

TKU 2024 _ SVA TUMAČENJA POVJERENSTVA

- zaključno sa 17. sjednicom

Od ožujka 2024. godine do travnja 2025. godine

Članak 24.

Tumačenje br. 32/24 od 17. srpnja 2024.

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

Članak 30.

Tumačenje br. 61/24 od 30. rujna 2024.

Sukladno članku 30. stavku 3. TKU-a, pripravnik na radnom mjestu I. vrste ima pravo na ukupno 10 radnih dana za pripremu ispita. Sukladno članku 30. stavku 4. TKU-a, pripravnik ima pravo na jedan dodatni dan plaćenog dopusta na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako pripravnik putuje u mjesto polaganja ispita, u tom slučaju ima pravo na dva dodatna dana plaćenog dopusta te plaćene troškove puta (što uključuje put i smještaj prema potrebi).

Članak 32.

Tumačenje br. 26/24 od 29. svibnja 2024.

Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno po pitanju načina evidentiranja odsustva zaposlenika za vrijeme bolovanja budući da navedeno nije regulirano odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama. Zaposlenicima koji rade u turnusima od 12 sati ili im je rad organiziran na drugačiji način, godišnji odmor se evidentira na način kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i dani plaćenog dopusta.

Tumačenje br. 51/24 od 27. rujna 2024.

Mjesečni fond sati pa tako i sva prava zaposlenika vezana uz način evidentiranja radnih sati (npr. kod plaćenog dopusta, godišnjeg odmora, prekovremenog rada) određuju se na bazi osmosatnog radnog vremena. Dakle, ako zaposlenik koristi slobodne dane umjesto plaćanja prekovremenih sati, ispravno je evidentirati osam sati

redovnog rada za dan koji zaposlenik koristi kao slobodan dan, što znači da mu preostaje još četiri sata.

Članak 37.

Tumačenje br. 68/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 37. TKU-a, zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu. Temeljem odredaba Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca. Zaposlenik koji nije ispunio uvjet od šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora (utvrđenog sukladno članku 77. stavaka 1. i 2. ZOR-a) za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju zaposlenica od srpnja 2024. godine kod novog poslodavca ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, a nakon 1. prosinca 2024. godine ostvaruje pravo na cijeli godišnji odmor (27 radnih dana).

Članak 39.

Tumačenje br. 106/25 od 19. ožujka 2025.

Sukladno članku 39. stavku 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti. TKU-om nije predviđeno da poslodavac o tome donosi posebnu odluku već je dovoljno da zaposlenik dva dana ranije o namjeri korištenja izvijesti poslodavca ili osobu koju poslodavac ovlasti. Korištenje prava iz članka 39. stavka 2. TKU-a u sustavu obrazovanja ne ovisi o nastavnim odnosno nenastavnim danima.

Članak 43.

Tumačenje br. 3/24 od 11. travnja 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. točki 7. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta (3 radna dana). Sukladno članku 43. stavku 1. točki 12. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju 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).

Poslodavac u svakom pojedinačnom slučaju procjenjuje po kojoj od navedene dvije osnove će zaposlenik ostvariti pravo na plaćeni dopust. U konkretnom slučaju, poslodavac može priznati pravo na plaćeni dopust po obje osnove.

Tumačenje br. 4/24 od 11. travnja 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. točki 12. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju 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). Poslodavac u svakom konkretnom slučaju procjenjuje je li neki obiteljski razlog uzrokovan bolešću ili nesretnim slučajem, zbog kojeg je prijeko potrebna trenutna nazočnost zaposlenika, važan i hitan.

Tumačenje br. 47/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. točkama 3. i 4. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka (5 radnih dana) te u slučajevima smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera (2 radna dana). Sukladno članku 43. stavku 1. točki 12. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine u slučaju odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost. Pod osobito važnim i hitnim obiteljskim razlogom uzrokovanim bolešću ili nesretnim slučajem zbog kojeg je prijeko potrebna trenutna nazočnost zaposlenika, ne smatra se odlazak na sahranu člana obitelji.

Tumačenje br. 48/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima sklapanja braka ili životnog partnerstva (5 radnih dana), rođenja ili posvojenja djeteta (5 radnih dana za svako dijete), smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka (5 radnih dana), smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera (2 radna dana), selidbe u istom mjestu stanovanja (2 radna dana), selidbe u drugo mjesto stanovanja (4 radna dana), teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta (3 radna dana), nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima (1 radni dan), sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima (2 radna dana), prirodne nepogode (5 radnih dana), darivanja krvi (2 radna dana) te 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). Sukladno članku 43. stavku 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, za svako darivanje krvi te za svaki slučaj odsutnosti s posla zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

U konkretnom slučaju zaposlenica je u tekućoj kalendarskoj godini iskoristila 1 radni dan plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, 5 radnih dana plaćenog dopusta za

sklapanje braka i 5 radnih dana plaćenog dopusta zbog smrti oca, odnosno ukupno 11 dana plaćenog dopusta. Budući da sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana, zaposlenica u tekućoj godini više nema pravo na plaćeni dopust, osim u slučajevima iz članka 43. stavka 2. TKU-a.

Tumačenje br. 62/24 od 30. rujna 2024.

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

Tumačenje br. 63/24 od 30. rujna 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 5 radnih dana za sklapanje braka ili životnog partnerstva. Sukladno članku 43. stavku 3. TKU-a, plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava. Zaposlenik koji je sklopio građanski brak i temeljem toga ostvario pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta (a u međuvremenu se nije razveo), za sklapanje crkvenog braka s istom osobom ne može ponovno ostvariti pravo na isti plaćeni dopust.

Tumačenje br. 69/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja. Stavkom 5. 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.102/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 43. stavku 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi iz članka 43. stavka 1. točke 11. TKU-a, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama. Sukladno članku 43. stavku 8. TKU-a, pod darivanjem krvi iz članka 43. stavka 1. točke 11. TKU-a smatra se i darivanje 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.

Tumačenje br. 119/25 od 26. ožujka 2025.

Člankom 87.a stavkom 1. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) propisano je da radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Nadalje, stavkom 3. istoga članka propisano je da se duže trajanje odsutnosti, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Člankom 43. stavkom 1. točkom 12. TKU-a ugovoreno je da zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od ukupno 3 radna dana tijekom jedne

kalendarske godine u slučaju odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

Slijedom navedenog, radi se o istom pravu koje je TKU-om ugovoreno povoljnije za zaposlenika pa ne dolazi do kumulacije prava već zaposlenik po predmetnoj osnovi može ostvariti pravo na plaćeni dopust od ukupno 3 radna dana.

Članak 47.

Tumačenje br. 5/24 od 11. travnja 2024.

Sukladno članku 47. stavku 3. TKU-a, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se 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. Člankom 47. stavkom 6. TKU-a ugovoreno je da iznimno od stavka 3. članka 47. TKU-a, pravo na povlaštenu otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem je ugovor o radu otkazan zbog odbijanja potpisivanja novog ugovora ili njegovih izmjena, koji su zaposleniku ponuđeni radi usklađivanja sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine br. 155/23) i Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine br. 22/24). Slijedom navedenog, zaposlenik ne ostvaruje pravo na povlaštenu otpremninu samo ukoliko mu je ugovor o radu otkazan zbog odbijanja potpisivanja novog ugovora ili njegovih izmjena koji su mu ponuđeni zbog prevođenja dotadašnjeg radnog mjesta, u skladu sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine br. 155/23) i Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine br. 22/24). Ako se zaposleniku ponudi novi ugovor o radu u kojem se mijenja radno mjesto (npr. zbog prestanka potrebe za radnim mjestom iz trenutno važećeg ugovora o radu), zaposlenik u slučaju prestanka ugovora o radu zbog odbijanja potpisivanja takvog novog ugovora ostvaruje pravo na povlaštenu otpremninu sukladno članku 47. stavku 3. TKU-a.

Tumačenje br. 70/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 47. stavcima 2. i 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. Sukladno članku 68. TKU-a, zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Tumačenje br. 71/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 47. stavku 3. TKU-a, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se 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. Iznimno, pravo na povlaštenu otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem je ugovor o radu otkazan zbog odbijanja potpisivanja

novog ugovora ili njegovih izmjena, koji su zaposleniku ponuđeni radi usklađivanja sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine br. 155/23) i Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine br. 22/24), no takvom zaposleniku, kao i svakom drugom zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 48.

