačne karte i u tom slučaju nije u obvezi poslodavcu predložiti kartu.

Tumačenje br. 190/20 od 6. veljače 2020.

U slučaju kada javni prijevoz ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i odlazak s posla u smislu odredaba članka 66. stavaka 8. i 9. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a, a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 192/20 od 6. veljače 2020.

U smislu članka 66. TKU-a, pod organiziranim javnim prijevozom smatra se isključivo onaj javni prijevoz koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, u skladu s odredbama članka 66. stavaka 8. i 9. 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. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 66. stavcima 8. i 9. TKU-a te zaposleniku mora omogućavati redoviti dolazak na posao i odlazak s posla u sve radne dane. Ako zaposlenik, sukladno voznom redu i rasporedu radnog vremena, nema u oba smjera i svaki radni dan prijevoz koji mu omogućava redoviti dolazak na posao i odlazak s posla prema članku 66. TKU-a, smatra se da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz i ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1 kune po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 198/20 od 21. veljače 2020.

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.

Tumačenje br. 202/20 od 25. veljače 2020.

U konkretnom slučaju uvidom u priloženi vozni red i raspored radnog vremena proizlazi da zaposlenica nema organizirani javni prijevoz koji joj omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla te se na zaposlenicu primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 224/20 od 20. travnja 2020.

Ostvarivanje prava na naknadu za troškove prijevoza vezano je za podnošenje zahtjeva poslodavcu. Budući da je u konkretnom slučaju zaposlenik prethodnom izjavom potvrdio i odabrao način ostvarivanja prava na naknadu, navedenog materijalnog prava može se odreći samo nakon njegovog dospijeca. Izjava o odricanju od materijalnih prava prije njihovog dospijeca ne proizvodi pravne učinke.

Tumačenje br. 225/20 od 20. travnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza koji zaposlenik ne koristi, zaposleniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U konkretnom slučaju, zaposleniku koji ne koristi organizirani javni prijevoz pripada pravo na naknadu troška prijevoza u visini od 460,00 kn (visina cijene mjesečne karte jer ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte).

Tumačenje br. 226/20 od 20. travnja 2020.

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. Pod pretežitim dijelom godišnjeg odmora podrazumijeva se najveći broj dana godišnjeg odmora koji zaposlenik koristiti u jednom mjesecu.

Tumačenje br. 227/20 od 20. travnja 2020.

Udaljenost od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrđuje se kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom). Sukladno članku 66. stavku 12. TKU-a, ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 Kn po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine. U konkretnom slučaju, ako se troškovi mostarine i tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine (tunelarina i/ili mostarina se ne plaća odvojeno nego zajedno sa cestarinom tj. postoji samo jedan zajednički račun - trošak), zaposleniku pripada pravo naknade cjelokupnog jedinstvenog iznosa, uz predodžbu ispisa elektroničke naplate cestarine - ENC na njegovo ime (na ime zaposlenika kojem se isplaćuje naknada). Naknada se isplaćuje samo za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla tj. samo za dane za koje zaposlenik ima ispis elektroničke naplate cestarine na svoje ime.

Tumačenje br. 228/20 od 20. travnja 2020.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba članka 66. stavaka 8. i 9. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijednom kilometru. 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 kune po prijednom kilometru ili koriste pojedinačne karte, naknada za trošak prijevoza neće se, sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a, isplatiti za dane godišnjeg odmora

Tumačenje br. 230/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza koji zaposlenik ne koristi, zaposleniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba stavaka 8. i 9. članka 66. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba stavka 12. članka 66. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijednom kilometru. Sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a, zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaziti na posao. Sukladno važećim mjerama Stožera civilne zaštite s ciljem sprječavanja eskalacije širenja epidemije bolesti COVID -19 na pučanstvo Republike Hrvatske, osnovnoškolske i srednjoškolske ustanove prestale su s radom tijekom ožujka 2020. godine pa zaposlenici za vrijeme trajanja mjera nisu bili u obvezi dolaska na posao. Slijedom navedenog, mjesečna naknada troškova prijevoza za ožujak 2020. umanjuje se za sve dane u ožujku 2020. u kojima zaposlenik više od dva dana uzastopce nije dolazio, odnosno nije bio u obvezi dolaziti na posao. Zaposlenicima koji ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijednom kilometru naknada će se isplatiti samo za dane (prijedne kilometre) kada je zaposlenik dolazio na posao.

Tumačenje br. 232/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 15. TKU-a, o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika. Ako nije došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, zaposlenik se o navedenom ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na

početku svake kalendarske godine.

