

IZMJENE I DOPUNE TEMELJNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA

Mirela Bojić, Matica hrvatskih sindikata

Vodice, 20. listopada 2023.

- ❑ Važeći **Temeljni kolektivni ugovor** za službenike i namještenike u javnim službama (*Narodne novine br. 56/2022*) potpisan 6. svibnja 2022. na određeno vrijeme od 4 godine - **primjena od 1. svibnja 2022.**
- ❑ **Dodatak I. Temeljnem kolektivnom ugovoru** za službenike i namještenike u javnim službama (*Narodne novine br. 127/2022*) zaključen 31. listopada 2022. - **primjena od 1. listopada 2022.**
- ❑ **Dodatak II. Temeljnem kolektivnom ugovoru** za službenike i namještenike u javnim službama (*Narodne novine br. 58/2023*) zaključen 19. svibnja 2023. - **primjena od 1. lipnja 2023.**
- ❑ **Memorandum o razumijevanju** - potpisan 15. lipnja 2023. između Vlade RH i reprezentativnih sindikata javnih i državnih službi
- ❑ **Listopad 2023.** - kolektivni pregovori za nove izmjene i dopune

Dodatak I. Temeljnem kolektivnom ugovoru

(Narodne novine br. 127/2022)

- ▶ **primjena od 1. listopada 2022.**
- ▶ **povećanje osnovice za izračun plaća u javnim službama**
*6% od 1. listopada 2022. (884,39 eura bruto) te dodatnih
2% od 1. travnja 2023. (902,08 eura bruto)*
- ▶ **povećanje božićnice, regresa i dara za djecu**
*Božićnica za 2022. - 1.750,00 kuna neto / za 2023. godinu - 232,27 eura neto
Regres za korištenje godišnjeg odmora za 2023. - 232,27 eura neto
Dar za djecu u prigodi dana Sv. Nikole za 2022. - 753,45 kuna neto / za 2023. - 100,00 eura neto*
- ▶ **obveza pristupanja daljnjim izmjenama i dopunama TKU-a**
*Pregovori za ugovaranje većeg opsega prava za članove sindikata - do kraja ožujka 2023.
Dodatni pregovori o visini osnovice za 2023. krajem rujna 2023.
Redovni pregovori o visini osnovice za izračun plaća za 2024. i materijalnih prava krajem 2023.*

Dodatak II.

Temeljnem kolektivnom ugovoru

(Narodne novine br. 58/2023)

▶ primjena od 1. lipnja 2023.

▶ povećanje regresa za korištenje godišnjeg odmora za 2023.

Regres za 2023. - 250,00 eura neto (do tada ugovoreni iznos 232,27 eura neto)

Regres za 2023. za članove sindikata koji su sudjelovali u pregovorima - 300,00 eura neto

▶ ugovaranje prava na isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane

Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane u punom iznosu, neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane od jednog poslodavca.

▶ **obveza pristupanja pregovorima** tijekom trećeg tjedna mjeseca rujna 2023. **o visini** godišnje nagrade za uskršnje blagdane za 2024. **te o dospijeću i načinu isplate**

Memorandum o razumijevanju

- ▶ potpisan i stupio na snagu 15. lipnja 2023. - nema učinak obvezujućeg ugovora
- ▶ **pravni temelj za isplatu regresa za 2023. u iznosu od 300,00 eura neto za sve zaposlenike**
- ▶ **uspostavljanje isplate privremenog dodatka na plaću** zaposlenicima u državnim i javnim službama:

u bruto iznosu od 163,62 eura mjesečno, ako su raspoređeni na radna mjesta s koeficijentom u rasponu 0,631 - 1,110

u bruto iznosu od 130,89 eura mjesečno, ako su raspoređeni na radna mjesta s koeficijentom u rasponu 1,111 - 1,529

u bruto iznosu od 98,17 eura mjesečno, ako su raspoređeni na radna mjesta s koeficijentom u rasponu 1,530 - 1,867

- ▶ isplaćuje se **za puno radno vrijeme od 40 sati tjedno**, a u slučaju nepunog radnog vremena, **razmjerno** ugovorenom odnosno utvrđenom **radnom vremenu**
- ▶ ako su službenici i namještenici raspoređeni na radna mjesta na kojima, bez privremenog dodatka, ne ostvaruju zakonom propisani iznos minimalne plaće, privremeni dodatak isplaćuje se na iznos minimalne plaće
- ▶ isplaćuje se **uz plaću, jedanput mjesečno za prethodni kalendarski mjesec - počevši s plaćom za lipanj 2023. koja se isplaćuje u srpnju 2023.** - *na snazi do novog sustava plaća u javnim i državnim službama*
- ▶ **Realizacija Memoranduma** - Odluka Vlade RH o isplati privremenog dodatka na plaću državnim službenicima i namještenicima te službenicima i namještenicima u javnim službama od 16. lipnja 2023. (Narodne novine br. 65/2023)