Tumačenje br. 39/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 48. TKU-a, pisano upozorenje poslodavca prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručenja zaposleniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo. Sva pisana upozorenja od čijeg je uručenja zaposleniku na dan stupanja na snagu TKU-a (1. ožujka 2024. godine) prošlo više od tri godine, brišu se iz evidencije. Predmetno razdoblje od tri godine ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zaposlenika niti za vrijeme korištenja roditeljskog, roditeljskog i plaćenog dopusta.

Članak 50.

Tumačenje br. 7/24 od 29. travnja 2024.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. U konkretnom slučaju, zaposlenica ima 3 godine radnog staža ostvarenog u državnoj službi i nešto više od 2 godine radnog staža u javnoj službi gdje je trenutno u radnom odnosu. U slučaju kumulacije radnog staža u državnoj i javnoj službi zaposlenica bi pravo na sljedeću jubilarnu nagradu ostvarila u 2028. godini i to za 10 godina radnog staža. Bez kumulacije radnog staža, zaposlenica bi pravo na sljedeću jubilarnu nagradu za 5 godina radnog staža u javnim službama ostvarila u 2026. godini. Primjenom spomenutog povoljnijeg prava za zaposlenika, u slučaju ostvarivanja prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, zaposlenica u konkretnom slučaju u 2026. godini ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za 5 godina radnog staža. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira, što znači da bi u 2028. godini zaposlenica imala pravo na jubilarnu nagradu za 10 godina radnog staža.

Tumačenje br. 8/24 od 29. travnja 2024.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira. Po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenik može ostvariti samo jedanput.

Tumačenje br. 29/24 od 17. srpnja 2024.

Sukladno članku 50. 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 vrijeme obavljanja zdravstvene djelatnosti u zakupu i koncesiji smatra radom u javnoj službi, staž ostvaren u zakupu i koncesiji uračunava se u neprekidni staž u javnim službama.

Tumačenje br. 31/24 od 17. srpnja 2024.

Sukladno članku 50. 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. U konkretnom slučaju, radni staž ostvaren u OOUR PTT Zabok ne smatra se radom ostvarenim u javnoj službi zbog toga što sredstva za plaće zaposlenika OOUR PTT Zabok nisu bila osiguravana u državnom proračunu.

Tumačenje br. 46/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira.

Tumačenje br. 64/24 od 30. rujna 2024.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira. Slijedom navedenog, primjenom spomenutog povoljnijeg prava za zaposlenika, u slučaju ostvarivanja prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, zaposlenica u konkretnom slučaju u 2024. godini ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za 5 godina radnog staža u javnoj službi. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira, što znači da bi u 2025. godini zaposlenica imala pravo na jubilarnu nagradu za 10 godina radnog staža.

Tumačenje br. 65/24 od 30. rujna 2024.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira. U konkretnom slučaju zaposlenik, temeljem kumulacije radnog staža u državnoj i javnoj službi, u 2024. godini ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za 30 godina radnog staža.

Tumačenje br. 67/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 50. 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.

U konkretnom slučaju zaposlenica je od 10. listopada 1994. do 31. kolovoza 2000. godine radila u Osnovnoj glazbenoj školi Matka Brajše Rašana koja je temeljem Rješenja Ministarstva prosvjete, kulture i športa od 9. rujna 1992. godine djelovala pri Narodnom sveučilištu Labin (kasnije Otvoreno sveučilište Labin pa Pučko otvoreno učilište Labin). Budući da su sredstva za plaće zaposlenika Osnovne glazbene škole Matka Brajše Rašana i u vrijeme dok je ta škola djelovala pri Pučkom otvorenom učilištu Labin bila osiguravana u državnom proračunu, radni staž zaposlenice ostvaren u razdoblju od 10. listopada 1994. do 31. kolovoza 2000. godine smatra se radom u javnoj službi. Sukladno navedenom, zaposlenica je 2019. godine ostvarila pravo na jubilarnu nagradu za 25 godina rada u javnoj službi, a 2024. godine ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za 30 godina rada u javnoj službi.

Tumačenje br. 78/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. U konkretnom slučaju, zaposlenica će 2025. godine ostvariti pravo na jubilarnu nagradu za 15 godina radnog staža.

Tumačenje br. 91/25 od 7. ožujka 2025.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju zaposlenik je 1. travnja 2024. godine ostvario pravo na jubilarnu nagradu za 20 godina neprekidnog staža u javnoj odnosno državnoj službi.

Tumačenje br. 93/25 od 7. ožujka 2025.

Sukladno članku 50. 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 zaposlenica je od 1. siječnja 2014. do 31. listopada 2020. obavljala poslove lektora u Italiji. Budući da temeljem članka 6. Pravilnika o kriterijima za izbor na radno mjesto lektora hrvatskoga jezika i književnosti na visokim učilištima u inozemstvu (NN 77/23) Ministarstvo znanosti i obrazovanja s izabranim lektorom sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, staž zaposlenice

ostvaren u razdoblju od 1. siječnja 2014. do 31. listopada 2020. godine smatra se radom u državnoj službi.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira.

Slijedom navedenog, ukoliko ni u jednom periodu nije bilo prekida staža dužeg od 8 dana, zaposlenica će u studenom 2025. godine ostvariti pravo na jubilarnu nagradu za 5 godina rada u javnoj službi, a nakon toga bi u 2028. godini imala pravo na jubilarnu nagradu za 25 godina staža u državnoj odnosno javnoj službi.

Tumačenje br. 94/25 od 7. ožujka 2025.

Sukladno članku 50. 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. U konkretnom slučaju, radni staž ostvaren u Znanstvenoj knjižnici Grada Zadra do 1. siječnja 2024. godine ne smatra se stažem ostvarenim u javnoj službi zbog toga što sredstva za plaće zaposlenika Znanstvene knjižnice Grada Zadra do tada nisu bila osiguravana u državnom proračunu. Slijedom navedenog, u neprekidni staž za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu zaposlenicima se računa staž ostvaren od 1. siječnja 2024. godine, od kada je osnivač Znanstvene knjižnice Zadar postalo Sveučilište u Zadru odnosno od kada se sredstva za plaće zaposlenika osiguravaju u državnom proračunu.

Tumačenje br. 95/25 od 7. ožujka 2025.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira.

Slijedom navedenog, ako se vrijeme obnašanja zastupničke dužnosti u Hrvatskom saboru smatra stažem ostvarenim u državnoj službi, predmetni staž smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Za odgovor na pitanje smatra li se vrijeme obnašanja zastupničke dužnosti u Hrvatskom saboru stažem ostvarenim u državnoj službi potrebno je obratiti se Komisiji za tumačenje Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.

Tumačenje br. 96/25 od 7. ožujka 2025.

Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Za ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu nakon stupanja na snagu odredbe članka 50. stavka 3. TKU-a tj. nakon 1. ožujka 2024. godine predmetna odredba primjenjuje se na način kako je to povoljnije za zaposlenika. Povoljnijim pravom u ovom smislu smatra se ranije ostvarivanje prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, kumulacijom radnog staža u javnoj i državnoj službi ili bez kumulacije. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira. Slijedom navedenog, primjenom spomenutog povoljnijeg prava za zaposlenika, u slučaju ostvarivanja prava na prvu sljedeću jubilarnu nagradu, zaposlenik je u konkretnom slučaju u 2024. godini ostvario pravo na jubilarnu nagradu za 10 godina radnog staža u javnoj službi. Nakon toga, za svaku sljedeću jubilarnu nagradu radni staž ostvaren u državnoj i javnoj službi obavezno se kumulira, što znači da bi u 2026. godini zaposlenik imao pravo na jubilarnu nagradu za 20 godina radnog staža.

Tumačenje br. 121/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 1. TKU-a sve odredbe TKU-a pa tako i odredbe vezane uz pravo na jubilarnu nagradu primjenjuju se na zaposlenike u javnim službama na koje se primjenjuje zakon kojim se uređuju plaće u državnoj službi i javnim službama, a na odgovarajući način i zaposlenike javnih službi iz članka 2. stavka 2. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN br. 155/23).

Tumačenje br. 122/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 50. TKU-a, kao staž kod istog poslodavca za isplatu jubilarne nagrade za rad računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno). U smislu članka 50. TKU-a pod pojmom neprekidni staž u javnim službama podrazumijeva se staž ostvaren u javnim službama u Republici Hrvatskoj.

