**Članak 24.**

*Zasnivanje radnog odnosa*

*Članak 24.*

*1. Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske.*

*2. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova, te u »Narodnim novinama« samo ako je to propisano posebnim propisom.*

*3. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).*

*4. Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.*

*5. Rok prijave na natječaj teče od dana objave na web stranici, oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno od dana objave natječaja u »Narodnim novinama«.*

**Tumačenje br. 19/22 od 14. srpnja 2022.  
Sukladno članku 24. stavku 2. TKU-a, potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web stranicama odnosno oglasnim pločama ustanova, te u Narodnim novinama samo ako je to propisano posebnim propisom. Međutim, ako je ustanova pravilnikom ili drugim internim aktom sebi propisala obvezu objave javnog natječaja u Narodnim novinama, dužna je poštivati takvu obvezu propisanu internim aktom.  
Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, za zasnivanje radnog odnosa u javnim službama  javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Međutim, ukoliko je ustanova pravilnikom ili drugim internim aktom sebi propisala obvezu javnog natječaja, poslodavac je dužan poštivati takvu obvezu propisanu internim aktom.**

**Tumačenje br. 65/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Slijedom navedenog, kod raspoređivanja postojećih zaposlenika na nova radna mjesta koja proizlaze iz promjene sistematizacije nema obveze raspisivanja javnog natječaja.  
  
**Tumačenje br. 81/22** **od 24. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 24. stavku 3. TKU-a, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Kod raspoređivanja postojećih zaposlenika na nova radna mjesta koja proizlaze iz promjene sistematizacije nema obveze raspisivanja javnog natječaja. Slijedom navedenog, za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme kojim se popunjava upražnjeno radno mjesto kod poslodavca, potrebno je raspisivanje javnog natječaja.

**Članak 37.**

*Godišnji odmor*

*Članak 37.*

*1. Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu.*

*2. Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, koji se uređuju granskim kolektivnim ugovorom.*

*3. Zaposlenici koji rade u turnusima od 12 sati, godišnji odmor će koristiti kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno.*

*4. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.*

*5. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.*

*6. Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.*

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

*8. Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.*

*9. Trajanje godišnjeg odmora u slučajevima iz stavka 8. ovoga članka, utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom.*

**Tumačenje br. 24/22 od 13. rujna 2022.**  
Zakonom o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19) propisano je pravo radnika da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Sukladno članku 37. stavku 5. TKU-a, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije. Člankom 37. stavkom 7. TKU-a ugovoreno je da ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka.  Budući da je intencija ugovornih strana bila ugovaranje povoljnijeg prava za zaposlenike i u stavku 5. i u stavku 7. članka 37. TKU-a, pod naknadom plaće iz članka 37. stavka 7. TKU-a podrazumijeva se naknada plaće isplaćena za vrijeme bolovanja odnosno naknada plaće čiji je iznos manji od visine naknade plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.  
Ovo tumačenje primjenjuje se od dana stupanja na snagu TKU-a (1. svibnja 2022.  godine).

**Članak 39.**

Članak 39.

1. Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

2. 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.

**Tumačenje br. 86/22** **od 12. prosinca 2022.**  
Sukladno članku 39. stavku 2. TKU-a zaposlenik, uz obvezu najave poslodavcu najmanje dva dana ranije, ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora za tekuću godinu i prije nego što poslodavac donese raspored korištenja godišnjih odmora za tu godinu.

**Članak 43.**

*Plaćeni dopust*

*Članak 43.*

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

*– sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;*

*– rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;*

*– 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 i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;*

*– prirodne nepogode – 5 radnih dana;*

*– darivanja krvi – 2 radna dana.*

*2. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.*

*3. Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.*

*4. Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.*

*5. Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.*

*6. Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.*

*7. Pod pojmom dijete, u smislu ovog članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.*

*8. Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.*

*9. U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.*

**Tumačenje br. 11/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, za sudjelovanje na sindikalno - sportskim susretima zaposlenik ima pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta.  
  
**Tumačenje br. 20/22 od 14. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi tijekom jedne kalendarske godine.   
O namjeri darivanja krvi odnosno korištenja plaćenog dopusta s te osnove, zaposlenik mora izvijestiti poslodavca najmanje dva radna dana prije darivanja.  
Sukladno članku 43. stavku 3. TKU-a, plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja odnosno neposredno nakon nastanka događaja za kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem. Pravo na plaćeni dopust s osnove darivanja krvi koristi se u pravilu na dan darivanja ili neposredno nakon darivanja jer je svrha ta dva dana plaćenog dopusta oporavak organizma nakon darivanja krvi.  
Ako poslodavac ne omogući zaposleniku korištenje plaćenog dopusta s osnova darivanja krvi neposredno nakon darivanja, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem. Ako je poslodavac omogućio zaposleniku korištenje plaćenog dopusta s osnova darivanja krvi neposredno nakon darivanja, zaposlenik plaćeni dopust s te osnove može koristiti isključivo u te dane.

**Tumačenje br. 42/22** **od 30. rujna 2022.**  
Za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a, potrebno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

**Tumačenje br. 89/22 od 21. prosinca 2022.**  
Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust zbog teške bolesti roditelja zaposlenik ostvaruje svake kalendarske godine. Za ostvarivanje prava iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, dovoljno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).  
  
**Tumačenje br. 104/23 od 14. veljače 2023.**  
Zaposlenica kojoj je priznato pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju po toj istoj osnovi ne može ostvariti i pravo na plaćeni dopust iz članka 43. TKU-a. Pravo na plaćeni dopust ostvaruje se u slučaju nastanka teške bolesti djeteta. Postojanje teške bolesti kao osnove za ostvarivanje prava iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a, utvrđuje se ovisno o životnim i ostalim okolnostima svakog pojedinog slučaja, a temeljem dostavljene medicinske dokumentacije (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).  
   
**Tumačenje br. 105/23** **od 14. veljače 2023.**  
Pravo na očinski dopust temeljem Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama i plaćeni dopust u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta iz članka 43. TKU-a međusobno se ne isključuju.  
   
**Tumačenje br. 106/23** **od 14. veljače 2023.**  
Sukladno članku 43. TKU-a, svi zaposlenici imaju pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta ako sudjeluju na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti.  
   
**Tumačenje br. 107/23** **od 14. veljače 2023.**  
Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust u slučaju selidbe pripada radniku isključivo za one dane kada pada događaj za koji se navedeni dopust dobiva (dani kada se odvija preseljenje), uz dokaz o promjeni adrese boravišta odnosno prebivališta. U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. članka 43. TKU-a, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. članka 43. TKU-a.

**Članak 46.**

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 46.

1. Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

2. Svakom zaposleniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

3. 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.

4. Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

5. Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

**Tumačenje br. 97/23 od 31. siječnja 2023.**  
Članku 59. TKU-a, zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u  mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. Sukladno članku 46. stavku 3. TKU-a, svaki zaposlenik kojemu poslodavac otkazuje, a koji ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca te razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, ostvaruje pravo na povlaštenu otpremnina u visini najmanje 65% mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada. Dakle, ako zaposlenik otkaže ugovor o radu, ne ostvaruje pravo na otpremninu.  
  