Tumačenje br. 234/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza koji zaposlenik ne koristi, zaposleniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba stavaka 8. i 9. članka 66. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba stavka 12. članka 66. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijeđenom kilometru. Slijedom navedenog, ako je za mjesec ožujak 2020. godine postojao organizirani javni prijevoz kojeg zaposlenik ne koristi, mjesečna naknada troškova prijevoza za ožujak 2020. umanjuje se za sve dane u ožujku 2020. u kojima zaposlenik više od dva dana uzastopce nije dolazio, odnosno nije bio u obvezi dolaziti na posao. Ako u travnju 2020. godine nije postojao organizirani javni prijevoz, zaposlenicima koji ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza ista će se, za dane kada je zaposlenik dolazio na posao, isplatiti u visini od 1 kune po prijeđenom kilometru. Zaposlenici koji su cijeli mjesec radili od kuće i nisu imali obvezu dolazili na posao, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Tumačenje br. 242/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 18. TKU-a ako zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta. Novonastala situacija u uvjetima proglašenja epidemije COVID-19 bolesti u kojoj određeni broj zaposlenika nije u obvezi dolaska na posao, a inače koristi godišnju kartu za dolazak na posao i odlazak s posla može se smatrati dužom odsutnosti u smislu navedenog stavka ukoliko zaposlenik više od 30 dana nije u obvezi dolaziti na posao. U slučajevima u kojima poslodavac ima saznanja da zaposlenik više od 30 dana neće biti u obvezi dolaska na posao, može od zaposlenika tražiti povrat godišnje karte.

Tumačenje br. 244/20 od 25. svibnja 2020.

U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba stavaka 8. i 9. članka 66. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba stavka 12. članka 66. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijeđenom kilometru. 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.

Udaljenost od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrđuje se kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom). Zaposlenik ima pravo na naknadu uvećanih putnih troškova ako zbog radova na cesti koristi duži put jer nije u mogućnosti koristiti kraći put.

Ostvarivanje prava na naknadu za troškove prijevoza vezano je za podnošenje zahtjeva/izjave o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza poslodavcu. Sukladno članku 66. stavku

15. TKU-a, o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika. Trenutno važećim odredbama TKU-a (NN 128/17, 47/18) nije propisana obveza zaposlenika da poslodavcu daje mjesečni izvještaj dolazaka na posao. Prisutnost zaposlenika na radnom mjestu dokazuje se evidencijom radnog vremena koju je obavezan voditi poslodavac.

Pravo na uvećanje naknade troškova prijevoza za troškove mostarine i tunelarine ima zaposlenik koji poslodavcu predoči ispis elektroničke naplate cestarine - ENC na njegovo ime (na ime zaposlenika kojem se isplaćuje naknada i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla). Ako zaposlenik ne predoči poslodavcu ispis elektroničke naplate cestarine na njegovo

ime, ostvaruje pravo isključivo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kune po prijeđenom kilometru.

Zaposlenik koji sukladno članku 66. TKU-a nema organizirani javni prijevoz (naknada troškova prijevoza isplaćuje mu se u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru) i koji sukladno rasporedu njegovog radnog vremena ima obvezu dolaska na posao dva puta u jednom danu (rad ustanove u dvije smjene, obveze sudjelovanja na sjednicama i druge obvezne aktivnosti), ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru i za drugi dolazak i odlazak s posla ako je vremenski razmak između dvije obaveze zaposlenika takav da pretpostavlja višesatno čekanje na početak druge obveze te da je udaljenost od mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada takva da omogućuje odlazak s posla i ponovni dolazak na posao u vremenu između završetka prve i početka druge obveze.

Tumačenje br. 247/20 od 25. svibnja 2020.

Ako zaposlenik od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na cijeloj udaljenosti već samo na dijelu, naknada troškova prijevoza isplaćuje se sukladno članku 66. stavku 13. TKU-a (pravo na kombinirani prijevoz). Za dio udaljenosti na kojoj zaposlenik nema organizirani prijevoz, kao i u slučaju kada organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, isplaćuje mu se naknada troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru. Za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, naknada troškova prijevoza isplaćuje se ovisno o tome koristi li zaposlenik takav organizirani prijevoz. Ako zaposlenik koristi organizirani javni prijevoz na dijelu udaljenosti, isplaćuje mu se naknada troškova u visini cijene karte organiziranog prijevoza. Ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, za taj dio udaljenosti isplaćuje mu se naknada u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

Tumačenje br. 248/20 od 25. svibnja 2020.