Tumačenje br. 123/25 od 2. travnja 2025.

U konkretnom slučaju došlo je do kašnjenja s isplatama pojedinih jubilarnih nagrada no sve jubilarne nagrade na koje je zaposlenica do sada ostvarila pravo su isplaćene. Pravo na jubilarnu nagradu za 30 godina rada u javnim službama zaposlenica ostvaruje 1. rujna 2027. godine.

Članak 52.

Tumačenje br. 12/24 od 14. svibnja 2024.

Sukladno članku 52. stavku 3. TKU-a, ako zaposlenik radi zamjene odsutnog zaposlenika po pisanom nalogu koji je poslodavac dužan dati zaposleniku, obavlja poslove više složenosti odnosno težih uvjeta rada od poslova svog radnog mjesta, za vrijeme obavljanja poslova odsutnog zaposlenika, za odrađene sate isplaćuje mu se plaća u visini plaće radnog mjesta kojeg obavlja po pisanom nalogu poslodavca. Zaposlenik ne smije obavljati poslove iz stavka 3. članka 52. TKU-a bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga. Sukladno članku 52. stavku 4. TKU-a, zaposlenik predmetne poslove može obavljati najviše do 30 dana. Ako je drugim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na zaposlenika isto pravo ugovoreno na drugačiji način, na zaposlenika se primjenjuje povoljnije pravo.

Tumačenje br. 25/24 od 29. svibnja 2024.

Sukladno članku 52. stavku 3. TKU-a, o potrebi zamjene zaposlenika odlučuje poslodavac, neovisno o razlozima zbog kojih je zamjena potrebna. Nalog mora biti u pisanoj formi, a daje ga čelnik ustanove ili osoba koju on za to ovlasti. Nalog je dovoljno poslati elektroničkom poštom ukoliko je to uobičajeni način korespondencije između poslodavca i zaposlenika. Dokaz stvarno odrađenih sati na poslovima više složenosti je službena evidencija radnog vremena. Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za obračunavanje i obradu plaće u COP-u.

Članak 57.

Tumačenje br. 33/24 od 17. srpnja 2024.

Sukladno Zakonu o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN 155/23) radni staž je vrijeme rada koje se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja i za koje su plaćeni doprinosi u Republici Hrvatskoj, a koje je provedeno u:

- radnom odnosu
- samostalnom obavljanju profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima
- profesionalnom obavljanju dužnosti u tijelima javne vlasti i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave na koju je osoba izabrana ili imenovana
- obavljanju poslova obrtnika upisanog u odgovarajući registar
- obavljanju samostalne djelatnosti.

Nadalje, sukladno predmetnom Zakonu, iznimno se u radni staž uračunava i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se on 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 ostvarenom u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. ili se radi o stažu ostvarenom u institucijama Europske unije, Europskog gospodarskog prostora i u Švicarskoj Konfederaciji te međunarodnim organizacijama i institucijama.

Slijedom navedenog, poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž za ostvarivanje prava na dodatak temeljem članka 57. 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), a sukladno tumačenju Povjerenstva za tumačenje TKU-a broj 115/14 od 11. prosinca 2014. godine, poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž (uključujući i radni staž koji je ostvaren prije 12. prosinca 2012. godine).

Tumačenje br. 34/24 od 17. srpnja 2024.

Budući da osobe u statusu roditelja koji obavlja roditeljsku dužnost u prvoj godini djetetova života nisu u radnom odnosu i za to vrijeme im ne ide radni staž, vrijeme provedeno u navedenom statusu ne uračunava se u radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 57. TKU-a.

Tumačenje br. 72/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 57. stavku 1. TKU-a, dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža. Odgovarajuća potvrda Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje 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 zaposlenike u javnim službama.

Tumačenje br. 73/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 57. stavku 1. TKU-a, dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža. U konkretnom slučaju, razdoblja u kojima osoba nije bila u radnom odnosu u školi ne ubrajaju se u njen radni staž.

Tumačenje br. 108/25 od 19. ožujka 2025.

Sukladno članku 57. stavku 1. TKU-a, dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža. Sukladno članku 57. stavku 2. TKU-a, zaposleniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu. Maksimalni dodatak za radni staž je 0,5% po godini radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu i radi li istovremeno kod dva ili više poslodavaca.

Članak 58.

Tumačenje br. 13/24 od 14. svibnja 2024.

Temeljem članka 58. stavka 1. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), 8 % ako ima akademski stupanj magistra

znanosti, odnosno za 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti, ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta. Na nove zaposlenike, zaposlene nakon 1. siječnja 2024. godine odnosno nakon stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine, br. 155/23), primjenjuje se navedena odredba članka 58. stavka 1. TKU-a. Poslodavac donosi odluku o tome odnosi li se završeni sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

Na zaposlenike zatečene u sustavu odnosno zaposlenike koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini - sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se zaposlenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi, primjenjuje se odredba članka 58. stavka 2. TKU-a i takvi zaposlenici ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama. Sukladno članku 58. stavcima 3. i 4. TKU-a, predmetni dodatak zatečeni zaposlenici zadržavaju do prestanka radnog odnosa u javnim službama, a iznimno do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini.

Tumačenje br. 14/24 od 14. svibnja 2024.

Na zatečene zaposlenike odnosno zaposlenike koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine, br. 155/23) stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini - sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se zaposlenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi, primjenjuje se odredba članka 58. stavka 2. TKU-a i takvi zaposlenici ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (1. siječnja 2024. godine). Sukladno članku 58. stavcima 3. i 4. TKU-a, predmetni dodatak zatečeni zaposlenici zadržavaju do prestanka radnog odnosa u javnim službama, a iznimno do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini.

Tumačenje br. 23/24 od 29. svibnja 2024.

Temeljem članka 58. stavka 1. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira

ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti, ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

Tumačenje br. 74/24 od 11. listopada 2024.

Temeljem članka 58. stavka 1. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti, ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta. Na nove zaposlenike, zaposlene nakon 1. siječnja 2024. godine odnosno nakon stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine, br. 155/23), kao i na zaposlenike koji su predmetni studij, magisterij odnosno doktorat završili nakon 1. siječnja 2024. godine, primjenjuje se navedena odredba članka 58. stavka 1. TKU-a. Odluku o tome odnosi li se završeni sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta donosi poslodavac.

Na zaposlenike zatečene u sustavu odnosno zaposlenike koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini - sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se zaposlenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi, primjenjuje se odredba članka 58. stavka 2. TKU-a i takvi zaposlenici ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama. Sukladno članku 58. stavcima 3. i 4. TKU-a, predmetni dodatak zatečeni zaposlenici zadržavaju do prestanka radnog odnosa u javnim službama, a iznimno do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini.

Tumačenje br. 75/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 58. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji) ako završen sveučilišni specijalistički studij nije

uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

Tumačenje br. 107/25 od 19. ožujka 2025.

Na zaposlenike zatečene u sustavu odnosno zaposlenike koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN br. 155/23) stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini - sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se zaposlenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi, primjenjuje se odredba članka 58. stavka 2. TKU-a i takvi zaposlenici ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.

Zbog odredaba članka 107. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 133/20, 151/22, 155/23, 156/23) u konkretnom slučaju kod zaposlenice se radi o situaciji u kojoj se ne može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ista zaposlenica sklapa ugovore o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem za isto radno mjesto, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca te se takvi ugovori smatraju uzastopno sklopljenim ugovorima o radu na određeno vrijeme.

Sukladno članku 58. TKU-a, zaposlenica u konkretnom slučaju zadržava pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama, sve dok su ispunjeni prethodno navedeni uvjeti.

Tumačenje br. 109/25 od 19. ožujka 2025.

Sukladno članku 58. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji), 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti, ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta. Odluku o tome odnosi li se završeni sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta donosi poslodavac.

Članak 59.

Tumačenje br. 15/24 od 14. svibnja 2024.