**​Tumačenje br. 101/23 od 14. veljače 2023.**  
Temeljem članka 3. Uredbe za provođenje Zakona o konvalidaciji za upravno područje rada, zapošljavanja, mirovinskog i invalidskog osiguranja, doplatka za djecu, socijalne skrbi i zaštite vojnih i civilnih invalida rata (NN 51/98-643) osobe zatečene u radnom odnosu na dan stupanja na snagu Zakona o konvalidaciji, koje imaju ili sklope ugovor o radu u skladu s propisima RH, ostvaruju u kontinuitetu prava iz radnog odnosa utvrđena zakonima, podzakonskim propisima i kolektivnim ugovorima. Sukladno navedenom i temeljem Rješenja HZMO-a kojim je radni staž zaposlenice za razdoblje 1. listopada 1992. do 14. svibnja 1997. godine konvalidiran, zaposlenici se i taj radni staž računa kao radni staž kod istog poslodavca.  
Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno nepuno radno vrijeme zaposlenice računa se kao puno radno vrijeme za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.  
Povlaštena otpremnina iz članka 46. TKU-a isplaćuje se zaposleniku isključivo u slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu, pod uvjetima iz stavka 3. članka 46. TKU-a (ako zaposlenik u trenutku otkaza ima 30 i više godina staža kod istog poslodavca).

**Članak 48.**

Staž kod istog poslodavca

Članak 48.

1. Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

3. Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

4. Prekidom staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 dana.

5. Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

**Tumačenje br. 58/22 od 26. listopada 2022.**  
Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, u neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca, računa se staž ostvaren u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.  
  
**Tumačenje br. 61/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, u neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), računa se staž ostvaren u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenica može ostvariti samo jedanput u sustavu javnih službi.  
  
**Tumačenje br. 74/22** **od 15. studenoga 2022.**  
Mirovanje radnog odnosa za vrijeme služenja vojnog roka ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža u smislu članka 48. stavka 1. TKU-a, ali se vrijeme provedeno u mirovanju ne uračunava u ukupni radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.  
  
**Tumačenje br. 118/23 od 25. travnja 2023.**  
Mirovanje radnog ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža u smislu članka 48. stavka 1. TKU-a, ali se vrijeme provedeno u mirovanju ne uračunava u ukupni radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a. Navedeno znači da se isplata sljedeće jubilarne nagrade prolongira za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa.

**Članak 49.**

*PLAĆA*

*Članak 49.*

*1. Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.*

*2. Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.*

*3. Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.*

*4. Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.*

*5. U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.*

*6. Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.*

*7. Osnovica za izračun plaće iz stavka 2. ovoga članka od 1. svibnja 2022. godine iznosi 6.286,29 kune bruto i primjenjuje se počevši s plaćom za svibanj 2022. godine koja se isplaćuje u lipnju 2022. godine.*

*8. O visini osnovice za izračun plaće ugovorne strane će svake godine započeti pregovore prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu i u slučaju dogovora, osnovicu će ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.*

*9. Ugovorne strane se obvezuju do kraja rujna 2022. godine pristupiti pregovorima o visini osnovice za 2022. godinu u skladu s ekonomskim okolnostima i kretanjima gospodarskih pokazatelja.*

*10. Ugovorne strane zajednički utvrđuju da je Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine važeći dokument koji se primjenjuje na način i u rokovima određenim tim dokumentom.*

**Tumačenje br. 8/22 od 6. srpnja 2022.**  
Od stupanja na snagu odredbe članka 49. stavka 2. TKU-a (1. svibnja 2022. godine), za uvećanje plaće od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža svim zaposlenicima računa se ukupni radni staž koji je zaposlenik ostvario (uključujući i radni staž koji je ostvaren prije 1. svibnja 2022. godine), neovisno o tome radi li se o punom ili nepunom radnom vremenu i neovisno o tome kod kojeg poslodavca je radni staž ostvaren.  
   
**Tumačenje br. 9/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 49. stavku 5. TKU-a, radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. U konkretnom slučaju, ako su zadovoljeni prethodno navedeni uvjeti, radni staž ostvaren u Republici Sloveniji računa se u ukupni radni staž zaposlenika.  
Pregled međunarodnih ugovora Republike Hrvatske s drugim državama dostupan je na web stranicama Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.  
   
**Tumačenje br. 10/22 od 6. srpnja 2022.**  
Budući da osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa nisu zasnovale radni odnos i za to vrijeme im ne ide radni staž, vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju ne uračunava se u neprekidni staž u javnim službama niti u ukupni radni staž za uvećanje plaće od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža iz članka 49. stavka 2. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 21/22 od 14. srpnja 2022.**  
Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama niti bilo kojim drugim propisom. Stoga, prema mišljenju Povjerenstva, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temeljnog kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Slijedom navedenog, u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 49. TKU-a računa se i radni staž ostvaren temeljem osnove osiguranja „član posade broda u međunarodnoj plovidbi“ za koji su plaćeni doprinosi.  
Pravo na uvećanje plaće s osnova osiguranja za člana posade broda u međunarodnoj plovidbi zaposlenik ostvaruje od trenutka kada je poslodavac imao saznanje o ostvarenom stažu zaposlenika, odnosno od trenutka kada je zaposlenik poslodavcu  dostavio dokaz o ostvarenom stažu s osnova osiguranja za člana posade broda u međunarodnoj plovidbi (potvrda HZMO-a o radno pravnom statusu, kopija radne knjižice ili bilo koji drugi odgovarajući dokaz).   
  
**Tumačenje br. 22/22 od 14. srpnja 2022.**  
Dopunski rad temeljem članka 61. stavka 3. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19) smatra se nepunim radnim vremenom u kontekstu članka 49. stavka 2. TKU-a.

**Tumačenje br. 40/22** **od 30. rujna 2022.**  
Radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. U konkretnom slučaju, ako su zadovoljeni prethodno navedeni uvjeti, radni staž ostvaren u Čileu računa se u ukupni radni staž zaposlenika.  
Popis država s kojima Republika Hrvatska ima potpisane međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju moguće je pronaći na:  
<https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovine-primjenom-uredbi-eu-i-medjunarodnih-ugovora-o-socijalnom-osiguranju/172>  
<https://hzzo.hr/pravni-akti>  
  
**Tumačenje br. 41/22** **od 30. rujna 2022.**  
Radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine. Staž ostvaren u republikama bivše SFRJ do 8. listopada 1991. godine  uračunava se radni staž. U konkretnom slučaju, radni staž ostvaren u BIH uračunava se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5%.  
  
**Tumačenje br. 49/22 od 7. listopada 2022.**  
Da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temeljnog kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Slijedom navedenog, i poljoprivredni staž za koji su plaćeni doprinosi računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 49. TKU-a.

**Tumačenje br. 59/22 od 26. listopada 2022.**  
Budući da se ugovorom o djelu ne zasniva radni odnos i da za to vrijeme ne ide radni staž, vrijeme provedeno na radu temeljem ugovora o djelu ne uračunava se u neprekidni staž u javnim službama niti u ukupni radni staž za uvećanje plaće od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža iz članka 49. stavka 2. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 63/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 49. stavku 5. TKU-a, radni staž ostvaren u inozemstvu računa se u radni staž za uvećanje plaće od 0,5% pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine.<https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovine-primjenom-uredbi-eu-i-medjunarodnih-ugovora-o-socijalnom-osiguranju/172>; <https://hzzo.hr/pravni-akti>  
  
**Tumačenje br. 75/22** **od 15. studenoga 2022.**  
U radni staž u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 49. TKU-a uračunava se produženo osiguranje za vrijeme zaposlenosti (neovisno radi li se o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu, radu na projektima ili na nekim drugim poslovima), a ne računa se produženo osiguranje za vrijeme nezaposlenosti ili mirovanja radnog odnosa.  
  