Zaposlenik koji sukladno članku 66. TKU-a nema organizirani javni prijevoz (naknada troškova prijevoza isplaćuje mu se u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru) i koji sukladno rasporedu njegovog radnog vremena ima obvezu dolaska na posao dva puta u jednom danu (rad ustanove u dvije smjene, obveze sudjelovanja na sjednicama i druge obvezne aktivnosti), ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru i za drugi dolazak i odlazak s posla ako je vremenski razmak između dvije obaveze zaposlenika takav da

pretpostavlja višesatno čekanje na početak druge obveze te da je udaljenost od mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada takva da omogućuje odlazak s posla i ponovni dolazak na posao u vremenu između završetka prve i početka druge obveze.

Tumačenje br. 250/20 od 25. svibnja 2020.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 66., stavaka 8. i 9. 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 omogućava 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 66. stavcima 8. i 9. TKU-a. Ako prijevoz nije organiziran u oba smjera, smatra se da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz te se na zaposlenika primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kune po prijeđenom kilometru. Zaposlenik koji sukladno članku 66. TKU-a nema organizirani javni prijevoz (naknada troškova prijevoza isplaćuje mu se u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru) i koji sukladno rasporedu njegovog radnog vremena ima obvezu dolaska na posao dva puta u jednom danu (rad ustanove u dvije smjene, obveze sudjelovanja na sjednicama i druge obvezne aktivnosti), ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru i za drugi dolazak i odlazak s posla ako je vremenski razmak između dvije obaveze zaposlenika takav da pretpostavlja višesatno čekanje na početak druge obveze te da je udaljenost od mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada takva da omogućuje odlazak s posla i ponovni dolazak na posao u vremenu između završetka prve i početka druge obveze.

Tumačenje br. 254/20 od 25. svibnja 2020.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 66., stavaka 8. i 9. 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 66. stavcima 8. i 9. TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kune po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 256/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12

cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte. Ako se cijena godišnje karte poveća, zaposlenik od trenutka povećanja cijene godišnje karte ostvaruje pravo na isplatu uvećanog iznosa koji predstavlja 1/12 nove cijene godišnje karte, bez obzira na činjenicu je li imao saznanje o povećanju cijene i je li o tome obavijestio poslodavca ili nije. Obvezu praćenja cijene godišnje karte, izračuna iznosa koji predstavlja 1/12 cijene godišnje karte te korekciju isplate naknade troškova prijevoza ovisno o promjeni cijene godišnje karte ima onaj tko isplaćuje naknadu.

Tumačenje br. 257/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 14. TKU-a, u slučaju računanja udaljenosti do dva kilometra, udaljenost se utvrđuje kao najkraća pješačka ruta. Obzirom da je HAK ukinuo mogućnost korištenja kartografske podloge Google Maps, udaljenost u smislu članka 66. stavka 14. TKU-

a utvrđuje se na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>. Zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ukoliko je pješačkom rutom u bilo kojem smjeru udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra.

Tumačenje br. 258/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U ovom slučaju, poslodavac ne može izabrati isplaćivati naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijednom kilometru ako je isplata naknade u toj visini za njega povoljnija. Takva mogućnost propisana je samo u slučaju kombiniranog prijevoza (kada zaposlenik nema organiziranog prijevoza na dijelu udaljenosti) i to za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a zaposlenik ga ne koristi (članak 66. stavak 13. TKU-a). Ako zaposlenik na cijeloj udaljenosti od mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada ima organiziran prijevoz i ne koristi ga, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu troškova prijevoza sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a.

Tumačenje br. 259/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a, 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 (primjerice: ponedjeljak, utorak, srijeda ili petak, ponedjeljak, utorak). Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju zaposleniku za mjesec studeni pripada naknada troškova prijevoza u visini mjesečne karte.

Tumačenje br. 261/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 66. stavku 16. 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. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce

(primjerice: ponedjeljak, utorak, srijeda ili petak, ponedjeljak, utorak). 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 1,00 kune po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, naknada za trošak prijevoza neće se, sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a, isplatiti za dane godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 263/20 od 25. svibnja 2020.

Zaposlenik koji sukladno članku 66. TKU-a nema organizirani javni prijevoz (naknada troškova prijevoza isplaćuje mu se u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru) i koji sukladno rasporedu njegovog radnog vremena ima obvezu dolaska na posao dva puta u jednom danu (rad ustanove u dvije smjene, obveze sudjelovanja na sjednicama i druge obvezne aktivnosti), ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru i za drugi dolazak i odlazak s posla ako je vremenski razmak između dvije obaveze zaposlenika takav da pretpostavlja višesatno čekanje na početak druge obveze te da je udaljenost od mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada takva da omogućuje odlazak s posla i ponovni dolazak na posao u vremenu između završetka prve i početka druge obveze. Povjerenstvo za tumačenje Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama nije nadležno za tumačenje odredaba o dvokratnom radu, budući da su uvjeti za dvokratni rad propisani Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama.