Zakonom o radu propisano je da zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %. Navedenim izvorima prava mogu biti ugovorene odnosno određene i druge okolnosti temeljem kojih zaposlenik ostvaruje pravo na povećanu plaću (npr. za rad subotom). Stoga zaposlenik u takvim okolnostima ostvaruje pravo na povećanu plaću bez obzira ostvaruje li pravo na povećanje i po nekoj drugoj osnovi i bez obzira ostvaruje li i neka druga prava koja su primjerice ugovorena kolektivnim ugovorom. Temeljem članka 59. TKU-a, zaposlenik koji je upućen na službeno putovanje subotom i/ili nedjeljom ima pravo na uvećanje plaće za rad subotom i nedjeljom, neovisno o tome je li mu za te dane isplaćena dnevnicica i jednokratna naknada zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti.

Tumačenje br. 24/24 od 29. svibnja 2024.

Temeljem članka 59. TKU-a, zaposlenik koji je upućen na službeno putovanje subotom i/ili nedjeljom ima pravo na uvećanje plaće za rad subotom i nedjeljom, neovisno o tome je li mu za te dane isplaćena dnevnicica i jednokratna naknada zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti. Ukoliko rad subotom i/ili nedjeljom prelazi okvir ukupnog tjednog zaduženja zaposlenika, rad subotom i/ili nedjeljom obračunava se i isplaćuje kao prekovremeni rad. Osim toga, zaposlenik ima pravo i na dodatak na plaću za rad subotom i/ili nedjeljom. Dodaci na plaću za prekovremeni rad, rad subotom i rad nedjeljom u navedenom se slučaju obračunavaju na način kao da je zaposlenik radio u redovitom osmosatnom radnom vremenu tj. obračun dodataka se provodi na osam sati dnevno. U slučaju da je efektivni rad subotom i/ili nedjeljom kraći od osam sati dnevno, navedeni dodaci obračunavaju se za efektivno odrađene sate.

Tumačenje br. 27/24 od 29. svibnja 2024.

Sukladno članku 59. stavku 1. točki 7. TKU-a, svi zaposlenici koji su radili na dan provedbe parlamentarnih izbora, koji je po Zakonu o izborima zastupnika u Hrvatski sabor neradni dan, imaju pravo na dodatak za rad u neradni dan 150 %.

Tumačenje br. 28/24 od 29. svibnja 2024.

Sukladno članku 59. stavku 1. točki 7. TKU-a, svi zaposlenici koji su radili na dan provedbe parlamentarnih izbora, koji je po Zakonu o izborima zastupnika u Hrvatski sabor neradni dan, imaju pravo na dodatak za rad u neradni dan 150 %. Zaposlenik koji je upućen na službeni put i na službenom putu je u neradni dan, nema pravo na predmetni dodatak ako taj dan nije efektivno radio.

Tumačenje br. 55/24 od 27. rujna 2024.

Ako je zaposlenik radio u smjenama odnosno ostvario je pravo na dodatak na plaću za smjenski rad u tjednu koji je dijelom pao na jedan mjesec, a dijelom u drugi mjesec, ostvaruje pravo na isplatu dodatka na plaću za smjenski rad za taj tjedan. Kako se

naknada za rad u smjenama isplaćuje za obavljanje poslova u drugoj smjeni u tom slučaju će se dodatak za rad u drugoj smjeni zaposleniku isplatiti u onom mjesecu u kojem je obavljen rad u drugoj smjeni.

Tumačenje br. 103/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 59. stavku 4. TKU-a, smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca. Sukladno članku 59. stavcima 5. i 6. 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 najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

Naknada za rad u smjenama iz članka 59. stavaka 4., 5., i 6. TKU-a isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Ukoliko je raspored radnog vremena organiziran na način da je zaposlenik nekoliko dana u tjednu trebao raditi u drugoj smjeni no zbog bolesti, službenog putovanja, korištenja godišnjeg odmora i sl. je u tom tjednu odradio samo jedan dan, smatra se da je zaposlenik taj tjedan radio u smjenskom radu i isplaćuje mu se naknada za dan odrađen u drugoj smjeni.

Tumačenje br. 120/25 od 26. ožujka 2025.

Članak 59. TKU-a primjenjuje se na način utvrđen Tumačenjem br. 15/24 i Tumačenjem br. 24/24 od stupanja na snagu Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (NN 29/24), odnosno od 1. ožujka 2024. godine.

Članak 62.

Tumačenje br. 76/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 62. stavku 1. TKU-a, u slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do povrede na radu i smanjenja zaposlenikove 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, poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti. U navedenom slučaju poslodavac može zaposlenika staviti na odgovarajuće radno mjesto na kojem je plaća manja, no zaposlenik i na tom radnom mjestu mora zadržati plaću koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Članak 65.

Tumačenje br. 30/24 od 17. srpnja 2024.

Sukladno članku 65. stavku 2. TKU-a, zaposleniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu poslodavac je dužan isplaćivati naknadu u visini 100% iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje, za cijelo vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Tumačenje br. 35/24 od 17. srpnja 2024.

Sukladno članku 65. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu, neovisno o tome na čiji teret se naknada za bolovanje isplaćuje (na teret poslodavca ili na teret HZZO-a). Dakle, navedene odredbe odnose se i na bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, njege djeteta i sl., u kojem slučaju naknada za bolovanje ide na teret HZZO-a od prvog dana bolovanja. Ako se u navedenim slučajevima dogodi da je naknada za bolovanje koju isplaćuje HZZO manja od naknade za bolovanje koju bi prema odredbama članka 65. TKU-a trebao isplatiti poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti razliku naknade plaće s te osnove. Obveza isplate predmetne razlike naknade plaće primjenjuje se od 25. listopada 2023. godine odnosno od stupanja na snagu Dodatka III. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/23).

Tumačenje br. 36/24 od 17. srpnja 2024.

Sukladno članku 65. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu, neovisno o tome na čiji teret se naknada za bolovanje isplaćuje (na teret poslodavca ili na teret HZZO-a). Dakle, navedene odredbe odnose se i na bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, njege djeteta i sl., u kojem slučaju naknada za bolovanje ide na teret HZZO-a od prvog dana bolovanja. Ako se u navedenim slučajevima dogodi da je naknada za bolovanje koju isplaćuje HZZO manja od naknade za bolovanje koju bi prema odredbama članka 65. TKU-a trebao isplatiti poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti razliku naknade plaće s te osnove. U svrhu izračuna i isplate razlike naknade plaće za bolovanje, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o visini naknade za bolovanje isplaćene od strane HZZO-a (izvadak/ispis s tekućeg računa zaposlenika iz kojeg je vidljiva uplata HZZO-a s osnove naknade za bolovanje).

Tumačenje br. 54/24 od 27. rujna 2024.

Sukladno članku 65. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu, neovisno o tome na čiji teret se naknada za bolovanje isplaćuje (na teret poslodavca ili na teret HZZO-a). Dakle, navedene odredbe odnose se i na bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, njege djeteta i sl., u kojem slučaju naknada za bolovanje ide na teret HZZO-a od prvog dana bolovanja. Ako se u navedenim slučajevima dogodi da je naknada za bolovanje koju isplaćuje HZZO manja od naknade za bolovanje koju bi prema odredbama članka 65. TKU-a trebao isplatiti poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti razliku naknade plaće s te osnove. U svrhu izračuna i isplate razlike naknade plaće za bolovanje, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o visini naknade za bolovanje isplaćene od strane HZZO-a (izvadak/ispis s tekućeg računa zaposlenika iz kojeg je vidljiva uplata HZZO-a s osnove naknade za bolovanje). Obveza isplate predmetne razlike naknade plaće primjenjuje se od 25. listopada 2023. godine odnosno od stupanja na snagu Dodatka III. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/23).

Stupanjem na snagu Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (NN 29/24) prestao je važiti Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/22, 127/22, 58/23, 128/23).

Tumačenje br. 79/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 65. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% (odnosno 100% ukoliko se radi o bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu) njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% (odnosno 100% ukoliko se radi o bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu) 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.

Tumačenje br. 124/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 65. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje ako je to povoljnije za zaposlenika. Prilikom izračuna prosjeka uračunavaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad. Isplaćena novčana nagrada za radne rezultate nije naknada za rad i ne uračunava se u prosjek u svrhu izračuna i isplate razlike naknade plaće za bolovanje.

Članak 66.

Tumačenje br. 49/24 od 25. srpnja 2024.