**Tumačenje br. 78/22** **od 24. studenoga 2022.**  
Da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temeljnog kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Budući da, sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi, roditelj njegovatelj ima pravo na naknadu, prava iz mirovinskog osiguranja, obveznog zdravstvenog osiguranja i prava za vrijeme nezaposlenosti, kao zaposlena osoba prema posebnim propisima, staž po osnovi osiguranja roditelj njegovatelj računa se u radni staž potreban za uvećanje plaće temeljem članka 49. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 84/22** **od 12. prosinca 2022.**  
Za vrijeme korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta ili korištenja prava na dopust za njegu djeteta s poteškoćama u razvoju ne dolazi do prekida radnog odnosa i navedeni dopusti spadaju u kategoriju plaćenih dopusta tijekom kojih zaposlenik ostvaruje sva prava iz rada ili u svezi s radom. Slijedom navedenog, vrijeme korištenja navedenih dopusta smatra se radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 49. stavka 2. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 111/23 od 30. ožujka 2023.**  
Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, a niti bilo kojim drugim propisom. Stoga, prema mišljenju Povjerenstva, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz TKU-a, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu. Slijedom navedenog, razdoblje rada temeljem ugovora o djelu ne računa se u staž osiguranja za ostvarivanje prava na dodatak od  0,5 %  sukladno članku 49. stavak 2. TKU-a.

**Članak 50.**

*Isplata plaće*

*Članak 50.*

*1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.*

*2. Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.*

*3. Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.*

**Tumačenje br. 43/22** **od 30. rujna 2022.**  
Sukladno članku 50. stavku 3. TKU-a, ako je određenu pogodnost ugovorio sindikat za svoje članove poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu temeljem takve pogodnosti. Obustave temeljem drugih pogodnosti, koji nisu predmet članka 50. stavka 3. TKU-a, nisu obveza poslodavca temeljem odredaba TKU-a.

**Članak 52.**

*Uvećanje plaće*

*Članak 52.*

*1. Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:*

*– za rad noću 40 %;*

*– za prekovremeni rad 50 %;*

*– za rad subotom 25 %;*

*– za rad nedjeljom 35 %;*

*– za smjenski rad 10 %;*

*– za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže (rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevnoj i popodnevnoj smjeni duži od 90 minuta) 10 %; i*

*– za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom.*

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

*3. 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 prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.*

*4. Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.*

*5. Rad u smjenama je i 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.*

*6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.*

*7. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150 %.*

*8. Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.*

*9. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.*

*10. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.*

*11. Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu bruto plaću za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.*

**Tumačenje br. 2/22 od 29. lipnja 2022.**  
  
Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a i važećim propisima, kvalifikacije završetkom kojih se stječe pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% su kvalifikacije koje se mogu steći isključivo završetkom poslijediplomskih sveučilišnih studija. Sukladno važećem Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07,46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17; dalje u tekstu: ZZDVO), sveučilišne studije na poslijediplomskoj razini mogu izvoditi samo sveučilišta i njihove sastavnice (fakulteti, akademije). Veleučilišta i Visoke škola ne mogu izvoditi studije na poslijediplomskoj razini pa prema tome niti jedna kvalifikacija koju izdaju spomenute dvije vrste visokih učilišta u Republici Hrvatskoj ne odgovaraju uvjetima iz članka 52. stavka 2. TKU-a za ostvarivanje prava na predmetno uvećanje plaće.

Tragom navedenog, a sukladno Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (NN 107/07, 118/12) i drugim propisima koji reguliraju visoko obrazovanje, osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima:

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

Stručni naziv stečen završetkom poslijediplomskog stručnog ili umjetničkog studija na veleučilištu ili visokoj školi (mr.) prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu ZZDVO-a (predbolonjski studiji) nije izravno izjednačen s nazivom koji se stječe završetkom poslijediplomskog specijalističkog studija pa je za njegovo izjednačavanje potrebno provesti poseban postupak sukladno članku 14. stavcima 4. - 9. Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (NN 107/07, 118/12) i u istom ishoditi potvrdu o izjednačavanju stručnog naziva kao dokaz/pretpostavku za ostvarivanje prava na uvećanje osnovne plaće zaposlenika za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a.  
Naziv vrste i razine završenog studija, kao i akademski ili stručni naziv, odnosno akademski stupanj koji je završetkom studija stečen, navedeni su na završnoj ispravi koja se izdaje završetkom studija (diploma, potvrda).  
Ovo tumačenje primjenjuje se od početka primjene TKU-a, odnosno zaposlenici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće u skladu s ovim tumačenjem od 1. svibnja 2022. godine.  
   
**Tumačenje br. 3/22 od 29. lipnja 2022.**  
Dodaci iz članka 52. stavka 2. TKU-a međusobno se isključuju, odnosno ne mogu se kumulirati u slučaju da zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti  i/ili doktora znanosti i završen poslijediplomski specijalistički studij. U navedenom slučaju, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće samo po jednoj osnovi i to onoj koja je povoljnija za zaposlenika.  
U slučaju da zaposlenik ima završena dva ili više poslijediplomskih specijalističkih studija, ne ostvaruje pravo na dodatak od 5% za svaki od završenih studija već po navedenoj osnovi ostvaruje pravo na  uvećanje osnovne plaće za ukupno 5%.  
   
**Tumačenje br. 4/22 od 29. lipnja 2022.**  
U slučaju da je kvalifikacija na temelju koje se želi ostvariti uvećanje plaće iz članka 52. stavka 2. TKU-a stečena u inozemstvu, prethodno je potrebno provesti postupak priznavanja i vrednovanja inozemne obrazovne kvalifikacije pri Agenciji za znanost i visoko obrazovanje, a koji postupak se pokreće na zahtjev nositelja inozemne obrazovne kvalifikacije. Nadležna Agencija izdaje mišljenje o inozemnoj obrazovnoj kvalifikaciji koje sadrži mišljenje o razini, obujmu, profilu i kvaliteti inozemne obrazovne kvalifikacije u odnosu na odgovarajuću kvalifikaciju koja se stječe u Republici Hrvatskoj. Zaposlenik ostvaruje pravo na predmetno uvećanje plaće ako se u navedenom postupku utvrdi da je inozemna obrazovna kvalifikacija usporediva s kvalifikacijom koja se stječe u RH i završetkom koje se ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a.  
   
**Tumačenje br. 5/22 od 29. lipnja 2022.**  
Na temelju položenog pravosudnog ispita zaposlenik ne ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% iz članka 52. stavka 2. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 6/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, svakom zaposleniku koji ima znanstveni stupanj doktora znanosti pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 15%, neovisno o tome je li doktorat u funkciji radnog mjesta ili nije.  
Povjerenstvo nadležno za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama te se podnositelj upita upućuje da se s tim dijelom upita obrati Ministarstvu zdravstva.

**Tumačenje br. 37/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, svakom zaposleniku koji ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 5%, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij vezan za struku zaposlenika odnosno neovisno o tome je li u funkciji radnog mjesta ili nije.  
   
**Tumačenje br. 38/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, zaposlenik će ostvariti pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% od stupanja na snagu TKU-a (1. svibnja 2022. godine) pod uvjetom da je na dan stupanja na snagu TKU-a imao završen poslijediplomski stručni studij. U konkretnom slučaju, zaposlenik je imao završen poslijediplomski stručni studij i prije stupanja na snagu TKU-a te mu stoga pripada pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% od stupanja na snagu TKU-a. Naknadna potvrda o izjednačavanju stručnog naziva ishođena je sa svrhom dokazivanja izjednačavanja sa poslijediplomskim specijalističkim studijem, a ne sa svrhom dokazivanja završetka studija.

