

Radni odnosi

Otpremnine

Tko ima pravo na otpremninu prema Zakonu o radu?

Pravo na otpremninu ima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon 2 godine neprekidnog rada (kod tog poslodavca), osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od 1/3 prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji mu otkazuje ugovor o radu.

Primjer:

- poslodavac otkazuje radniku ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga
- bruto plaća radnika u prethodna 3 mjeseca: 5.000,00 kn, 6.500,00 kn i 6.500,00 kn
- radnik radio kod poslodavca neprekidno 5 godina

1/3 prosječne bruto mjesečne plaće	=	$\frac{5.000,00 + 6.500,00 + 6.500,00}{3}$	x 33,3334%
	=	2.000,00 kn	
Pravo na otpremninu	=	2.000,00 kn x 5 god.	
	=	10.000,00 kn	

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koj e je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremnina se može neoporezivo isplatiti, sukladno čl. 13. st. 2. t. 21. Pravilnika o porezu na dohodak, kod osobno i poslovno uvjetovanih otkaza, do visine 6.400,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca (koji otkazuje ugovor o radu). Iznimno, otpremnine zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti mogu se isplatiti do 8.000,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca (koji otkazuje ugovor o radu).

Iznos neoporezive otpremnine NE upisuje se u ID obrazac niti u R-Sm obrazac. Iznos oporezive otpremnine unosi se u ID obrazac zajedno s plaćom, te se popunjava zaseban R-Sm obrazac koji ima sljedeće specifične oznake: - Vrsta obračuna/ispravka: **03**, Vrsta obveznika: **01**, Osnova obračuna: **17** - više o popunjavanju R-Sm obrasca u navedenom slučaju vidjeti u RiPup-u br. 4/2010 str. 162.

Otpremnina kada radnik otkazuje ugovor o radu i kod sporazumnog raskida ugovora o radu

Prema odredbama Zakona o radu, ako radnik otkazuje ugovor o radu ili se sporazumno raskida ugovor o radu, radnik nema pravo na otpremninu osim ako to pravo nije navedeno u nekom drugom izvoru radnog prava (ugovor o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor) ili se sporazumno dogovore radnik i poslodavac. Kod isplate takve otpremnine u cijelosti se obračunavaju propisani doprinosi (iz i na osnovicu), porez na dohodak i prizrez (ako ga ima), tj. iznos otpremnine u cijelosti se smatra dohotkom od nesamostalnog rada. Iznos otpremnine unosi se u ID obrazac zajedno s plaćom, te se popunjava zaseban R-Sm obrazac koji ima sljedeće specifične oznake: - Vrsta obračuna/ispravka: **03**, Vrsta obveznika: **01**, Osnova obračuna: **17** - više o popunjavanju R-Sm obrasca u navedenom slučaju vidjeti u RiPup-u br. 11/2006 str. 82.

Otkazni rokovi

...kada poslodavac otkazuje ugovor o radu

U slučaju kada poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu radniku, sukladno Zakonu o radu, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu,

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina. Iznimno, otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova koji su prije navedeni.

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka.

...kada radnik otkazuje ugovor o radu

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, osim ako on za to ima osobito važan razlog. Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka.

Primjena najpovoljnijeg prava za radnika

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno. Primjerice, ako je trajanje godišnjeg odmora uređeno i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, primjenjuje se ono pravo, u svezi trajanja godišnjeg odmora, koje je za radnika najpovoljnije.

Primjena kolektivnih ugovora

Poslodavac koji nije potpisnik kolektivnog ugovora ne mora ga primjenjivati. Međutim, ako postoji javni interes ministar nadležan za rada može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile. Nadležni ministar za rad iskoristio je ovu zakonsku mogućnost, te je proširio primjenu kolektivnih ugovora za djelatnosti graditeljstva, trgovine, ugostiteljstva, humanitarnog razminiravanja, drvnu i papirnu industriju i putničke agencije na sve poslodavce i radnike koji obavljaju navedene djelatnosti.

Dakle, bez obzira da li su poslodavci koji obavljaju djelatnosti graditeljstva, trgovine, ugostiteljstva, humanitarno razminiravanje, putničke agencije, drvna i papirna industrija te poslodavci u drvnoj i papirnoj industriji, potpisnici kolektivnih ugovora za svoje djelatnosti, te bez obzira koliko imaju zaposlenih radnika, obvezni su primjenjivati prije navedene kolektivne ugovore. Ako poslodavce obvezuje primjena više granskih proširenih kolektivnih ugovora, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Primjerice, ako je radnik zaposlen kod obrtnika u djelatnosti trgovine, poslodavac primjenjuje i Kolektivni ugovor poslodavaca i radnika u obrtu i Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine - ovisno što je za radnika najpovoljnije.