U slučaju u kojem zaposlenik jedne ustanove dodatno ima sklopljen ugovor o poslovnoj suradnji s drugom ustanovom, na ugovor o vanjskoj suradnji ne primjenjuju se odredbe TKU-a. Sukladno navedenom, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla sukladno članku 75. TKU-a, koje pravo ostvaruje u ustanovi s kojom ima sklopljen ugovor o radu. Troškovi prijevoza odnosno putovanja vezani uz sadržaj ugovora o vanjskoj suradnji s drugom ustanovom, obračunavaju se i isplaćuju temeljem predmetnog ugovora o vanjskoj suradnji.

Članak 67.

Tumačenje br. 80/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 67. 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. Ukoliko zaposlenik koji u 2023. godini zbog dugotrajnog bolovanja nije uopće koristio godišnji odmor za 2023. godinu, u 2024. godini koristi godišnji odmor za 2023. godinu, ostvaruje pravo na regres za korištenje tog godišnjeg odmora. Ukoliko zaposlenik nakon toga koristi i godišnji odmor za 2024. godinu, ostvaruje pravo i na regres za korištenje godišnjeg odmora za 2024. godinu.

Tumačenje br. 110/25 od 19. ožujka 2025.

Kod zaposlenika koji je udaljen od obavljanja poslova temeljem članka 106. stavka 5. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 133/20, 151/22, 155/23, 156/23) nije došlo do prestanka radnog odnosa. Budući da je zaposlenik i dalje u radnom odnosu kod poslodavca, ima pravo na sva materijalna prava ugovorena TKU-om, pod uvjetima propisanim pojedinim odredbama TKU-a.

Tumačenje br. 111/25 od 26. ožujka 2025.

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

Tumačenje br. 125/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 67. TKU-a, pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora veže se uz stvarno korištenje godišnjeg odmora i pravo na isplatu regresa ostvaruje se u trenutku korištenja godišnjeg odmora. Ukoliko zaposlenik koji u 2023. godini zbog bolovanja nije uopće koristio godišnji odmor za 2023. godinu, u 2024. godini koristi godišnji odmor za 2023. godinu, ostvaruje pravo na regres za korištenje tog godišnjeg odmora. Ukoliko zaposlenik nakon toga koristi i godišnji odmor za 2024. godinu, ostvaruje pravo i na regres za korištenje godišnjeg odmora za 2024. godinu.

Članak 68.

Tumačenje br. 87/24 od 11. studenoga 2024.

Sukladno članku 68. TKU-a, zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće. U slučaju kada, temeljem posebnog propisa, zaposlenikov radni odnos prestaje istekom akademske godine u kojoj navršava 65 godina života i 15 godina mirovinskoga staža, a zaposlenik nastavlja raditi kod poslodavca, zaposlenik u tom trenutku ne odlazi u mirovinu. Sukladno članku 68. TKU-a, zaposlenik će pravo na isplatu otpremnine ostvariti pri odlasku u mirovinu.

Tumačenje br. 126/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 68. stavku 1. TKU-a, zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće. Zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. Činjenica da je zaposlenik prije prestanka radnog odnosa bio na neplaćenom dopustu ne utječe na ostvarivanje predmetnog prava.

Članak 69.

Tumačenje br. 38/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 69. stavku 1. TKU-a, u slučaju smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili u slučaju kada je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa, obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u visini 3 proračunske osnovice i pravo na troškove pogreba. Troškovima pogreba smatraju se standardni troškovi za redovan ukop odnosno kremaciju (pogrebna oprema, posluga i prijevoz u mjestu smrti, troškovi ukopa u grobno mjesto, troškovi ispraćaja, kremacije i polaganja urne te drugi slični troškovi).

Tumačenje br. 127/25 od 2. travnja 2025.

Zaposlenica koja je rodila mrtvo dijete ostvaruje pravo na pomoć u slučaju smrti djeteta u visini jedne proračunske osnovice, sukladno članku 69. stavku 1. točki 3. TKU-a.

Članak 71.

Tumačenje br. 44/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 71. stavku 1. točki 2. TKU-a, zaposlenik u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece, supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera zaposlenika, ima pravo na pomoć 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. Sukladno članku 71. stavku 3. TKU-a, pojam invalidnosti zaposlenika, supružnika, izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera zaposlenika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. Slijedom navedenog, zaposlenica ne ostvaruje pravo na pomoć temeljem rješenja kojem je supružniku umirovljeniku utvrđeno postojanje tjelesnog oštećenja.

Tumačenje br. 45/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 71. stavku 1. točki 2. TKU-a, zaposlenik u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece, supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera zaposlenika, ima pravo na pomoć 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. Slijedom navedenog, zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć temeljem konačnog rješenja HZMO-a kojim je utvrđeno da kod osiguranika - osobe s invaliditetom zdravstveno stanje uzrokuje trajne posljedice za život i rad.

Tumačenje br. 77/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 71. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta u visini jedne proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno. Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Sukladno članku 71. stavku 4. TKU-a, pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

1. 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)

2. rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)

3. 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)

4. rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)

5. rješenje o pravu na doplatku za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

Budući da su stupanjem na snagu Zakona o inkluzivnom dodatku (NN br. 156/23) prestale važiti odredbe Zakona o socijalnoj skrbi (NN br. 18/22, 46/22, 119/22, 71/23) kojima je bilo regulirano pravo na osobnu invalidninu i pravo na doplatku za pomoć i njegu te odredbe Zakona o doplatku za djecu (NN br. 94/01, 138/06, 107/07, 37/08, 61/11, 112/12, 82/15, 58/18) kojima je bilo regulirano pravo na doplatku za djecu s težim ili teškim invaliditetom, Hrvatski zavod za socijalni rad dužan je po službenoj dužnosti provesti postupke radi utvrđivanja ispunjavaju li uvjete za priznavanje prava na inkluzivni dodatak dosadašnji korisnici prava na doplatku za djecu na temelju članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima, korisnici prava na doplatku za pomoć i njegu te korisnici prava na osobnu invalidninu.

Slijedom navedenog, pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje i temeljem pravomoćnog rješenja Hrvatskog zavoda za socijalni rad o pravu na inkluzivni dodatak kojim je malodobnom djetetu priznato pravo na inkluzivni dodatak:

1. u prvoj razini potpore (600 % osnovice; članak 13. točka 1. Zakona o inkluzivnom dodatku)
2. u drugoj razini potpore (400 % osnovice; članak 13. točka 2. Zakona o inkluzivnom dodatku)
3. u trećoj razini potpore (360 % osnovice; članak 13. točka 3. Zakona o inkluzivnom dodatku) - osim za malodobnu djecu s utvrđenim II. stupnjem tjelesnog oštećenja (članak 13. točka 3. c) i malodobnu djecu s kroničnom bolesti II. stupnja (članak 13. točka 3. g)
4. u četvrtoj razini potpore (135 % osnovice; članak 13. točka 4. Zakona o inkluzivnom dodatku) - samo za malodobno dijete s poremećajem glasa, jezika i govora III. stupnja (članak 13. točka 4. h Zakona o inkluzivnom dodatku)

Ako se iz rješenja o pravu na inkluzivni dodatak u trećoj odnosno četvrtoj razini potpore ne vidi utvrđeni stupanj invaliditeta, za ostvarenje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti i dokaz iz kojeg je utvrđeni stupanj invaliditeta vidljiv (nalaz i mišljenje Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom).

Temeljem članka 71. stavka 1. TKU-a, pomoć s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje se jednokratno. Sukladno navedenom, zaposlenik koji je već ostvario pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta temeljem jednog od rješenja koja se ukidaju rješenjem o pravu na inkluzivni dodatak, ne može po istoj osnovi ponovno ostvariti pravo na pomoć.

Tumačenje br. 81/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 71. TKU-a, stavku 1. točki 2. TKU-a, zaposlenik u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece, supružnika, izvanbračnog druga ili

životnog partnera zaposlenika, ima pravo na pomoć 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. Sukladno članku 71. stavku 3. TKU-a, pojam invalidnosti zaposlenika, supružnika, izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera zaposlenika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. Rješenje o utvrđivanju tjelesnog oštećenja ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 71. TKU-a. Budući da se pojam invalidnosti zaposlenika, supružnika, izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera zaposlenika u kontekstu članka 71. TKU-a veže isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti, za ostvarivanje prava na pomoć potrebno je dostaviti dokaz iz kojeg je to vidljivo.