Tumačenje br. 273/20 od 25. rujna 2020.

Sukladno članku 66. stavku 16. 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 od 1,00 kune po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, naknada za trošak prijevoza neće se, sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a, isplatiti za dane godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 274/20 od 25. rujna 2020.

Sukladno članku 66. stavku 7. TKU-a, ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla (u skladu s člankom 66. stavcima 8. i 9. TKU-a), zaposlenik 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 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 66. stavku 11. TKU-a, ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca. Sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a zaposleniku se naknada za trošak prijevoza neće isplatiti za vrijeme korištenja 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. 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.

Tumačenje br. 279/20 od 5. listopada 2020.

Sukladno članku 66. stavku 16. TKU-a zaposleniku se naknada za trošak prijevoza neće isplatiti za vrijeme korištenja 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. 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 (primjerice vikendom), naknada mu se za te dane 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. Slijedom navedenog, pri obračunu se uzimaju u obzir kalendarski dani u mjesecu.

Tumačenje br. 290/20 od 23. prosinca 2020.

U konkretnom slučaju, kada je Glavni kolodvor Zagreb dolazna/polazna stanica u mjestu rada, ne osigurava se redoviti dolazak/odlazak s posla te se sukladno članku 66. stavku 9. TKU-a takav prijevoz ne smatra organiziranim javnim prijevozom. U slučaju kada je stanica Maksimir dolazna/polazna stanica u mjestu rada, primjenjuju se odredbe članka 66. stavaka 9., 10. i 12. TKU-a.

Tumačenje br. 291/20 od 23. prosinca 2020.

U konkretnom slučaju radi se o primjeni članka 66. stavka 13. točke 1. TKU-a. U dane kada prijevoz nije organiziran na dijelu udaljenosti, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška prijevoza u visini od 1,00 kn po prijađenom kilometru za tu udaljenost i to u oba smjera.

Tumačenje br. 292/20 od 23. prosinca 2020.

Ako je poslodavac kao najkraću rutu od mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrdio relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijađenom kilometru i naknadu troškova za plaćenu

cestarinu, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine na ime zaposlenika. Navedeno se primjenjuje samo u situacijama kada poslodavac kao najkraću relaciju utvrdi prometnicu s naplatom cestarine koja je za njega ujedno i troškovno povoljnija u odnosu na relaciju bez naplate cestarine.

Tumačenje br. 293/21 od 15. siječnja 2021.

Zaposlenik koji ima 100% tjelesno oštećenje, a ima manje od dva kilometra od prebivališta do mjesta rada, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u visini cijene karte u slučaju kada je prijevoz organiziran, neovisno o tome je li kupio kartu. U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od 1,00 Kn po prijašnjem kilometru.

Tumačenje br. 294/21 od 15. siječnja 2021.

Ako se cijena karte poveća, zaposlenik od trenutka povećanja cijene karte ostvaruje pravo na isplatu uvećanog iznosa cijene karte, bez obzira na činjenicu je li imao saznanje o povećanju cijene karte i je li o tome obavijestio poslodavca ili nije. Obvezu praćenja promjena cijene karte, odnosno izračuna iznosa koji s te osnove pripada zaposleniku te korekciju iznosa i isplatu razlike naknade troškova prijevoza ovisno o promjeni cijene karte ima onaj tko isplaćuje naknadu tj. poslodavac.

Tumačenje br. 303/21 od 17. veljače 2021.

Sukladno članku 66. stavku 17. TKU-a, 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.

Ako zaposlenik zbog bolovanja, korištenja plaćenog ili neplaćenog dopusta ili slobodnih dana 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). Slijedom navedenog, u opisanoj situaciji poslodavac ne može zaposleniku isplaćivati naknadu u visini dnevne karte za dane kada je zaposlenik dolazio na posao nego mora zaposlenikovu mjesečnu naknadu troškova prijevoza umanjiti za sve dane u tom mjesecu u kojima zaposlenik više od dva dana uzastopce nije dolazio, odnosno nije bio u obvezi dolaziti na posao.

Tumačenje br. 306/21 od 17. veljače 2021.

Zaposlenik koji radi 4 sata dnevno i svaki dan je u obvezi dolaska na posao ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u punom iznosu sukladno članku 66. 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. 307/21 od 17. veljače 2021.

Sukladno članku 66. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika. Zaposlenik je dužan prijaviti promjenu prebivališta odnosno boravišta sukladno zakonskim propisima te o istome obavijestiti poslodavca.