**Tumačenje br. 71/22** **od 15. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 52. TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje plaće isključivo za smjenski rad definiran stavcima 3., 4. i 5. članka 52. TKU-a.  
  
**​Tumačenje br. 83/22 od 12. prosinca 2022.**  
Sukladno članku 52. stavku 2. TKU-a, osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.  
U smislu navedene odredbe, znanstveni stupanj magistra znanosti (mr. sc.) ne može se izjednačiti sa sveučilišnim magistrom ili magistrom struke (mr.). Ako zaposlenik ima stečen znanstveni stupanj magistra znanosti (mr. sc.), njegova plaća uvećava se za 8%. Ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) odnosno završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu (mr.) i koji je temeljem članka 14. stavka 3. Zakona izjednačen s akademskim nazivom sveučilišni specijalist, njegova plaća uvećava se za 5%.  
  
**​Tumačenje br. 103/23 od 14. veljače 2023.**  
Sukladno članku 52. stavku 4. TKU-a, rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca. U konkretnom slučaju u kojem je raspored radnog vremena organiziran na način da zaposlenica jedan tjedan radi od ponedjeljaka do petka u prvoj smjeni, a drugi tjedan radi od ponedjeljka do četvrtka u drugoj, a samo petak u prvoj smjeni pa zatim opet tjedan u prvoj smjeni, zaposlenica ostvaruje pravo na naknadu za rad u smjenama za obavljanje poslova u drugoj smjeni.  
  
**Tumačenje br. 112/23** **od 30. ožujka 2023.**  
Sukladno članku 52. stavak 2. TKU-a, uvećanje od 5% za završen poslijediplomski sveučilišni studij obračunava se na osnovnu plaću, a osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za svaku navršenu godinu radnog staža.  
Zakonom o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) propisano je pravo radnika da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Sukladno članku 37. stavku 5. TKU-a, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije. Člankom 37. stavkom 7. TKU-a ugovoreno je da ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka.

**Članak 57.**

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 57.

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

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

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

**Tumačenje br. 66/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 57. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika. Prilikom izračuna naknade plaće za vrijeme bolovanja uračunavaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad bez obzira iz kojeg izvora ih je poslodavac isplatio.  
  
**Tumačenje br. 85/22 od 12. prosinca 2022.**  
Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće s osnove bolovanja, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek.

**Članak 58.**

*Regres*

*Članak 58.*

*1. Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu regresa kod jednog poslodavca.*

*2. O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.*

*3. Regres za 2022. godinu iznosi 1.500,00 kuna.*

*4. Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.*

*5. Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.*

**Tumačenje br. 48/22** **od 7. listopada 2022.**  
Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora veže se uz stvarno korištenje godišnjeg odmora. Bez obzira koristi li zaposlenik jedan dan godišnjeg odmora ili cijeli godišnji odmor, ostvaruje pravo na puni iznos regresa. Zaposlenik koji zbog prestanka radnog odnosa nije stvarno koristio niti jedan dan godišnjeg odmora nema pravo na isplatu regresa nego isključivo na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

**Tumačenje br. 79/22** **od 24. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 58. TKU-a, pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ostvaruje svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora, a regres je dužan isplatiti poslodavac kod kojeg je zaposlenik koristio godišnji odmor.Zaposlenik koji radi kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, pravo na isplatu božićnice, regresa i dara za djecu u punom iznosu ostvaruje samo kod jednog poslodavca u javnim službama. Budući da je u konkretnom slučaju zaposlenik u radnom odnosu na Medicinskom fakultetu i da je kao zaposlenik tog Fakulteta koristio godišnji odmor, Medicinski fakultet je imao obvezu isplatiti mu regres za korištenje godišnjeg odmora temeljem odredaba članka 58. TKU-a.

**Članak 59.**

*Otpremnina pri odlasku u mirovinu*

*Članak 59.*

*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. 64/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 59. TKU-a, zaposlenik ima pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u  mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu. Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

**Članak 60.**

*Pomoć*

*Članak 60.*

*Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:*

*– smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa – u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba*

*– smrti zaposlenika – u visini 2 proračunske osnovice;*

*– smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice.*

**Tumačenje br. 44/22 od 7. listopada 2022.**Pravo na pomoć iz članka 60. TKU-a isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva.

**Tumačenje br. 62/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 60. TKU-a, pravo na pomoć zbog smrti moguće je ostvariti od nastanka okolnosti za ostvarivanje prava do isteka općeg zastarnog rokakoji se primjenjuje na predmetno potraživanje.  
**​Tumačenje br. 88/22 od 21. prosinca 2022.**  
Sukladno članku 60. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u visini 1 proračunske osnovice isključivo u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja. Slijedom navedenog, u slučaju smrti maćehe zaposlenik nema pravo na pomoć.  
**Tumačenja br. 122/23**  
U konkretnom slučaju, poslodavac je dužan isplatiti dvije pomoći iz članka 60. TKU-a i to obitelji umrle zaposlenice pomoć u visini 2 proračunske osnovice zbog smrti zaposlenicete zaposlenici (majci umrle zaposlenice) pomoć u visini 1 proračunske osnovice zbog smrti djeteta.

**Članak 61.**

*Članak 61.*

*1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:*

*– bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice*

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

*– rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50 % jedne proračunske osnovice.*

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

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

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

*– rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)*

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

*– rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)*

*– rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)*

*– rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).*

*5. Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, 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.*

*6. Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.*

**Tumačenje br. 18/22 od 14. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 61. stavcima 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), prema Listi težine i vrste invaliditeta – oštećenja funkcionalnih sposobnosti Uredbe o metodologijama vještačenja (NN br. 67/2017, 56/2018). Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ostvaruje se dostavom Nalaza i mišljenja o težini i vrsti invaliditeta – oštećenju funkcionalnih sposobnosti Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI), odnosno dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

Rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)

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

Rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)

Rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)

Rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

Ako se iz rješenja ne vidi utvrđeni stupanj invaliditeta, za ostvarenje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti i dokaz iz kojeg je utvrđeni stupanj invaliditeta vidljiv.  
  
**Tumačenje br. 23/22 od 14. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 61. stavcima 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti, pomoć u slučaju nastanka invalidnosti iz članka 61. TKU-a ostvaruje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. U konkretnom slučaju, na temelju konačnog rješenja HZMO-a kojim je utvrđeno da kod osiguranika - osobe s invaliditetom zdravstveno stanje uzrokuje trajne posljedice za život i rad, zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu jednokratne pomoći u visini jedne proračunske osnovice u slučaju nastanka invalidnosti.

**Tumačenje br. 45/22 od 7. listopada 2022.**  
Rješenje o tjelesnom oštećenju zaposlenika ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći sukladno članku 61. stavku 1. TKU-a budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.

**Tumačenje br. 54/22** **od 19. listopada 2022.**  
Dioptrijske naočale ubrajaju se u medicinska pomagala za koja nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi da li je to prijeko potrebito za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog osiguranja. Ako je HZZO odobrio samo dio troškova, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.  
  
**Tumačenje br. 60/22 od 10. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 61. TKU-a te dostavljenom Rješenju HZZO-a i Nalazu i mišljenju Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, iz kojih proizlazi da je Rješenje izdalo nadležno tijelo i da je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) invaliditet, u konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta.    
  