Predmet novih kolektivnih pregovora za izmjene i dopune Temelnog kolektivnog ugovora - *listopad 2023.*

- ▶ **visina osnovice za izračun plaća** za 2023. i 2024.
- ▶ **visina regresa, božićnice, dara za djecu, osnovice za jubilarnu nagradu**
- ▶ **visina i dospijeće nagrade za uskršnje blagdane**
- ▶ **visina uvećanja plaće za rad nedjeljom**
- ▶ **pravo na odsutnost s posla**
- ▶ **pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi**
- ▶ **naknada plaće** za vrijeme prekida rada zbog opravdanih razloga, odnosno **u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti**
- ▶ **naknada troškova za rad na izdvojenom mjestu rada**
- ▶ **vremensko važenje upozorenja pred otkaz ugovora o radu**
- ▶ **usklađivanje** odredaba Temelnog kolektivnog ugovora **s tumačenjima**
- ▶ **dopuna odredaba** o pomoći, zaštiti dostojanstva radnika i dr.

Osnovica za izračun plaće i materijalna prava

► Zahtjevi Pregovaračkog odbora **sindikata javnih službi**:

15% povećanje osnovice za 2023. i 2024. - veza sa novim Zakonom o plaćama i novom Uredbom o koeficijentima

regres - 300,00 eura neto

božićnica - 300,00 eura neto

nagrada za uskršnje blagdane - 300,00 eura neto

osnovica za jubilarnu nagradu - 250,00 eura neto

dar za djecu - 150,00 eura neto

► **Nagrada za uskršnje blagdane**

Zaposlenicima u javnim službama pripada **pravo na isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane u punom iznosu, neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu**, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane od jednog poslodavca.

Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane **pripada svim zaposlenicima koji su na Uskrs (po Gregorijanskom kalendaru) u radnom odnosu kod poslodavca**, osim zaposlenicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

O visini godišnje nagrade za uskršnje blagdane Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, godišnja nagrada za uskršnje blagdane iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata te nagrade u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Novi Zakon o plaćama / Uredba o koeficijentima u javnim službama

- ▶ **Najavljeno stupanje na snagu i primjena:**

 - Zakon o plaćama** u državnoj službi i javnim službama - 1. siječnja 2024.

 - nova Uredba o koeficijentima:***

 - javno savjetovanje - tijekom siječnja 2024.*

 - stupanje na snagu i primjena - 1. veljače / 1. ožujka 2024.*

- ▶ povećanje plaća u 2024. temeljem novih koeficijenata

- ▶ veza između povećanja osnovice za izračun plaća za 2024. kroz TKU i povećanja koeficijenata složenosti poslova kroz nove propise o plaćama u javnim službama

- ▶ očekivana dinamika rasta plaća u 2023. i 2024.

Uvećanje plaće za rad nedjeljom

Članak 52. TKU-a

- ▶ **Članak 94. Zakona o radu** - mogućnost ugovaranja uvećanja za rad nedjeljom iznad 50%
(... uvećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%)

- ▶ **Članak 52. st. 1. TKU:**

Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:

.....

– za rad nedjeljom 35% (prijedlog sindikata: 60%)

- ▶ **Članak 52. st. 2. TKU:**

- usklađivanje kratice univ. spec. s izmjenama i dopunama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti iz listopada 2022. (NN broj 119/22)

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec spec. uz naznaku struke ili razina 7.2 prema HKO-u i sl.), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Pravo na odsutnost s posla

Članak 43. TKU - Plaćeni dopust

- ▶ **Članak 87.a Zakona o radu** - pravo radnika na odsutnost s posla **1 dan** u kalendarskoj godini uz mogućnost ugovaranja dužeg trajanja odsutnosti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu

- ▶ **Članak 43. st. 1. TKU:**

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

.....

- odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost - ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine

- ▶ **Članak 43. st. 2. TKU:**

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, za svako darivanje krvi i za svaki slučaj odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

- ▶ **Članak 43. st. 8. TKU** (*usklađivanje s člankom 86. st. 6. Zakona o radu*):

Pod darivanjem krvi smatra se i davanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

novi članak u TKU-u

▶ **Članak 87. Zakona o radu**

- ▶ Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- ▶ Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- ▶ Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- ▶ Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj je potrebna skrb.
- ▶ Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Naknada plaće za vrijeme prekida rada zbog opravdanih razloga

novi članak u TKU-u

- ▶ **Članak 87. Zakona o radu** - ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, u tim slučajevima ima pravo na naknadu plaće u visini 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

- ▶ **Novi članak u TKU-u - prijedlog sindikata 100%**

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava te za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran, u visini _____ njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je došlo do prekida rada (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

Zaposlenik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako zaposlenik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću ili je za dio tog razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. ovoga članka.