Tumačenje br. 82/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 71. stavku 1. točki 2. TKU-a, zaposlenik u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece, supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera zaposlenika, ima pravo na pomoć 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. Sukladno članku 71. stavku 3. TKU-a, pojam invalidnosti zaposlenika, supružnika, izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera zaposlenika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. Uvjerjenje o utvrđenom invaliditetu u odnosu na rad ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 71. TKU-a.

Tumačenje br. 83/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 71. stavku 1. TKU-a, temeljem dokumentacije kakvu je zaposlenik u konkretnom slučaju dostavio moguće je ostvariti pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti supružnika zaposlenika. Međutim, zahtjev zaposlenika podnesen je u svibnju 2024. godine, a Rješenje o statusu invalidne osobe doneseno je 2011. godine. Pravo na pomoć moguće je ostvariti od nastanka okolnosti za ostvarivanje prava do isteka općeg zastarnog roka koji se primjenjuje na predmetno potraživanje.

Tumačenje br. 88/24 od 11. studenoga 2024.

Sukladno članku 71. stavku 5. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć 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 potrebni 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. Dakle, za ostvarivanje prava na pomoć za pokriće troškova prilikom nabave lijekova potrebno je postojanje preporuke nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke, da je to prijeko potrebno i nenadomjestivo za zaposlenika. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje br. 89/24 od 11. studenoga 2024.

Dioptrijske naočale ubrajaju se u medicinska pomagala za koja nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi da li je to prijeko potrebno i nenadomjestivo 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. 105/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 71. TKU-a, stavku 1. točki 2. TKU-a, zaposlenik u slučaju nastanka invalidnosti ima pravo na pomoć u visini jedne proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno. Nastanak invalidnosti zaposlenika utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Sukladno članku 71. stavku 3. TKU-a, pojam invalidnosti zaposlenika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. Rješenje o utvrđivanju tjelesnog oštećenja ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 71. TKU-a.

Tumačenje br. 112/25 od 26. ožujka 2025.

Ukoliko su ispunjeni uvjeti iz članka 71. stavka 5. TKU-a, zaposlenica koja je majka blizanaca ima pravo za svako dijete na nadoknadu troška za nabavu medicinskih pomagala odnosno lijekova u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Tumačenje br. 117/25 od 26. ožujka 2025.

Temeljem članka 71. stavaka 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti 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.

U konkretnom slučaju zaposlenica je 20. siječnja 2023. godine podnijela poslodavcu zahtjev za isplatu jednokratne pomoći s osnove nastanka invalidnosti temeljem konačnog Rješenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje kojim je utvrđeno da kod osiguranika - osobe s invaliditetom zdravstveno stanje uzrokuje trajne posljedice za život i rad. Tumačenjem TKU-a br. 23/22 od 14. srpnja 2022. protumačeno da se pojam invalidnosti veže isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti te da se pomoć u slučaju nastanka invalidnosti ostvaruje dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu

sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. Slijedom navedenog, pravo na pomoć zaposlenica je mogla ostvariti tek nakon objave predmetnog tumačenja donesenog 14. srpnja 2022. godine, od kada počinje teći zastarni rok za podnošenje zahtjeva poslodavcu.

Slijedom navedenog, zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti u visini jedne proračunske osnovice, pod uvjetom da joj na temelju istog Rješenja već nije isplaćena pomoć.

Tumačenje br. 129/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 71. stavku 5. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć 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 potrebni 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 dopuskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje. Dakle, za ostvarivanje prava na pomoć za pokriće troškova prilikom nabave lijekova potrebno je postojanje preporuke nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke, da je to prijeko potrebno i nenadomjestivo za zaposlenika. Ako je HZZO odobrio samo dio troškova, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje br. 130/25 od 2. travnja 2025.

Temeljem članka 71. TKU-a, pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenik ima u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta, a ostvaruje ga ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), dostavom jednog od pravomoćnih rješenja nadležne službe iz članka 71. stavka 4. TKU-a.

Članak 72.

Tumačenje br. 59/24 od 30. rujna 2024.

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. 60/24 od 30. rujna 2024.

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.

Članak 75.

Tumačenje br. 1/24 od 11. travnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 3. TKU-a, zaposlenici s navršenih 58 godina, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza 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, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje 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.

Ako su prebivalište odnosno boravište zaposlenika i mjesto rada zaposlenika na istoj adresi, zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 75. stavaka 11. i 12. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 75. stavcima 11. i 12. TKU-a. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i

odredbama članka 75. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik s navršenih 58 godina ima organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 75. stavka 3. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini godišnje odnosno mjesečne karte organiziranog javnog prijevoza. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik s navršenih 58 godina nema organizirani javni prijevoz ili da javni prijevoz uopće ne postoji, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 75. stavka 4. TKU-a o pravu na isplatu naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru (razmjerno ugovorenoj visini, prema prijeđenom kilometru na mjesečnoj razini).

Tumačenje br. 6/24 od 29. travnja 2024.

Odredba članka 75. stavka 26. TKU-a o usklađivanju visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru odnosi se i na naknadu troškova prijevoza zaposlenika s navršenih 58 godina iz članka 75. stavka 4. TKU-a.

Tumačenje br. 9/24 od 29. travnja 2024.

U smislu članka 75. stavka 5. TKU-a, prebivalište odnosno boravište zaposlenika je prebivalište odnosno boravište sukladno Zakonu o prebivalištu. Prema Zakonu o prebivalištu (NN 144/12, 158/13, 114/22) prebivalište je mjesto i adresa u Republici Hrvatskoj na kojoj se osoba trajno nastanila radi ostvarivanja svojih prava i obveza vezanih uz životne interese, kao što su obiteljski, profesionalni, ekonomski, socijalni, kulturni i drugi interesi. Boravište je mjesto i adresa u Republici Hrvatskoj gdje osoba privremeno boravi, ali se na toj adresi nije trajno nastanila. Boravište se prijavljuje na razdoblje od godinu dana, a nakon proteka godine dana može se produžiti na još godinu dana. U smislu odredaba članka 75. TKU-a, prijavljeno boravište ima prednost u odnosu na prebivalište samo u slučaju ako zaposlenik iz mjesta boravišta stvarno dolazi na posao i nakon posla odlazi u mjesto boravišta.

Tumačenje br. 10/24 od 14. svibnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 13. 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. Za vrijeme trajanja projekta kroz koji je za stanovnike na nekom području privremeno osiguran besplatni odnosno subvencionirani javni prijevoz, moguće je utvrditi javno objavljenu punu cijenu mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte ili od ovlaštenog prijevoznika zatražiti informaciju o punoj cijeni karte te temeljem navedenog zaposlenicima isplatiti naknadu troškova prijevoza.

Tumačenje br. 16/24 od 14. svibnja 2024.

U konkretnom slučaju, na prikazanoj udaljenosti od mjesta prebivališta do mjesta rada zaposlenik nema organizirani javni prijevoz te se na njega primjenjuje odredba članka 75. stavka 4. TKU-a o pravu na isplatu naknade troškova prijevoza po prijeđenom

kilometru (razmjerno ugovorenoj visini, prema prijednom kilometru na mjesečnoj razini).

Tumačenje br. 17/24 od 14. svibnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 19. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 75. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 75. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 75. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila. Sukladno članku 75. stavku 19. TKU-a, za računanje udaljenosti potrebne za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza (2 kilometra) relevantna je udaljenost koja se utvrdi upisivanjem adrese ustanove u kartografsku podlogu Google Maps.

Tumačenje br. 18/24 od 14. svibnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 21. TKU-a, zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje ima li ili nema organizirani javni prijevoz, odnosno da mu javni prijevoz omogućuje ili ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla u skladu s odredbama članka 75. stavka 12. TKU-a. Naknada troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla utvrđuje se sukladno članku 75. TKU-a, prema stvarnom rasporedu (početku i završetku) radnog vremena zaposlenika.

Tumačenje br. 19/24 od 14. svibnja 2024.

U konkretnom slučaju, na prikazanoj udaljenosti od mjesta prebivališta do mjesta rada zaposlenik nema organizirani javni prijevoz te se na njega primjenjuje odredba članka 75. stavka 4. TKU-a o pravu na isplatu naknade troškova prijevoza po prijednom kilometru (razmjerno ugovorenoj visini, prema prijednom kilometru na mjesečnoj razini).

Tumačenje br. 20/24 od 14. svibnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. U konkretnom slučaju zaposlenik od adrese prebivališta do mjesta rada ima više od dva kilometra što znači da ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza.