Navedeni kolektivni ugovori objavljeni su u sljedećim Narodnim novinama:

KOLEKTIVNI UGOVOR	
DJELATNOST	OBJAVA U NAR. NOV.
Trgovina	41/98 i 79/05
Graditeljstvo	12/08 - pročišćeni tekst
Ugostiteljstvo	69/02, 139/04 i 95/10
Putničke agencije	94/02 i 126/10
Humanitarno razminiravanje	22/07
Drvna i papirna industrija	123/08

Zakon o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 67/08), propisuje najniži mjesečni iznos bruto plaće koji pripada radniku za rad u punom radnom vremenu. Pravo na minimalnu plaću imaju svi radnici koji rade u Republici Hrvatskoj. Minimalna bruto plaća za razdoblje od 1. lipnja 2011. do 31. svibnja 2012. iznosi 2.814,00 kuna.

U nastavku na iduće dvije strane prikazujemo neka od prava radnika koja su propisana određenim kolektivnim ugovorima.

PRAVO RADNIKA	TRGOVINA	OBRT*	GRADITELJSTVO	UGOSTITELJSTVO
Najniža osnovna mjesečna plaća	1.600,00 kn bruto množi se s koeficijentom složenosti poslova pripadajućeg radnog mjesta**	I NKV 2.652,99 Kn** II PKV-NSS 2.917,72 Kn III KV 3.314,23 Kn IV SSS 3.568,44 Kn V VKV 4.064,48 Kn VI VSS 4.617,76 Kn VII VSS 4.926,32 Kn VIII VSS-Mr 5.663,67 Kn IX VSS-Dr 6.524,19 Kn X VSS-Dr spec. 7.019,21 Kn	Prema složenosti poslova pripadajućeg radnog mjesta**	Za najjednostavnije poslove ne može biti niža od 36% prosječne isplaćene bruto plaće u RH. Osnovna plaća utvrđuje se temeljem statističkog podatka o kretanju i iznosu prosječne plaće u RH koji objavljuje Državni zavod za statistiku za cijelu prethodnu kalendarsku godinu, a primjenjuje se od 1. svibnja tekuće godine.**
Dodatak na radni staž	Osnovna plaća povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%	Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu staža za 0,5%.	Osnovna plaća povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%	Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%
Povećanje plaće za prekovremeni rad	50%	<ul style="list-style-type: none"> ■ do 96 sati godišnje - 25% ■ duže od 96 sati godišnje - 50% 	50%	50%
Povećanje plaće za rad noću	30%	30%	30%	30%
Povećanje plaće za rad nedjeljom	35%	35%	35%	30%
Povećanje plaće za rad na dane blagdana i Uskrsa, te neradne dane	50%	50%	50%	50%
Povećanje plaće za rad u drugoj smjeni	10%	–	10%	10%
Povećanje plaće za dvokratni rad	15%	–	–	10%
Regres	–	do 1.600,00 kn	1.500,00 kn	–
Naknada plaće za dane godišnjeg odmora	U visini plaće kao da je radio	U visini prosječne plaće koju je dobio u prethodna 3 mjeseca.	U visini prosječne plaće radnika isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna 3 mjeseca ili za prethodni mjesec, ovisno što je povoljnije za radnika	U visini plaće kao da je radio
Bolovanje do 42 dana (na teret poslodavca)	Najmanje u visini 80% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju	–	U visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju. Iznimno, 100% zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu	U visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju. Iznimno, 100% zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu
Dnevnice za službeno putovanje u zemlji	130,00 kn	170,00 kn	150,00 - 170,00 kn	170,00 kn
Terenski dodatak	–	- 170,00 kn - Radnik kojemu je osiguran besplatni smještaj ili besplatna prehrana, terenski dodatak se umanjuje za 50%	80,00 - 170,00 kn	170,00 kn
Naknada za odvojeni život	1.600,00 kn	1.500,00 kn mjesečno	400,00 - 1.500,00 kn mjesečno	1.600,00 kn mjesečno
Upotreba privatnog automobila u službene svrhe	30% cijene litre benzina (eurosUPER 95) po prijedenoj kilometru	Radnik kojemu je odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila za svaki prijedeni kilometar ima pravo na naknadu u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak. Uporaba vlastitog osobnog automobila u lokalnoj gradskoj vožnji uređuje se nalogom poslodavca.	2,00 kn po prijedenoj kilometru	2,00 kn po prijedenoj kilometru
Potpورا zbog smrti radnika	7.500,00 kn	7.500,00 kn	7.500,00 kn	7.500,00 kn
Potpورا zbog smrti člana uže obitelji	3.000,00 kn	3.000,00 kn	3.000,00 kn	–
Potpورا zbog invalidnosti radnika	Poslodavac može isplatiti do 2.500,00 kn godišnje	2.500,00 kn	Poslodavac može isplatiti do 2.500,00 kn godišnje	Potpورا zbog nastanka teške invalidnosti radnika - 2.500,00 kn
Potpورا za bolovanje dužeg od 90 dana	Poslodavac može isplatiti 2.500,00 kn godišnje	–	Poslodavac može isplatiti do 2.500,00 kn godišnje	2.500,00 kn
Jubilame nagrade	Radnik ima pravo na jubilaru nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istog poslodavca: <ul style="list-style-type: none"> ■ 10 godina - 1.000,00 kn, ■ 15 godina - 1.300,00 kn, ■ 20 godina - 1.700,00 kn, ■ 25 godina - 2.100,00 kn, ■ 30 godina - 2.500,00 kn, ■ 35 godina - 2.900,00 kn. 	Može se isplatiti jubilara nagrada zaneprekinuti rad kod poslodavca: <ul style="list-style-type: none"> ■ za 10 godina: 300 - 1.500 kn, ■ za 15 godina: 500 - 2.500 kn, ■ za 20 godina: 600 - 3.000 kn, ■ za 25 godina: 700 - 3.500 kn, ■ za 30 godina: 800 - 4.000 kn, ■ za 35 godina: 1.000 - 4.500 kn, ■ za 40 godina: 1.500 - 5.000 kn. 	Radnik ima pravo na jubilaru nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istog poslodavca za navršenih: <ul style="list-style-type: none"> ■ 10 godina - 1.500,00 kn, ■ 15 godina - 2.000,00 kn, ■ 20 godina - 2.500,00 kn, ■ 25 godina - 3.000,00 kn, ■ 30 godina - 3.500,00 kn, ■ 35 godina - 4.000,00 kn, ■ 40 godina - 5.000,00 kn. 	Radnik ima pravo na jubilaru nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istog poslodavca za navršenih: <ul style="list-style-type: none"> ■ 10 godina - 1.500,00 kn, ■ 15 godina - 2.000,00 kn, ■ 20 godina - 2.500,00 kn, ■ 25 godina - 3.000,00 kn, ■ 30 godina - 3.500,00 kn, ■ 35 godina - 4.000,00 kn, ■ 40 godina - 5.000,00 kn.
Otpremnina za umirovljenje	8.000,00 kn	4.000,00 kn	8.000,00 kn	8.000,00 kn