Naknada troškova u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada *novi članak u TKU-u*

- ▶ **Članak 17.a i 17.b Zakona o radu**

- ▶ **Novi članak u TKU-u** - pravo na naknadu troškova ovisno o tome koliko dana u mjesecu zaposlenik radi na izdvojenom mjestu rada te iznos naknade na dnevnoj i/ili mjesečnoj razini

Prijedlog odredbe:

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada _____, u iznosu od _____ eura po danu.

Naknada troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada isplaćuje se najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

- ▶ **očekivani iznos naknade** - maksimalan iznos neoporezivih naknada za ovu svrhu sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak

(Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova radnika za rad na izdvojenom mjestu rada sukladno propisu koji uređuje radne odnose - do 3,98 po danu rada od kuće, a najviše do 66,37 mjesečno)

Vremensko važenje upozorenja pred otkaz ugovora o radu

novi članak u TKU-u

Prijedlog odredbe:

Zaposleniku se izrečeno upozorenje pred otkaz briše iz evidencije nakon _____ godine te se u budućim situacijama zaposlenika ima promatrati kao da mu upozorenje nikad nije bilo izrečeno.

- ▶ Prijedlog sindikata - 2 ili 3 godine

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 37. TKU

- ▶ novi stavak 8. u članku 37. TKU-a
- ▶ **usklađivanje s tumačenjem Povjerenstva za tumačenje TKU-a**

Članak 37. TKU:

7. Ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka.

8. Pod naknadom plaće iz stavka 7. ovoga članka podrazumijeva se naknada plaće isplaćena za vrijeme bolovanja odnosno neka druga naknada plaće čiji je iznos manji od visine naknade plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 57. TKU

- ▶ usklađivanje s tumačenjem Povjerenstva za tumačenje Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike

Članak 57. TKU:

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, **neovisno o vrsti bolovanja**, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Iznimno, naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovog članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.

Ostale predložene izmjene i dopune TKU-a

► Članak 61. TKU (Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti) - dopuna

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

– nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece, supružnika, **izvanbračnog druga ili životnog partnera** zaposlenika - u visini jedne proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno

Nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika, **izvanbračnog druga, životnog partnera** i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pojam invalidnosti zaposlenika, odnosno supružnika, **izvanbračnog druga ili životnog partnera** zaposlenika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima, supružnika, **izvanbračnog druga ili životnog partnera**, a pokriće troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Ostale predložene izmjene i dopune TKU-a

▶ **Članak 82. TKU** (Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje primjedbi) - **dopuna**

Usklađivanje s člankom 134. st. 2. ZOR-a:

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

- ▶ navođenje iznosa svih ugovorenih materijalnih prava u eurima
- ▶ obveza pristupanja kolektivnim pregovorima vezano za izmjene i dopune TKU-a zbog usklađenja s novim posebnim propisom o plaćama - članak 2. TKU
- ▶ **plaćanje rada subotom, nedjeljom i blagdanima u obrazovanju** - terenska nastava, višednevna izvanučionička nastava, pratnja učenicima na natjecanjima, rad na projektima....

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► *Zasnivanje radnog odnosa (članak 24. TKU):*

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Godišnji odmor (članak 37. TKU):**

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Plaćeni dopust (članak 43. TKU):**

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

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

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

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Stož kod istog poslodavca (članak 48. TKU):**

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

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Plaća / Uvećanje plaće za navršene godine staža (članak 49. TKU):**

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

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

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

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

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

Odgovarajuća potvrda HZMO o priznavanju inozemnog staža u staž osiguranja za mirovinu smatra se valjanim dokazom o ostvarenom inozemnom stažu osiguranja za priznavanje tog staža kao radnog staža za uvećanje plaće za 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog inozemnog staža zaposlenik ostvaruje od trenutka kada je poslodavac imao saznanje o ostvarenom inozemnom stažu zaposlenika, odnosno od trenutka kada je zaposlenik poslodavcu podnio zahtjev i dostavio dokaz o ostvarenom inozemnom stažu.

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Uvećanje plaće (članak 52. TKU):**

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

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

U smislu navedene odredbe, znanstveni stupanj magistra znanosti (mr. sc.) ne može se izjednačiti sa sveučilišnim magistrom ili magistrom struke (mr.). Ako zaposlenik ima stečen znanstveni stupanj magistra znanosti (mr. sc.), njegova plaća uvećava se za 8%. Ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) odnosno završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu (mr.) i koji je temeljem članka 14. stavka 3. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju izjednačen s akademskim nazivom sveučilišni specijalist, njegova plaća uvećava se za 5%.