**Tumačenje br. 72/22** **od 15. studenoga 2022.**  
Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika isplaćuje se u trenutku nastanka invalidnosti. Slijedom navedenog, s osnove nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika, pravo na pomoć isplaćuje se samo jedanput (jednokratno, s osnove nastanka invalidnosti).  
  
**Tumačenje br. 76/22 od 24. studenoga 2022.**  
Pravo zaposlenika na pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja ugovoreno je za čin rođenja ili posvojenja djeteta. Sukladno Obiteljskom zakonu (NN br. 103/15, 98/19, 47/20), posvojenjem nastaje među posvojiteljem i njegovim srodnicima s jedne strane te posvojenikom i njegovim potomcima s druge strane neraskidiv odnos srodstva i sva prava i dužnosti koje iz toga proizlaze, a u maticu rođenih posvojitelji se upisuju kao roditelji. Člankom 47. stavkom 2. Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola (NN br. [92/14](https://www.iusinfo.hr/zakonodavstvo/zakon-o-zivotnom-partnerstvu-osoba-istog-spola-1), [98/19](https://www.iusinfo.hr/zakonodavstvo/zakon-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-zivotnom-partnerstvu-osoba-istog-spola)) propisano je da se u maticu rođenih djeteta upisuje samo bilješka o partnerskoj skrbi, a temeljem članka 49. predmetnog Zakona moguć je prestanak partnerske skrbi odnosno radi se o raskidivom odnosu između djeteta i partnera skrbnik. Slijedom navedenog, sukladno važećim zakonskim propisima status partnera skrbnika nije izjednačen sa statusom roditelja niti statusom posvojitelja pa partner skrbnik ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta iz članka 61. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 91/22 od 21. prosinca 2022.**  
Radi ostvarivanja prava na pomoć za pokriće troškova liječenja iz članka 61. stavka 5. TKU-a, potrebno je postojanje preporuke nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke, da je to prijeko potrebito i nenadomjestivo za zaposlenika, dijete ili supružnika te da troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja. Pod preporukom nadležnog liječnika specijaliste smatra se preporuka liječnika iz sustava javnog zdravstva (liječnik odnosno zdravstvena ustanova koja s HZZO-om ima ugovorni odnos). Tragom podnošenja zahtjeva za isplatu pomoći od strane zaposlenika, poslodavac je na temelju relevantne medicinske i druge dokumentacije dužan utvrditi jesu li u konkretnom slučaju ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti. Ako su ispunjeni svi prethodno navedeni uvjeti, zaposlenik ostvaruje pravo na pokriće troškova liječenja.  
  
**Tumačenje br. 113/23** **od 30. ožujka 2023.**  
Sukladno članku 61. stavcima 1. i 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), prema Listi težine i vrste invaliditeta – oštećenja funkcionalnih sposobnosti Uredbe o metodologijama vještačenja (NN br. 67/2017, 56/2018). Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ostvaruje se dostavom Nalaza i mišljenja o težini i vrsti invaliditeta – oštećenju funkcionalnih sposobnosti Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI), odnosno dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

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

Ako se iz rješenja ne vidi utvrđeni stupanj invaliditeta, za ostvarenje prava na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti i dokaz iz kojeg je utvrđeni stupanj invaliditeta vidljiv.  
Slijedom navedenog, a sukladno članku 61. stavku 1. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta.  
  
**Tumačenja br. 120/23**  
Na temelju konačnog rješenja nadležnog tijela kojim je zaposleniku utvrđeno svojstvo civilnog invalida rata, zaposlenik ne može ostvariti pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika iz članka 61. TKU-a, budući da se pojam invalidnosti veže isključivo uz potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti. Pomoć u slučaju nastanka invalidnosti iz članka 61. TKU-a ostvaruje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno potpuni ili djelomični gubitak radne sposobnosti.  
   
**Tumačenje br. 124/23**  
Sukladno članku 61. stavku 5. TKU-a, u konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na pomoć radi pokrića troškova lijekova za dijete pod uvjetom da se radi o malodobnom djetetu ili o punoljetnom djetetu kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima.

**Članak 62.**

*Dnevnica i naknada troškova putovanja*

*Članak 62.*

*1. Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.*

*2. Dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 200,00 kuna po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.*

*3. Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.*

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

*5. Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.*

*6. Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.*

*7. Zaposleniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.*

*8. Ako zaposlenik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.*

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

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

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

**Članak 65.**

*Naknada za trošak prijevoza*

*Članak 65.*

*1. 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.*

*2. Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike koji imaju tjelesno oštećenje od 100 %, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60 %, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.*

*3. Zaposlenicima s navršenih 58 godina, ako im je udaljenosti od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove 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, samo gdje takav prijevoz postoji.*

*4. Prebivalište odnosno boravište zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište zaposlenika, sukladno Zakonu o prebivalištu.*

*5. Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 100 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom.*

*6. Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva nadležni ministar ne donese odluku, smatrat će se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu s ovim člankom, od dana podnošenja zahtjeva poslodavcu.*

*7. Zaposlenik koji tijekom trajanja radnog odnosa bez objektivno opravdanog razloga promijeni svoje prebivalište odnosno boravište, sadržano kao bitni sastojak ugovora o radu i o razlogu ne priloži dokaz, ne može ostvarivati pravo iz stavka 5. i 6. ovoga članka. Pod objektivno opravdanim razlogom smatra se sklapanje bračne, izvanbračne ili partnerske zajednice, spajanje obitelji, propisana skrb o članu obitelji i slični razlozi koji se dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.*

*8. Ako je prije promjene prebivališta odnosno boravišta, zaposleniku prethodno bilo odobreno ostvarivanje prava iz stavka 5. i 6. ovoga članka, a za promjenu prebivališta odnosno boravišta ne postoji objektivno opravdani razlog iz stavka 7. ovoga članka, zaposlenik zadržava pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost temeljem ranije donesene odluke.*

*9. 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.*

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

*11. 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.*

*12. 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.*

*13. Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 10. i 11. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.*

*14. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, zaposlenik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime.*

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

*16. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:*

*– za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kad organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru*

*– 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 1,35 kn po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.*

*17. Zaposlenici koji imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca koji im omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza ako ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca.*

*18. Udaljenost se u smislu ovoga članka 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 stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.*

*19. O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, a ako nije došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na početku svake kalendarske godine.*

*20. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima 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 iz stavka 11. ovoga članka.*

*21. Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog 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.*

*22. Zaposlenik koji nakon neprekidna dva tjedna rada koristi više od dva dana tjednog odmora uzastopce (jer zbog prirode posla nije mogao koristiti tjedni odmor u prvom tjednu rada) ne uskraćuje se naknada troškova prijevoza za te dane tjednog odmora.*

*23. Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.*

*24. Ako zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta.*

*25. Visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka usklađivat će se s rastom cijene goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promijeni za više od 10 % u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022. godine, a koja iznosi 12,70 kuna, odnosno ako bude niža od 11,43 kune ili viša od 13,97 kuna.*

*26. Ako se nakon usklađivanja iz stavka 25. ovoga članka srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 11,43 kune do 13,97 kuna, visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka iznosit će 1,35 kuna.*

*27. Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru objaviti će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA – Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzoe-gor.hr.*