PRAVO RADNIKA	TRGOVINA	OBRT*	GRADITELJSTVO	UGOSTITELJSTVO
Poklon djeci	Poslodavac može osigurati poklon djeci do 12 godina starosti, roditelju - nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta za božićne blagdane u iznosu 400,00 kn	Dar djetetu do 15 godina starosti u visini 400,00 kn godišnje	Poslodavac može jednom godišnje, radnikovom djetetu do 15 godina starosti, osigurati poklon do 400,00 kn Radnik <u>ima pravo</u> na dar u naravi 400 kn godišnje.	Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta, a koji ima dijete do navršene 15-te godine starosti, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar, najmanje u iznosu 600,00 kn
Trajanje godišnjeg odmora – na 18 dana dodaje se još:***	a) radni staž: <ul style="list-style-type: none"> od 1-5 godina - 1 dan; od 5-10 godina - 2 dana; od 10-15 godina - 4 dana; od 15-20 godina - 6 dana; od 20-30 godina - 8 dana; preko 30 godina - 10 dana; b) zdravstveno stanje zaposlenika - do 3 radna dana c) socijalne prilike zaposlenika - do 3 radna dana.	1. PREMA GODINAMA STAROSTI: <ul style="list-style-type: none"> do 20 godina života 1 radni dan od 20 do 30 godina života 2 radna dana od 30 do 40 godina života 3 radna dana od 40 do 50 godina života 4 radna dana od 50 do 60 godina života 5 radnih dana više od 60 godina života 6 radnih dana 2. PREMA DULJINI STAŽA: <ul style="list-style-type: none"> sa stažom od 0 do 5 godina 1 radni dan sa stažom od 5 do 10 godina 2 radna dana sa stažom od 10 do 15 god. 3 radna dana sa stažom od 15 do 20 god. 5 radnih dana sa stažom od 20 do 25 god. 7 radnih dana sa stažom preko 25 godina 9 radnih dana 3. PREMA OCJENI POSLODAVCA ZA: <ul style="list-style-type: none"> stručnu spremu ili uvjete rada ili djelotvornost i kvalitetu rada 1 radni dan za rad u smjenama 2 radna dana za socijalne uvjete (samohrani roditelj) 2 radna dana Broj dana prema navedenim kriterijima se zbraja, s time da broj ostvarenih dana po kriteriju iz točke 3 ne može biti manji od 1 niti veći od 5 radnih dana. Broj radnih dana utvrđen prema kriterijima točki 1, 2 i 3 pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od 18 radnih dana, s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.	<ul style="list-style-type: none"> za svake izvršene dvije godine radnog staža - 1 dan; radniku invalidu rada i invalidu Domovinskog rata s više od 50% invaliditeta - 5 dana; radnici majci s dvoje ili više djece do 7 godina života - 3 dana; Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana.	a) s osnova složenosti poslova: <ul style="list-style-type: none"> radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja - 4 dana; radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja - 3 dana; radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazovanja - 2 dana; radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja - 1 dan; b) s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika - 1 dan; c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja - 1 dan; d) samohrani roditelj - 2 dana. Najkraće trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po prethodno navedenim osnovama ne može biti kraće od 20 dana ako se subota ne uračunava u godišnji odmor odnosno 24 dana ako se subota uračunava u godišnji odmor.