Tumačenje br. 308/21 od 17. veljače 2021.

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 66. 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, zaposlenica ostvaruje pravo na puni iznos naknade za troškove prijevoza obzirom da ima takav raspored rada u kojem ne dolazi do situacije da dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao (zaposlenica svaki tjedan dolazi na posao ponedjeljkom, četvrtkom i petkom).

Tumačenje br. 309/21 od 17. veljače 2021.

Sukladno članku 66. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. Ako je udaljenost od zaposlenikovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza (niti mjesnog niti međumjesnog), bez obzira na činjenicu da je prebivalište odnosno boravište zaposlenika izvan mjesta rada.

Tumačenje br. 324/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 66. stavku 16. 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).

Sukladno članku 66. stavku 17. TKU-a, 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.

Tumačenje br. 325/21 od 10. ožujka 2021.

U smislu članka 66. TKU-a, pod organiziranim javnim prijevozom smatra se isključivo onaj javni

prijevoz koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, 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 (članak 66. stavci 8. i 9. 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. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 66. stavcima 8. i 9. TKU-a te zaposleniku mora omogućavati redoviti dolazak na posao i odlazak s posla u sve radne dane. Ako zaposlenik, sukladno voznom redu i rasporedu radnog vremena, nema u oba smjera i svaki radni dan prijevoz koji mu omogućava redoviti dolazak na posao i odlazak s posla prema članku 66. TKU-a, smatra se da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz i ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1 kune po prijednom kilometru.

Tumačenje br. 326/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 66. stavku 14. TKU-a, u slučaju računanja udaljenosti do dva kilometra, udaljenost se utvrđuje kao najkraća pješačka ruta. Zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ukoliko je pješačkom rutom u bilo kojem smjeru udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra.

Tumačenje br. 327/21 od 10. ožujka 2021.

Zaposlenicima s navršених 61 godinu, ako im je udaljenost od njihova prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove prijevoza 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, samo gdje takav prijevoz postoji. Zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu).

Tumačenje br. 337/21 od 24. ožujka 2021.

U konkretnom slučaju mjesečni radnički blok može se smatrati mjesečnom kartom.

Tumačenje br. 356/21 od 20. svibnja 2021.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla. Posao u smislu odredbi članka 66. TKU-a podrazumijeva sve aktivnosti vezane uz ugovorni radni odnos zaposlenika i poslodavca te sve aktivnosti u svezi posla na koje je zaposlenik dužan odazvati se nuzgredno ili obvezno, sukladno posebnim propisima, a koje se vežu uz njegovo radno mjesto, kao i uz članstvo odnosno obvezu sudjelovanja u radu tijela upravljanja ustanovom.

Tumačenje br. 357/21 od 20. svibnja 2021.

U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba stavaka 8. i 9. članka 66. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba stavka 12. članka 66. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na

naknadu troškova prijevoza u visini od 1 kune po prijeđenom kilometru. 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. 361/21 od 14. srpnja 2021.

Članak 66. TKU-a regulira i uređuje naknadu troškova prijevoza redovitog dolaska na posao i odlaska s posla (od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada). Način ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza u okolnostima iz konkretnog slučaja nije reguliran člankom 66. TKU-a.

Tumačenje br. 362/21 od 14. srpnja 2021.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplaćuje se sukladno članku 66. stavku 13. TKU-a.

Tumačenje br. 365/21 od 14. srpnja 2021.

Sukladno članku 66. TKU-a, svaki zaposlenik kojem je udaljenost od prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla na način i pod uvjetima iz članka 66. TKU-a.

Tumačenje br. 371/21 od 15. rujna 2021.

Oblik utvrđivanja prava na naknadu troškova prijevoza nije definiran TKU-om.

Tumačenje br. 372/21 od 15. rujna 2021.

U konkretnom slučaju poslodavac može isplatiti cijenu 30-dnevne karte u jednom smjeru.

Tumačenje br. 382/21 od 23. rujna 2021.

Zaposlenik koji koristi organizirani javni prijevoz sukladno članku 66. TKU-a, a koji je privremeno besplatno osiguran stanovnicima pogođenim potresom za vrijeme dok je takav organizirani prijevoz besplatan ne ostvaruje pravo na naknadu za trošak prijevoza sukladno članku 66. TKU-a.

Tumačenje br. 384/21 od 23. rujna 2021.

U smislu članka 66. TKU-a, pod organiziranim prijevozom smatra se mjesni (i 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 2 kilometra te na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu rada pod uvjetom da je udaljenost od stanice međumjesnog prijevoza do mjesta rada najmanje 2 kilometra.