**Tumačenje br. 1/22 od 29. lipnja 2022.**  
Sama činjenica zaključivanja novog Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/22) nije razlog zbog kojega se zaposlenici moraju ponovno svom poslodavcu pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza. Zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza svom poslodavcu mora ponovno pisano izjasniti samo u slučaju ako je došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.  
Dakle, ako nije došlo do navedenih promjena zaposlenik se ne mora ponovno pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku svake kalendarske godine, odnosno nakon zaključivanja novog TKU-a.  
**Tumačenje br. 13/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 7. TKU-a, razvod braka smatra se objektivno opravdanim razlogom za promjenu prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.  
Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno za tumačenje odnosno donošenje odluke o pravu na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, budući da je člankom 65. stavkom 5. TKU-a propisano da pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom. Sukladno članku 65. stavku 6. TKU-a, ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva, nadležni ministar ne donese odluku, smatrat će se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km u skladu sa člankom 65. TKU-a. Navedeno pravo na naknadu troškova prijevoza zaposlenik ostvaruje i za razdoblje u kojem se predmetna odluka čekala.  
 **Tumačenje br. 14/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 11. TKU-a, ako postoji potreba za više presjedanja, smatra se da je redoviti dolazak na posao i odlazak s posla osiguran pod uvjetom da ukupno vrijeme čekanja ne prelazi 30 minuta.  
 **Tumačenje br. 15/22 od 6. srpnja 2022.**  
Zaposlenik koji je kupio mjesečnu kartu i koristio prijevoz prije saznanja odnosno nastupanja razloga spriječenosti dolaska na posao ima pravo na povrat troška ukupne cijene mjesečne karte koju je kupio, odnosno poslodavac mu ne uskraćuje iznos mjesečne karte i ne traži od njega povrat mjesečne karte za taj mjesec.  
Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, zaposleniku koji ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne karte, naknada se neće isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.  
 **Tumačenje br. 16/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 3. TKU-a, zaposlenicima s navršenih 58 godina, ako im je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra,  poslodavac će nadoknaditi troškove prijevoza isključivo za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost njezine kupnje, mjesečnu kartu ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačnu kartu ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Navedeno se odnosi na mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i odlazak s posla.  
 **Tumačenje br. 17/22 od 6. srpnja 2022.**  
Sukladno članku 65. TKU-a, zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 godišnje karte, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Naknada troškova prijevoza neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor.  
Naknada troškova prijevoza uskratit će se u svim drugim slučajevima kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

**Tumačenje br. 25/22 od 13. rujna 2022.**  
U smislu članka 65. TKU-a, pod organiziranim prijevozom smatra se mjesni prijevoz (u mjestu prebivališta odnosno boravišta i u mjestu rada) i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu prebivališta/boravišta pod uvjetom da je udaljenost od zaposlenikovog prebivališta/boravišta do stanice međumjesnog prijevoza najmanje dva kilometra te na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu rada pod uvjetom da je udaljenost od stanice međumjesnog prijevoza do mjesta rada najmanje dva kilometra.  
Zaposlenici s navršenih 58 godina imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za kupljenu kartu i za mjesni i za međumjesni prijevoz i u slučaju ako je udaljenost od njihovog  prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, samo gdje takav prijevoz postoji i isključivo za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.   
Slijedom navedenog, u slučaju da zaposlenik koristi mjesni prijevoz u mjestu prebivališta odnosno boravišta, međumjesni prijevoz i mjesni prijevoz u mjestu rada, poslodavac mu je dužan naknaditi troškove prijevoza za kupljene karte za sva tri navedena prijevoza. Zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o  kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu).  
**Tumačenje br. 26/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a, u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru.   
**Tumačenje br. 27/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 12. TKU-a, u slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Sukladno članku 65. stavku 14. TKU-a, naknada troškova prijevoza u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru isplaćuje se samo u slučaju ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje.  
**Tumačenje br. 28/22 od 13. rujna 2022.**  
U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik koristi, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o kupljenoj karti (kupljena karta na uvid, preslika kupljene karte, običan račun za kupljenu kartu).  
**Tumačenje br. 29/22 od 13. rujna 2022.**  
U slučaju kada javni prijevoz nije organiziran tj. ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak na posao i povratak s posla u smislu odredaba članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, na  zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a kojom je ugovoreno pravo zaposlenika na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u visini od 1,35 kn po stvarno prijeđenom kilometru.  
**Tumačenje br. 30/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 15. TKU-a, poslodavac može kao najkraću rutu od mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrditi relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom ako je to za njega povoljnije, u kojem slučaju zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza uvećanu za troškove cestarine, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine ENC-a HAC-a i AZM-a na ime zaposlenika.  
**Tumačenje br. 31/22 od 13. rujna 2022.**  
Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11.  TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru.  
Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.  
**Tumačenje br. 32/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, ako zaposlenik zbog bolovanja, korištenja plaćenog ili neplaćenog dopusta, slobodnih dana, službenog puta ili po nekoj drugoj osnovi nije u obvezi dolaska na posao, naknada troškova prijevoza neće mu se isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). Zaposleniku koji zbog bolovanja nije dolazio na posao više puta mjesečno po jedan ili dva dana, za te dane se ne uskraćuje naknada troškova prijevoza (izostanci na razini mjeseca se ne zbrajaju).  
Zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor. Međutim, zaposlenicima koji naknadu za trošak prijevoza ostvaruju u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte, sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora.  
**Tumačenje br. 33/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Samo ukoliko postoji više pješačkih ruta sa suvremenom pješačkom stazom i sve one omogućavaju sigurno kretanje pješaka, za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza uzima se najkraća pješačka ruta od navedenih.  
**Tumačenje br. 34/22 od 13. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. TKU-a, zaposleniku koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 1/12 godišnje karte (pravo na naknadu troška mjesečne karte) odnosno koristi mjesečnu kartu, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora. Naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi godišnji odmor.   
**Tumačenje br. 35/22 od 13. rujna 2022.**  
U konkretnom slučaju, poslodavac je bio dužan pravovremeno obavijestiti zaposlenika o promjeni načina obračunavanja naknade za trošak prijevoza. Ukoliko je poslodavac propustio pravovremeno obavijestiti zaposlenika o promjeni načina obračunavanja naknade za trošak prijevoza, a zaposlenik je temeljem prethodno utvrđenog načina obračuna naknade za trošak prijevoza kupio mjesečnu kartu, poslodavac mu je dužan nadoknaditi trošak te kupljene karte.   
**Tumačenje br. 39/22 od 30. rujna 2022.**  
Sukladno članku 65. TKU-a, u konkretnom slučaju ako zaposlenice kod odlaska s posla iz druge smjene koja traje do 22h stižu na autobus koji polazi u 22:30h, smatra se da imaju organizirani prijevoz. Ako u navedenom slučaju zaposlenice ne stižu na autobus koji polazi u 22:30h, vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenica prelazi 45 minuta pa se smatra da prijevoz nije organiziran i zaposlenicama se isplaćuje odgovarajući iznos kuna po kilometru.  
**​Tumačenje br. 50/22 od 7. listopada 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.  
   
**Tumačenje br. 51/22** **od 7. listopada 2022.**  
Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11.  TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.  
 **Tumačenje br. 52/22** **od 7. listopada 2022.**  
Sama činjenica zaključivanja novog Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 56/22) nije razlog zbog kojega se zaposlenici moraju ponovno svom poslodavcu pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza. Zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza svom poslodavcu mora ponovno pisano izjasniti samo u slučaju ako je došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika. Dakle, ako nije došlo do navedenih promjena zaposlenik se ne mora ponovno pisano izjašnjavati o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku svake kalendarske godine, odnosno nakon zaključivanja novog TKU-a. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla.