Plaćeni dopust	Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše 7 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima: <ul style="list-style-type: none"> sklapanja braka - 3 dana; rođenja djeteta - 3 dana; smrti supružnika, djeteta ili roditelja - 5 dana; smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara - 3 dana; selidbe u drugo mjesto - 3 dana; selidbe u istome mjestu - 2 dana; element. nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje zaposlenika - 5 dana; kao dobrovoljni davatelj krvi - 1 dan; radi traženja članova obitelji (dijete, supružnika, roditelja, braće i sestara) nestalih u Domovinskom ratu - 3 dana. Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.	<ul style="list-style-type: none"> sklapanje braka - 3 dana, rođenje djeteta - 3 dana, smrt člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, brat ili sestra, pastork, usvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje osoba koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati ako su živjeli u zajedničkom kućanstvu) - 4 dana, smrt člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, brat ili sestra, pastork, usvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati), ako nisu živjeli u zajedničkom kućanstvu - 2 radna dana, smrt člana šire obitelji (svekar, svekrva, punica, tast, snaha, zet) - 2 radna dana, smrt člana šire obitelji, ako putovanje u oba smjera traje duže od dana - 3 radna dana, selidba u jednomo mjestu - 1-2 radna dana selidba u drugo mjesto udaljeno više od 100 kilometara - 1-3 radna dana, otklanjanje štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika - 1-5 radnih dana. 	<ul style="list-style-type: none"> sklapanje braka - 3 dana; rođenje djeteta - 2 dana; smrt bračnog supružnika, djeteta ili roditelja - 4 dana; smrt roditelja bračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara - 1 dan; selidbe u istome mjestu ili u drugo mjesto - 1 dan; uklanjanje štetnih posljedica elementarnih nesreća na stambenim i gospodarskim objektima - 4 dana; teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) izvan mjesta stanovanja - 2 dana; u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi - 1 dan. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 7 radnih dana.	<ul style="list-style-type: none"> sklapanje braka - 5 radnih dana; rođenje djeteta - 3 radna dana; smrt supružnika, roditelja, djece - 7 radnih dana; smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika - 2 radna dana; selidbe u isto mjesto - 2 radna dana; selidbe u drugo mjesto - 3 radna dana; teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji - 3 radna dana; elementarne nesreće većih razmjera - 5 radnih dana; dobrovoljno davanje krvi za svako davanje - 1 radni dan; školanje, osposobljavanje, obrazovanje - 6 radnih dana.
Naknade učenicima i studentima za vrijeme obvezne prakse	<ul style="list-style-type: none"> za prvu i drugu godinu srednje škole, više škole i fakulteta - 15 posto prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta kod poslodavca, a najviše 400,00 kuna za treću i četvrtu godinu srednje škole i treću i četvrtu godinu fakulteta - 30% prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta kod poslodavca, a najviše 800,00 kuna. 	I godina - 4 kn po satu, II godina - 5 kn po satu, III godina - 6 kn po satu, IV godina - 7 kn po satu.	600,00 - 1.250,00 kn	Učenicima i studentima pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezovog dijela propisanog zakonom, i to: a) učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca, b) studentima I. godine 50%, II. godine 60%, III. godine 70% i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca

***Napomena:** dana 27. studenog 2007. potpisan je novi Kolektivni ugovor poslodavca i radnika u obrtu. Međutim, ministar nadležan za rad još uvijek nije proširio primjenu navedenog kolektivnog ugovora te je za sada još uvijek obvezujući samo za njegove potpisnike.

**Ako je ukupna bruto plaća radnika prema kolektivnom ugovoru manja od minimalne plaće propisane Zakonom o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 67/08), radnik ima pravo na minimalnu bruto plaću u iznosu od 2.814,00 kuna prema Zakonu o minimalnoj plaći.

***Ako je ukupan broj dana godišnjeg odmora prema kolektivnom ugovoru manji od 4 tjedna, tada radnik, sukladno Zakonu o radu, ima pravo na godišnji odmor od najmanje 4 tjedna.