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. Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu članka 75. TKU-a, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla. Redoviti

dolazak na posao i redoviti povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način 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. Sukladno članku 75. stavku 14. TKU-a, ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz članka 75. stavaka 11. i 12. od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru.

Tumačenje br. 37/24 od 17. srpnja 2024.

Zaposlenik škole koji ima prebivalište izvan Republike Hrvatske ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada sukladno odredbama članka 75. TKU-a, pod istim uvjetima kao i zaposlenik škole koji ima prebivalište u Republici Hrvatskoj.

Tumačenje br. 40/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. 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. Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu članka 75. TKU-a, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla. Redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način 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. Sukladno članku 75. stavku 13. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Sukladno članku 75. stavku 15. TKU-a, ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru pri čemu se udaljenost utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

Tumačenje br. 41/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. Sukladno članku 75. stavku 3. TKU-a, zaposlenici s navršениh 58 godina, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza 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, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje 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 konkretnom slučaju, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza temeljem članka 75. stavka 3. TKU-a te na troškove prijevoza nastale za vrijeme vanjskog praćenja učenika u radionicama, budući da predmetni troškovi nisu troškovi dolaska na posao i odlaska s posla.

Tumačenje br. 42/24 od 25. srpnja 2024.

U smislu članka 75. stavka 5. TKU-a, prebivalište odnosno boravište zaposlenika je prebivalište odnosno boravište sukladno Zakonu o prebivalištu. Prema Zakonu o prebivalištu (NN 144/12, 158/13, 114/22) prebivalište je mjesto i adresa u Republici Hrvatskoj na kojoj se osoba trajno nastanila radi ostvarivanja svojih prava i obveza vezanih uz životne interese, kao što su obiteljski, profesionalni, ekonomski, socijalni, kulturni i drugi interesi. Boravište je mjesto i adresa u Republici Hrvatskoj gdje osoba privremeno boravi, ali se na toj adresi nije trajno nastanila. Boravište se prijavljuje na razdoblje od godinu dana, a nakon protoka godine dana može se produžiti na još godinu dana. U smislu odredaba članka 75. TKU-a, prijavljeno boravište ima prednost u odnosu na prebivalište samo u slučaju ako zaposlenik iz mjesta boravišta stvarno dolazi na posao i nakon posla odlazi u mjesto boravišta. Sukladno članku 3. Zakona o prebivalištu, prebivalište i boravište obvezno se prijavljuje policijskoj upravi ili postaji Ministarstva unutarnjih poslova, nadležnoj prema mjestu u kojem osoba ima prebivalište ili boravište.

Tumačenje br. 50/24 od 25. srpnja 2024.

Sukladno članku 75. stavku 22. TKU-a, zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). Budući da se naknada troškova prijevoza isplaćuje za prethodni mjesec i pojam „dva radna dana uzastopce“ promatra se na razini tog mjeseca.

Tumačenje br. 52/24 od 27. rujna 2024.

Sukladno članku 75. stavku 3. TKU-a, zaposlenici s navršenih 58 godina, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza 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, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje 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. Dakle, ako zaposlenik s navršenih 58 godina ima organizirani javni prijevoz koji ne koristi, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 75. stavka 3. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini godišnje odnosno mjesečne karte organiziranog javnog prijevoza.

Tumačenje br. 53/24 od 27. rujna 2024.

Sukladno članku 75. stavku 3. TKU-a, zaposlenici s navršenih 58 godina, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza 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, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje 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 konkretnom slučaju zaposlenica ima organizirani javni prijevoz te ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno prethodno navedenom.

Tumačenje br. 66/24 od 11. listopada 2024.

Sukladno članku 75. stavku 3. TKU-a, zaposlenici s navršenih 58 godina, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza 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, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje 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 konkretnom slučaju zaposlenica ima organizirani javni prijevoz te ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno prethodno navedenom.

Tumačenje br. 84/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 75. stavku 13. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu

troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Sukladno članku 75. stavku 22. 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 (primjerice: ponedjeljak, utorak, srijeda ili petak, ponedjeljak, utorak; u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). 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. 85/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 75. stavku 13. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini iznosa opće mjesečne karte.

Tumačenje br. 92/25 od 7. ožujka 2025.

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 75. stavku 17. TKU-a (pravo na kombinirani prijevoz). Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:

1. za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kad organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru
2. za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg zaposlenik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

Slijedom navedenog, poslodavac u konkretnom slučaju postupa u skladu s odredbama TKU-a.

Tumačenje br. 97/25 od 13. ožujka 2025.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 75. stavaka 11. i 12. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 75. stavcima 11. i 12. TKU-a. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i

odredbama članka 75. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Sukladno članku 75. stavku 12. TKU-a, ako postoji potreba za više presjedanja, smatra se da je redoviti dolazak na posao i odlazak s posla osiguran pod uvjetom da ukupno vrijeme čekanja ne prelazi 30 minuta.

Tumačenje br. 98/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 75. TKU-a, pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ima zaposlenik koji je u obvezi dolaska na posao. Ukoliko zaposlenik, primjerice, za vrijeme specijalističkog usavršavanja nije bio u obvezi dolaska na posao, nema niti pravo na naknadu troškova prijevoza.

Ukoliko je zaposlenik na specijalističko usavršavanje upućen od strane poslodavca, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza do mjesta na kojem se usavršavanje odvija.

Tumačenje br. 99/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 75. stavku 22. TKU-a zaposleniku se naknada za trošak prijevoza neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Osim zbog bolovanja i korištenja godišnjeg odmora, zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao primjerice kada koristi plaćeni ili neplaćeni dopust i slično. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (primjerice: ponedjeljak, utorak, srijeda ili petak, ponedjeljak, utorak). Kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao jedan dan ili dva dana uzastopce, naknada mu se ne uskraćuje. Ako zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao više od dva dana uzastopce, naknada mu se uskraćuje za sve dane izostanka s posla. Zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora pa mu se naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće na navedeni način uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor. Međutim, zaposlenicima koji naknadu za trošak prijevoza ostvaruju u visini odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, naknada za trošak prijevoza neće se, sukladno članku 75. stavku 24. TKU-a, isplatiti za dane godišnjeg odmora odnosno za vrijeme bolovanja. Zaposleniku koji zbog bolovanja ili zbog nekog drugog razloga nije dolazio na posao više puta mjesečno po jedan ili dva dana, za te dane se ne uskraćuje naknada troškova prijevoza (izostanci na razini mjeseca se ne zbrajaju).

Tumačenje br. 100/25 od 13. ožujka 2025.

Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 75. stavaka 11. i 12. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena

dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 75. stavcima 11. i 12. TKU-a. Ukoliko na razini nekog mjeseca prijevoz nije organiziran sukladno članku 75. stavcima 11. i 12. TKU-a, smatra se da u tom mjesecu zaposlenik nema organizirani prijevoz te se primjenjuje odredba članka 75. stavka 15. TKU-a. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 75. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.

Odredba članka 75. stavka 26. TKU-a o usklađivanju visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru odnosi se i na naknadu troškova prijevoza zaposlenika s navršenih 58 godina iz članka 75. stavka 4. TKU-a.

Tumačenje br.101/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 75. stavku 19. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 75. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 75. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 75. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila. Sukladno članku 75. stavku 19. TKU-a, za računanje udaljenosti potrebne za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza (2 kilometra) relevantna je udaljenost koja se utvrdi upisivanjem adrese ustanove u kartografsku podlogu Google Maps. Udaljenost iz članka 75. stavka 1. TKU-a utvrđuje se na način na koji ju je izračunao Google Maps, a u slučaju dvojbe, točna udaljenost promatra se zaokruženo u kilometrima.

Tumačenje br. 113/25 od 26. ožujka 2025.

Zaposlenik koji sukladno članku 75. TKU-a nema organizirani javni prijevoz (naknada troškova prijevoza isplaćuje mu se u visini od 0,18 eura 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 ili roditeljskim sastancima i druge obvezne aktivnosti), ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 0,18 eura 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. 114/25 od 26. ožujka 2025.

Budući da je predmetno pravo na identičan način ugovoreno člankom 75. stavkom 22. Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (NN br. 29/24) i člankom 52. stavkom 21. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (NN br. 56/22, 127/22, 58/23, 128/23, 29/24), u konkretnom slučaju ne dolazi do

primjene članka 109. TKU-a. Temeljem članka 75. stavka 22. TKU-a, zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Članak 78.