Tumačenje br. 391/21 od 22. listopada 2021.

Zaposlenik koji je već kupio mjesečnu kartu, prije razloga spriječenosti dolaska na posao (npr. bolovanje), ima pravo na povrat troška ukupne cijene mjesečne karte koju je kupio.

Tumačenje br. 392/21 od 22. listopada 2021.

U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba članka 66. stavaka 8. i 9. TKU-a, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 66. stavka 12. TKU-a, a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kune po prijeđenom kilometru. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima odnosno nema organiziranog javnog prijevoza tj. da mu javni prijevoz omogućuje odnosno ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Zaposlenik ne mora nužno poslodavcu dostaviti vozni red kojim dokazuje postojanje organiziranog odnosno neorganiziranog prijevoza ako je takav vozni red javno dostupan.

Tumačenje br. 393/21 od 22. listopada 2021.

Sukladno članku 66. stavku 10. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza koji zaposlenik ne koristi, zaposleniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte u slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Tumačenje br. 394/21 od 22. listopada 2021.

U konkretnom slučaju, sukladno članku 66. stavku 13. TKU-a, zaposleniku pripada pravo na isplatu naknade troškova prijevoza na način da mu se na dijelu udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran isplaćuje 1,00 kn po prijeđenom kilometru. Nadalje, za dijelove udaljenosti na kojima je prijevoz organiziran, ali ga zaposlenik ne koristi, isplaćuje se naknada troškova prijevoza u visini 1,00 kn po prijeđenom kilometru ili 1/12 cijene godišnje karte međumjesnog prijevoza te naknada troškova prijevoza u visini 1,00 kn po prijeđenom kilometru ili u visini 1/12 cijene godišnje karte u mjestu rada (ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije).

Tumačenje br. 398/21 od 24. studenoga 2021.

Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema ili da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje ili ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Tumačenje br. 399/21 od 24. studenoga 2021.

Zaposlenik koji je već kupio mjesečnu kartu, prije saznanja odnosno nastupa razloga spriječenosti dolaska na posao, ima pravo na povrat troška ukupne cijene mjesečne karte koju je kupio. 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. 409/21 od 30. studenoga 2021.

Zaposlenik kojemu je zbog radova na prometnoj infrastrukturi onemogućeno korištenje prijevoza koji je do tada koristio i koji se smatra organiziranim prijevozom sukladno članku 66. TKU-a (jer je vozni red izmijenjen na način da se takav prijevoz više ne može smatrati organiziranim prijevozom u smislu članka 66. TKU-a), u vremenu trajanja navedenih radova ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno članku 66. stavku 12. TKU-a u visini od 1,00 kune po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 410/21 od 30. studenoga 2021.

Udaljenost od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrđuje se kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom). Sukladno članku 66. stavku 12. TKU-a, ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 Kn po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine. Ako se troškovi mostarine i tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine (tunelarina i/ili mostarina se ne plaća odvojeno nego zajedno sa cestarinom tj. postoji samo jedan zajednički račun - trošak), zaposleniku pripada pravo naknade cjelokupnog jedinstvenog iznosa, uz predodžbu ispisa elektroničke naplate cestarine - ENC na njegovo ime (na ime zaposlenika kojem se isplaćuje naknada). Naknada se isplaćuje samo za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla tj. samo za dane za koje zaposlenik ima ispis elektroničke naplate cestarine na svoje ime. Isto tako, ako je poslodavac kao najkraću rutu od mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrdio relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru i naknadu troškova za plaćenu cestarinu, uz predodžbu ispisa elektroničke naplate cestarine na ime zaposlenika. Navedeno se primjenjuje samo u situacijama kada poslodavac kao najkraću relaciju utvrdi prometnicu s naplatom cestarine koja je za njega ujedno i troškovno povoljnija u odnosu na relaciju bez naplate cestarine.

Članak 68.

Tumačenje br. 25/18 od 7. svibnja 2018.

Zaposlenici u javnim službama ostvaruju pravo na isplatu jubilarne nagrade isključivo u skladu s čl. 68. TKU-a, a pod uvjetima iz čl. 48. TKU-a.

Tumačenje br. 49/18 od 10. listopada 2018.

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).

Tumačenje 65/19 od 29. siječnja 2019.

Zaposlenica koja je bila u radnom odnosu od 1.10.1993. do 30.9.2018. ostvarila je 25 godina radnog staža, bez obzira što joj s 1.10.2018. prestaje radni odnos po sili zakona.

Tumačenje br. 156/19 od 19. studenoga 2019.