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► Uvećanje plaće (članak 52. TKU):

Tumačenje br. 125/23 od 26. svibnja 2023.

U slučaju da je kvalifikacija na temelju koje se želi ostvariti uvećanje plaće iz članka 52. stavka 2. TKU-a stečena u inozemstvu, prethodno je potrebno provesti postupak priznavanja i vrednovanja inozemne obrazovne kvalifikacije pri Agenciji za znanost i visoko obrazovanje, a koji postupak se pokreće na zahtjev nositelja inozemne obrazovne kvalifikacije. Nadležna Agencija izdaje mišljenje o inozemnoj obrazovnoj kvalifikaciji koje sadrži mišljenje o razini, obujmu, profilu i kvaliteti inozemne obrazovne kvalifikacije u odnosu na odgovarajuću kvalifikaciju koja se stječe u Republici Hrvatskoj. Zaposlenik ostvaruje pravo na predmetno uvećanje plaće ako se u navedenom postupku utvrdi da je inozemna obrazovna kvalifikacija usporediva s kvalifikacijom koja se stječe u Republici Hrvatskoj i završetkom koje se ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a. Slijedom navedenog, a uvidom u dostavljeno Mišljenje o inozemnoj visokoškolskoj kvalifikaciji Agencije za znanost i visoko obrazovanje prema kojem je razinu predmetne inozemne visokoškolske kvalifikacije moguće usporediti s razinom odgovarajuće kvalifikacije koja se u Republici Hrvatskoj stječe po završetku sveučilišnog specijalističkog studija i smještena je, u generičkom smislu, na razinu 7.2 Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, zaposlenica ostvaruje pravo na uvećanje plaće od 5% iz članka 52. TKU-a.

Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, zaposlenica ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% od stupanja na snagu TKU-a (1. svibnja 2022. godine) pod uvjetom da je na dan stupanja na snagu TKU-a imala završen potreban stupanj obrazovanja. U konkretnom slučaju, zaposlenica je imala završen poslijediplomski specijalistički studij i prije stupanja na snagu TKU-a te joj stoga pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% od stupanja na snagu TKU-a. Naknadno predmetno Mišljenje Agencije ishodište je sa svrhom dokazivanja izjednačavanja s kvalifikacijom stečenom u RH, a ne sa svrhom dokazivanja završetka studija.

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► Regres (članak 58. TKU):

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

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Pomoć (članak 60. TKU):**

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

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

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

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

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Pomoć (članak 61. TKU):**

Tumačenja br. 120/23 od 25. travnja 2023.

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

Tumačenje br. 124/23 od 25. travnja 2023.

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Dnevnica i naknada troškova putovanja (članak 62. TKU):**

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

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

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

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

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

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

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Naknada za trošak prijevoza (članak 65. TKU):**

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

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

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

Zaposlenik koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena i svaki dan je u obvezi dolaska na posao ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u punom iznosu sukladno članku 65. TKU-a. Ako zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao svaki dan, zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). U konkretnom slučaju, zaposlenik ostvaruje pravo na puni iznos naknade za troškove prijevoza (1/12 godišnje karte ako postoji godišnja karta i ako zaposlenik ne koristi javni prijevoz) obzirom da ima takav raspored rada u kojem ne dolazi do situacije da više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao (zaposlenik svaki tjedan dolazi na posao ponedjeljkom i četvrtkom).

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

Sukladno članku 65. stavku 17., zaposlenici koji imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca koji im omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza ako ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca. Slijedom navedenog, zaposlenik koji na posao i s posla putuje prijevozom koji poslodavac organizira za učenike škole, koji mu omogućuje redovan dolazak i odlazak s posla i koji mu je besplatan, nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dane kada koristi takav prijevoz. Za dane kada nema nastave i prijevoza koji mu je na opisani način organiziran od strane poslodavca, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama članka 65. TKU-a.

Najrelevantnija nova tumačenja Povjerenstva za tumačenje TKU-a

► **Naknada za trošak prijevoza (članak 65. TKU):**

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

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

Sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. U ovom slučaju zaposlenik nema obvezu predložiti kupljenu kartu jer je nije ni kupio, ali svejedno ima pravo na naknadu troška prijevoza kako je navedeno.

Ako od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza sukladno odredbama članka 65. TKU-a, naknada troškova prijevoza isplaćuje se odgovarajući iznos eura po prijeđenom kilometru.

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

Hvala na pažnji!