Tumačenje br. 104/25 od 13. ožujka 2025.

Sukladno članku 78. stavku 3. TKU-a, jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Tumačenje br. 118/25 od 26. ožujka 2025.

Člankom 78. TKU-a nije ugovoreno pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad za navršениh 50 godina staža kod istog poslodavca.

Članak 79.

Tumačenje br. 131/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 79. TKU-a, dar u prigodi Dana sv. Nikole pripada isključivo zaposleniku koji je roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar. U smislu članka 79. TKU-a, pod pojmom skrbnik ne smatra se udomitelj niti srodnički udomitelj.

Članak 80.

Tumačenje br. 128/25 od 2. travnja 2025.

Sukladno članku 80. TKU-a, zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca. Pravo na božićnicu pripada svim zaposlenicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu u javnoj službi, osim zaposlenicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Članak 84.

Tumačenje br. 11/24 od 14. svibnja 2024.

Člankom 84. stavkom 3. TKU-a propisano je kako će se utvrđivanje popisa zaposlenika koji ostvaruju pravo na sistematski pregled te pokretanje postupka ugovaranja nabave usluge za ostvarivanje navedenog prava zaposlenika izvršiti najkasnije do 1. ožujka tekuće kalendarske godine. Budući da se Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama (NN 29/24) primjenjuje od 1. ožujka 2024. godine, navedena odredba

članka 84. stavka 3. TKU-a ne odnosi se na 2024. godinu nego na 2025. godinu i sve naredne godine za vrijeme važenja predmetnog TKU-a. Obzirom da se radi o kontinuiranom pravu, neizmijenjenog sadržaja, u 2024. godini sistematski pregledi nastavljaju se na način i prema dinamici koja je do sada bila utvrđena granskim kolektivnim ugovorima.

Tumačenje br. 21/24 od 14. svibnja 2024.

Temeljem članka 84. stavka 4. TKU-a, pravo na sistematske preglede primjenjuje se na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima. Sukladno članku 84. stavku 1. TKU-a, svi zaposlenici do 50 godina starosti pravo na sistematski pregled imaju svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine.

Tumačenje br. 22/24 od 14. svibnja 2024.

Temeljem članka 84. 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 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Iznimno, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe. Zaposlenik ne može birati zdravstvenu ustanovu u kojoj će obavljati sistematski pregled, niti od poslodavca može dobiti refundaciju troškova obavljanja sistematskog pregleda u zdravstvenoj ustanovi koju je sam odabrao.

Tumačenje br. 43/24 od 25. srpnja 2024.

Temeljem članka 84. stavka 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 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Vrijeme provedeno na sistematskom ili liječničkom pregledu na koji je zaposlenik upućen od strane poslodavca, smatra se vremenom provedenim na radu. Zaposlenik je obvezan vratiti se na rad nakon obavljenog pregleda pod uvjetom da mjesto i vrijeme obavljanja pregleda to omogućavaju. Poslodavac određuje gdje će i kako organizirati sistematske preglede za zaposlenike te snosi sve troškove obavljanja sistematskih pregleda.

Tumačenje br. 56/24 od 27. rujna 2024.

Temeljem članka 84. stavka 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 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Zaposlenici koji su u određenoj godini ostvarili pravo na sistematski pregled, ali to pravo nisu konzumirali odnosno nisu obavili sistematski pregled bez opravdanog razloga (npr. dugotrajna bolest, porodiljni dopust), pravo na sistematski pregled ponovno ostvaruju nakon 2 odnosno 3 godine, sukladno odredbi članka 84. TKU-a.

Tumačenje br. 57/24 od 27. rujna 2024.

Temeljem članka 84. stavka 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 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Utvrđivanje popisa zaposlenika koji ostvaruju pravo na sistematski pregled te pokretanje postupka ugovaranja nabave usluge za ostvarivanje navedenog prava zaposlenika, izvršit će se najkasnije do 1. ožujka tekuće kalendarske godine. Na popisu trebaju biti svi zaposlenici koji pravo na sistematski ostvaruju u tekućoj kalendarskoj godini, neovisno o tome u kojem dijelu godine (prije ili nakon 1. ožujka). Na popis zaposlenika koji ostvaruju pravo na sistematski pregled poslodavac stavlja zaposlenike koji su u radnom odnosu na dan utvrđivanja popisa, no navedeno ne sprječava poslodavca da na popis za tekuću kalendarsku godinu naknadno uključi i zaposlenike koji s radom započnu nakon 1. ožujka. Pravo na prvi sistematski pregled kod određenog poslodavca zaposlenik ostvaruje najkasnije 2 odnosno 3 godine nakon početka rada kod poslodavca, a sukladno odredbi članka 84. stavka 1. TKU-a.

Tumačenje br. 58/24 od 30. rujna 2024.

Sukladno članku 84. 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 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Sistematski pregled obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu TKU-a i čini njegov sastavni dio. Pregledi koji su navedeni u specifikaciji moraju biti ugovoreni. Ukoliko poslodavac ima mogućnost da u okviru ukupne vrijednosti od 160,00 eura ugovori i dodatne preglede (ovisno o željama i potrebama zaposlenika, a koji nisu navedeni u specifikaciji), to može učiniti.

Tumačenje br. 86/24 od 21. listopada 2024.

Sukladno članku 84. TKU-a, vrijeme provedeno na sistematskom ili liječničkom pregledu na koji je zaposlenik upućen od strane poslodavca, smatra se vremenom provedenim na radu. Zaposlenik je obvezan vratiti se na rad nakon obavljenog pregleda pod uvjetom da mjesto i vrijeme obavljanja pregleda to omogućavaju.

Ako je zaposlenik na sistematski pregled upućen na dan kada koristi godišnji odmor, zaposlenik ima pravo prekinuti godišnji odmor i taj dan godišnjeg odmora, u dogovoru s poslodavcem, koristiti naknadno.

Tumačenje br. 115/25 od 26. ožujka 2025.

Sukladno članku 84. stavcima 1. i 2. TKU-a, sistematski pregledi obavljaju se prvenstveno u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, a samo iznimno, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

Članak 91.

Tumačenje br. 116/25 od 26. ožujka 2025.

Svi povjerenici za zaštitu na radu koji su izabrani sukladno članku 91. TKU-a ostvaruju prava temeljem članka 91. stavka 2. TKU-a.

Članak 109.

Tumačenje br. 2/24 od 11. travnja 2024.

Člankom 109. TKU-a određeno je da su ugovorne strane suglasne da će se, ako Vlada RH sa sindikatima državne službe ugovori materijalna prava povoljnije od ugovorenih za zaposlenike u javnim službama, jednako primjenjivati i na zaposlenike u javnim službama. Člankom 38. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (NN 56/22, 127/22, 58/23, 128/23, 29/24) ugovoren je dodatak od 5% na osnovnu plaću uvećanu za radni staž za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da službenik i namještenik radi po dinamici 12 – 24 – 12 – 48 sati). Slijedom navedenog, temeljem članka 109. TKU-a, na zaposlenike u javnim službama koji rade u turnusu na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 38. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, ako je to povoljnije za zaposlenika.

Tumačenje br. 90/25 od 7. ožujka 2025.

Člankom 109. TKU-a određeno je da su ugovorne strane suglasne da će se, ako Vlada RH sa sindikatima državne službe ugovori materijalna prava povoljnije od ugovorenih za zaposlenike u javnim službama, jednako primjenjivati i na zaposlenike u javnim službama. Člankom 38. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (NN 56/22, 127/22, 58/23, 128/23, 29/24, 4/25) ugovoren je dodatak od 5% na osnovnu plaću uvećanu za radni staž za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da službenik i namještenik radi po dinamici 12 – 24 – 12 – 48 sati).

Pod materijalnim pravima iz članka 109. TKU-a podrazumijevaju se plaća, dodaci na plaću i sva ostala materijalna prava.

Slijedom navedenog, temeljem članka 109. TKU-a, na zaposlenike u javnim službama koji rade u turnusu na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 38. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, ako je to povoljnije za zaposlenika.

Predmetna odredba primjenjuje se na navedeni način od 1. ožujka 2024. godine, odnosno od stupanja na snagu Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (NN 29/24) te je u slučaju nepovoljnijeg obračuna i isplate predmetnog prava poslodavac zaposleniku obavezan isplatiti razliku plaće.