Zaposleniku se jubilarna nagrada isplaćuje za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. U staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu ne uračunava se staž osiguranja s povećanim trajanjem.

Tumačenje br. 240/20 od 30. travnja 2020.

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. Ako se sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne samouprave (npr. u slučaju pučkih otvorenih učilišta), radni staž ostvaren u tim ustanovama ne smatra se radom u javnoj službi za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 260/20 od 25. svibnja 2020.

Sukladno članku 68. TKU-a, zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. Zaposlenik koji je zasnovao radni odnos u javnoj službi 01. veljače 2010. godine, navršeni 10 godina neprekidnog staža u javnim službama ima s danom 31. siječnja 2020. godine. Sukladno članku 68. stavku 3. TKU-a, jubilarna nagrada u konkretnom slučaju isplaćuje se u mjesecu veljači 2020. godine.

Tumačenje br. 358/21 od 20. svibnja 2021.

Sukladno članku 68. TKU-a, pravo na isplatu jubilarne nagrade za 40 godina radnog staža ostvaruje zaposlenik koji navrš 40 godina radnog staža u javnim službama, pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. U konkretnom slučaju, zaposlenica dana 15. listopada 2021. godine navršava 40 godina staža u javnim službama. Ako zaposlenica ode u mirovinu prije 15. listopada 2021. godine, ne ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za 40 godina radnog staža.

Tumačenje br. 359/21 od 20. svibnja 2021.

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. U konkretnom slučaju, rad u Gornjogradskoj gimnaziji i rad na Sveučilištu u Zadru smatraju se radom u javnim službama te se radni staž ostvaren u tim ustanovama računa u radni staž potreban za ostvarenje prava na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 364/21 od 14. srpnja 2021.

Sukladno članku 68. stavku 3. TKU-a, jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 373/21 od 15. rujna 2021.

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 68. TKU-a potrebno je da staž u javnim službama bude neprekinut. Prekid od osam dana i kraći ne računa se u prekid radnog staža za neprekidni staž u javnim službama. Budući da je u konkretnom slučaju prekid trajao više od 8 dana, ponovni kontinuitet rada u javnoj službi teče od ponovnog zasnivanja radnog odnosa u javnoj službi te zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu jubilarne nagrade za navršених 5 godina neprekidnog staža u javnoj službi.

Tumačenje br. 374/21 od 15. rujna 2021.

Uvidom u priloženu dokumentaciju (elektronički zapis o radno pravnom statusu tj. e-radnu knjižicu) u konkretnom slučaju zaposlenik je, sukladno članku 68. TKU-a, u ožujku 2021. godine ostvario pravo na jubilarnu nagradu za navršених 40 godina neprekidnog staža u javnoj službi.

Tumačenje br. 375/21 od 15. rujna 2021.

Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenica može ostvariti samo jedanput.

Tumačenje br. 383/21 od 23. rujna 2021.

Obzirom da je člankom 61. Zakona o vanjskim poslovima (NN br. 48/1996, 72/2013, 127/2013, 39/2018, 98/2019), kao posebnim zakonom, izrijekom propisano da se bračnom drugu diplomate vrijeme boravka u inozemstvu priznaje u staž osiguranja i da se taj staž izjednačava s radnim stažem, vrijeme boravka u inozemstvu takvog zaposlenika (kojemu je bračni drug diplomata) uračunava se u radni staž ostvaren u javnim službama za ostvarivanje prava na isplatu jubilarne nagrade.

Članak 70.

Tumačenje br. 44/18 od 19. rujna 2018.

Za vrijeme neplaćenog dopusta ili neke druge okolnosti uslijed koje radni odnos miruje, zaposlenik nema pravo na isplatu božićnice, kao niti bilo kojeg prava koje proizlazi iz tekućeg rada. Pri tome, za isplatu je ključno radi li zaposlenik kod poslodavca na dan dospijeca božićnice (24. prosinca).

Tumačenje br. 229/20 od 20. travnja 2020.

Sukladno članku 70. TKU-a, svim zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) u jednakom iznosu. Slijedom navedenog, i zaposlenicima koji su u radnom odnosu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu pripada pravo na isplatu božićnice u punom ugovorenom iznosu.

Tumačenje br. 246/20 od 25. svibnja 2020.

Za vrijeme korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta zaposleniku se uplaćuju doprinosi za mirovinsko i zdravstveno osiguranje i ne dolazi do prekida radnog odnosa. Rodiljni ili roditeljski

dopust spada u kategoriju plaćenog dopusta tijekom kojega zaposlenik ostvaruje sva prava iz rada ili u svezi s radom. Slijedom navedenog, zaposlenik koji u vrijeme dospijeca prava na isplatu dara u prigodi Dana sv. Nikole i/ili božićnice koristi roditeljski ili roditeljski dopust ima pravo na isplatu navedenih materijalnih prava.