**Tumačenje br. 53/22 od 19. listopada 2022.**  
Ako zaposlenik nema organizirani javni prijevoz sukladno članku 65. TKU-a, ostvaruje pravo na odgovarajući iznos kuna po prijeđenom kilometru te uvećanje za troškove cestarine pod uvjetom da predoči ispis elektroničke naplate cestarine na svoje ime. Dakle, ako zaposlenik poslodavcu ne može predočiti ispis elektroničke naplate, neće ostvariti pravo na naknadu troškova cestarine, ali mu je poslodavac dužan isplatiti naknadu troškova prijevoza u visini odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru.  
**Tumačenje br. 55/22 od 19. listopada 2022.**  
Ako poslodavac ima saznanje da je došlo do promjene u načinu korištenja prijevoza zaposlenika, o tome treba obavijestiti zaposlenika i zatražiti podnošenje nove izjave o načinu korištenja prijevoza, sukladno postojećem javnom prijevozu i voznom redu te rasporedu radnog vremena zaposlenika.  
**Tumačenje br. 56/22 od 26. listopada 2022.**  
Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11.  TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru.  
Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.  
**Tumačenje br. 67/22 od 15. studenoga 2022.**  
U smislu članka 65. TKU-a, pod organiziranim prijevozom smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Ako zaposlenik ima organiziran međumjesni i mjesni prijevoz, a vrijeme čekanja od dolaska mjesnog prijevoza do početka radnog vremena te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska prve linije mjesnog prijevoza ne prelazi 45 minuta, takav prijevoz smatra se organiziranim javnim prijevozom.  
 **Tumačenje br. 68/22 od 15. studenoga 2022.Sidro**  
Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila.  
  **Tumačenje br. 69/22 od 15. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost od dva kilometra iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila. Ukoliko postoji više pješačkih ruta sa suvremenom pješačkom stazom i sve one omogućavaju sigurno kretanje pješaka, za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza iz članka 65. stavka 1. TKU-a, uzima se najkraća takva pješačka ruta.  
   
   
**Tumačenje br. 70/22** **od 15. studenoga 2022.**  
Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da nema organiziranog javnog prijevoza odnosno da mu javni prijevoz ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11.  TKU-a. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa kuna po prijeđenom kilometru. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz.  
 **Tumačenje br. 73/22** **od 15. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se u smislu članka 65. TKU-a utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Pod suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom) ne smatra se makadam te se ruta s makadamom ne može uzimati u obzir za utvrđivanje najkraće automobilske rute.  
**Tumačenje br. 82/22** **od 24. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 65. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra. Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, udaljenost se utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz članka 65. stavka 1. TKU-a, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka. Udaljenost iz članka 65. stavka 1. TKU-a utvrđuje se na način na koji ju je izračunao Google Maps, a u slučaju dvojbe, točna udaljenost promatra se zaokruženo u kilometrima.  
**Tumačenje br. 92/23** **od 23. siječnja 2023.**  
Ako u konkretnom slučaju zaposlenica ima organizirani javni prijevoz sukladno članku 65. TKU-a, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu sa stavkom 12. članka 65. TKU-a. Ako u konkretnom slučaju zaposlenica nema organizirani javni prijevoz sukladno članku 65. TKU-a, temeljem stavka 14. članka 65. TKU-a ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od odgovarajućeg iznosa kuna po kilometru, u kojem slučaju ima pravo i na naknadu troška trajektne karte za osobni automobil. U navedenom slučaju, zaposlenica je dužna poslodavcu predočiti račune za kupnju trajektnih karata.  
**Tumačenje br. 93/23** **od 23. siječnja 2023.**  
U konkretnom slučaju, ako je udaljenost od prebivališta do stanice međumjesnog prijevoza veća od 2 kilometra, radi se o mjesnom prijevozu u mjestu prebivališta (Glavice-Sinj) i o međumjesnom prijevozu na relaciji Sinj-Split. Da bi se radilo o organiziranom javnom prijevozu sukladno članku 65. stavku 11. TKU-a, vrijeme čekanja od dolaska međumjesnog prijevoza u mjesto rada (na stanicu međumjesnog prijevoza u mjestu rada) do početka radnog vremena ne smije prelaziti 45 minuta. Sukladno članku 65. TKU-a, pješačka ruta utvrđuje se kako bi se utvrdilo postojanje udaljenosti od 2 kilometra. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenica u konkretnom slučaju organizirani ili neorganizirani prijevoz.  
**Tumačenje br. 94/23** **od 23. siječnja 2023.**  
U konkretnom slučaju, naknada troškova prijevoza uskraćuje se za 4 dana. Sukladno članku 65. stavku 21. TKU-a, ako zaposlenik zbog bolovanja, korištenja plaćenog ili neplaćenog dopusta, slobodnih dana, službenog puta ili po nekoj drugoj osnovi nije u obvezi dolaska na posao, naknada troškova prijevoza neće mu se isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani).  
**Tumačenje br. 95/23** **od 23. siječnja 2023.**  
U konkretnom slučaju, zaposleniku se za dane godišnjeg odmora korištene u prosincu ne uskraćuje naknada troškova prijevoza jer mu, sukladno članku 65. stavku 23. TKU-a, u kolovozu nije isplaćena naknada za trošak prijevoza. Dva dana plaćenog dopusta koja su korištena odmah iza dva dana godišnjeg odmora ne smatraju se „nastavnim“ danima, odnosno u konkretnom slučaju se ne radi o više od 2 radna dana uzastopce iz članka 65. stavka 21. TKU-a pa se ni za dane u kojima je korišten plaćeni dopust ne uskraćuje naknada troškova prijevoza.  
**Tumačenje br. 98/23 od 31. siječnja 2023.**  
Zaposlenik koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena i svaki dan je u obvezi dolaska na posao ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u punom iznosu sukladno članku 65. TKU-a. Ako zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao svaki dan, zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Pod pojmom „više od dva dana uzastopce“ podrazumijeva se više od dva radna dana uzastopce (u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani). U konkretnom slučaju, zaposlenik ostvaruje pravo na puni iznos naknade za troškove prijevoza (1/12 godišnje karte ako postoji godišnja karta i ako zaposlenik ne koristi javni prijevoz) obzirom da ima takav raspored rada u kojem ne dolazi do situacije da više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao (zaposlenik svaki tjedan dolazi na posao ponedjeljkom i četvrtkom).  
**Tumačenje br. 102/23 od 14. veljače 2023.**  
U konkretnom slučaju, u kojem zaposlenica od mjesta stanovanja do najbliže autobusne stanice ima 4 kilometra te na toj relaciji ne prometuje javni prijevoz, a na ostatku udaljenosti do mjesta rada nema organizirani javni prijevoz u skladu sa člankom 65. TKU-a, smatra se da zaposlenica nema organizirani javni prijevoz te ostvaruje pravo na isplatu odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru sukladno stavku 14. članka 65. TKU-a.  
  