Tumačenje br. 330/21 od 17. ožujka 2021.

Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu 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.

Članak 73.

Tumačenje br. 139/19 od 28. listopada 2019.

Vrijeme provedeno na sistematskom ili liječničkom pregledu na koji je zaposlenik upućen od strane poslodavca, smatra se vremenom provedenim na radu. Zaposlenik je obavezan vratiti se na rad nakon obavljenog pregleda pod uvjetom da mjesto i vrijeme obavljanja pregleda to omogućavaju.

Tumačenje br. 166/19 od 11. prosinca 2019.

U konkretnom slučaju zaposlenici imaju pravo na sistematski pregled pod uvjetima iz članka 73. stavaka 1. i 3. TKU-a. Ako ne postoji granski kolektivni ugovor koji određuje način i dinamiku upućivanja zaposlenika na sistematske preglede, navedeno je obavezan urediti poslodavac svojom odlukom.

Tumačenje br. 200/20 od 21. veljače 2020.

Sukladno članku 73. stavku 1. TKU-a zaposlenici imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna. Ako se za iznos od 500,00 kuna po zaposleniku ne mogu obaviti svi zdravstveni pregledi iz specifikacije koja čini sastavni dio TKU-a, zaposlenik i poslodavac dogovorno određuju preglede iz specifikacije koje će zaposlenik u okviru sistematskog pregleda u visini od 500,00 kuna obaviti.

Tumačenje br. 205/20 od 25. veljače 2020.

Pravo na sistematski pregled sukladno članku 73. TKU-a nije vezano za prethodno trajanje radnog odnosa zaposlenika, već ovisi o dinamici obveznih sistematskih pregleda koju planira i kontrolira poslodavac. Zaposlenici do 50 godina starosti imaju pravo na sistematski pregled jednom u 3 godine.

Tumačenje br. 282/20 od 12. listopada 2020.

Sukladno članku 73. TKU-a, svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine, imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Poslodavac je obavezan poštivati navedene odredbe i zaposlenicima omogućiti ostvarivanje prava na sistematski pregled sukladno uvjetima iz članka 73. TKU-a. U slučaju nepoštivanja ovih

odredaba od strane poslodavca, zaposlenik svoje pravo može ishoditi putem suda.

Tumačenje br. 328/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 73. stavku 1. TKU-a, svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Ako za vrijeme trajanja epidemije zdravstvene ustanove iz mreže javne zdravstvene službe ne obavljaju sistematske preglede, u tom se vremenu sistematski pregledi u vrijednosti od 500,00 kuna po zaposleniku mogu organizirati i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

Tumačenje br. 329/21 od 10. ožujka 2021.

Sukladno članku 73. TKU-a, način i dinamika obavljanja obveznih sistematskih pregleda zaposlenika utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom. Ako ne postoji granski kolektivni ugovor koji određuje način i dinamiku upućivanja zaposlenika na sistematske preglede, navedeno je obavezan urediti poslodavac svojom odlukom.

Tumačenje br. 350/21 od 12. svibnja 2021.

Obveza poslodavca je da omogući obavljanje sistematskog pregleda u rokovima i prema specifikaciji sadržaja sistematskih pregleda. Sama vrijednost od 500,00 kuna po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja je zajamčena vrijednost pregleda. Poslodavac može iz vlastitih prihoda, temeljem posebne odluke, zaposlenicima osigurati sistematski pregled u vrijednosti većoj od 500,00 kuna.

Članak 75.

Tumačenje br. 208/20 od 25. veljače 2020.

Uvjeti za imenovanje sindikalnog predstavnika odnosno sindikalnog povjerenika kod poslodavca nisu propisani Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama već odredbama Zakona o radu. Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje odredaba Zakona o radu.

Članak 76.

Tumačenje br. 360/21 od 20. svibnja 2021.

Vezano za prava i obveze iz članka 76. stavka 4. TKU-a, na dopis sindikalnog povjerenika poslodavac bi u pisanoj formi trebao odgovoriti u primjerenom roku, a koji ne bi trebao biti duži od 15 dana.

Članak 83.

Tumačenje br. 233/20 od 30. travnja 2020.

Sukladno članku 83. stavku 1. TKU-a, sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik

član, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike. Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju rok iz članka 83. stavka 1. TKU-a teče od dana povratka zaposlenika na rad, odnosno nakon prestanka korištenja neplaćenog dopusta.