**Tumačenje br. 108/23 od 30. ožujka 2023.**  
Pravo na dodatak na osnovnu plaću za rad u posebnim uvjetima iz članka 13. stavka 7. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama ne isključuje pravo na naknadu za trošak prijevoza ugovoreno člankom 65. TKU-a.  
 **Tumačenje br. 114/23** **od 30. ožujka 2023.**  
Sukladno članku 65. stavku 18. TKU-a, za računanje udaljenosti potrebne za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza (2 kilometra) relevantna je udaljenost koja se utvrdi upisivanjem adrese ustanove u kartografsku podlogu Google Maps.  
**Tumačenje br. 119/23 od 25. travnja 2023.**  
U konkretnom slučaju, zaposlenica od mjesta prebivališta do najbliže autobusne stanice (autobusni kolodvor) ima više od 2 kilometra te na toj relaciji nema organizirani javni prijevoz u skladu s člankom 65. TKU-a, a na ostatku udaljenosti do mjesta rada ima organizirani javni prijevoz u skladu sa člankom 65. TKU-a. Slijedom navedenog, smatra se da zaposlenica nema organizirani javni prijevoz od prebivališta do autobusnog kolodvora u mjestu prebivališta te ostvaruje pravo na isplatu odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru za udaljenost od mjesta prebivališta do autobusnog kolodvora u mjestu prebivališta i obratno.  
**Tumačenja br. 121/23 od 25. travnja 2023.**  
Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani prijevoz te je u tom slučaju dužan isplatiti zaposleniku koji ne koristi takav javni prijevoz naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte organiziranog javnog prijevoza.  
**Tumačenje br.123/23 od 25. travnja 2023.**  
Pod organiziranim javnim prijevozom smatra se onaj prijevoz koji omogućuje redoviti dolazak na posao kao i povratak s posla, u smislu članka 65. stavaka 10. i 11. TKU-a, tako da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima organizirani javni prijevoz odnosno da mu javni prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla. Da bi se prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) i svaki radni dan organiziran sukladno članku 65. stavcima 10. i 11.  TKU-a. Poslodavac sukladno ovom tumačenju i odredbama članka 65. TKU-a utvrđuje ima li zaposlenik organizirani ili neorganizirani prijevoz. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik ima organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 12. TKU-a o pravu na naknadu troškova prijevoza u visini godišnje odnosno mjesečne karte organiziranog javnog prijevoza. Ako se na opisani način utvrdi da zaposlenik nema organizirani javni prijevoz, na zaposlenika se primjenjuje odredba članka 65. stavka 14. TKU-a o pravu na isplatu odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru.

**Članak 67.**

Jubilarna nagrada

*Članak 67.*

1. Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. ovoga Ugovora ukoliko navrši:

– 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,

– 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka; i

– 45 godina – u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.

2. O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

3. Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

**Tumačenje br. 46/22** **od 7. listopada 2022.**  
Jubilarna nagrada za rad isplaćuje se zaposleniku pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. Za stjecanje prava na jubilarnu nagradu računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno). Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod jednog poslodavca u javnoj službi i istovremeno u nepunom radnom vremenu izvan javne službe, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u punom iznosu. Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, pravo na isplatu jubilarne nagrade u punom iznosu ostvaruje samo kod jednog poslodavca u javnim službama. Sukladno odredbama TKU-a, po istoj osnovi i za isto razdoblje pravo na jubilarnu nagradu zaposlenik može ostvariti samo jedanput.

**Tumačenje br. 87/22 od 21. prosinca 2022.**  
Sukladno članku 67. TKU-a, zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. TKU-a. Sukladno članku 48. stavku 1. TKU-a, u neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), računa se staž ostvaren u javnim ustanovama odnosno drugim pravnim osobama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Osnovne škole su javne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te stoga u konkretnom slučaju zaposlenica, sukladno uvjetima iz članka 67. TKU-a, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u cijelosti (neovisno o tome što joj je po istoj osnovi jubilarnu nagradu isplatilo Pučko otvoreno učilište kojem se sredstva za plaće ne osiguravaju u državnom proračunu).  
**Tumačenje br. 99/23 od 31. siječnja 2023.**  
Temeljem odredaba Zakona o uvođenju eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj (NN 57/22), a tragom načela neprekidnosti ugovora, postojeći ugovori, odluke i drugi dokumenti s iznosima u kunama i dalje su važeći, a iznosi navedeni u kunama u pravnim instrumentima smatraju se iznosima u euru uz primjenu fiksnog tečaja konverzije (1 EUR = 7,53450 HKR) i sukladno pravilima za preračunavanje i zaokruživanje iz predmetnog Zakona. Sukladno članku 67. stavku 2. TKU-a, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto, što temeljem navedenih odredaba Zakona o uvođenju eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 238,90 eura neto.  
 **Tumačenje br. 100/23 od 31. siječnja 2023.**  
Sukladno članku 48. TKU-a, kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca. Za stjecanje prava na jubilarnu nagradu sukladno članku 67. TKU-a potrebno je da staž u javnim službama bude neprekinut. Prekid duži od osam dana smatra se prekidom, a prekid od osam dana i kraći ne smatra se prekidom neprekidnog radnog staža u javnim službama.

**Članak 68.**

*Dar u prigodi Dana sv. Nikole*

*Članak 68.*

*1. Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.*

*2. Dar u prigodi Dana sv. Nikole za 2022. godinu iznosi 600,00 kuna*

*3. O visini dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.*

**Tumačenje br. 77/22 od 24. studenoga 2022.**  
Sukladno članku 68. TKU-a, svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole. Pravo na dar za dijete pripada i zaposlenici koja je rješenjem imenovana partnericom skrbnicom djeteta.  
 **Tumačenje br. 80/22** **od 24. studenoga 2022.**  
Pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole pripada svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se dar isplaćuje. Ako je dijete zaposlenika rođeno do 6. prosinca ili na dan 6. prosinca tekuće godine, zaposlenik ostvaruje pravo na dar u tekućoj godini u kojoj se pravo isplaćuje. Pravo na dar za dijete ostvaruje zaposlenik koji je u radnom odnosu kod poslodavca na dan dospijeća tog materijalnog prava (6. prosinca).

**Članak 72.**

*Sistematski pregledi*

*Članak 72.*

*1. 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 1.200,00 kuna, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.*

*2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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.*

*3. Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.*

*4. Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.*

**Tumačenje br. 12/22 od 6. srpnja 2022.**  
Ugovorena vrijednost sistematskog pregleda iz članka 72. stavka 1. TKU-a u iznosu od 1.200,00 kuna primjenjuje se od 1. svibnja 2022. godine, bez obzira na dinamiku obavljanja sistematskih pregleda utvrđenu granskim kolektivnim ugovorima.

**Tumačenje br. 110/23 od 30. ožujka 2023.  
Sukladno članku 72. TKU-a, svaki zaposlenik koji obavlja sistematski pregled nakon stupanja na snagu važećeg TKU-a (1. svibnja 2022.) ima pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 1.200,00 kuna (157,29 eura).**

**Članak 80., 81. i 82.**

Zaštita dostojanstva

Članak 80.

1. Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

2. Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

3. U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se u javnim službama promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika u javnim službama, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Zabrana uznemiravanja

Članak 81.

1. Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika u javnim službama.

2. Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, zaposlenika u javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.

3. Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik u javnim službama izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

4. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

5. Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

– ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,

– uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,

– seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,

– namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i

– dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi

Članak 82.

1. U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 80. i 81. ovoga Ugovora, zaposlenik u javnim službama može se obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

2. Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje čelnik ustanove na razini ustanove s više od 20 zaposlenih, odnosno na razini dislocirane ustrojstvene jedinice ustanove koja ima više od 20 zaposlenih.

3. U ustrojstvenim jedinicama s manje od 20 zaposlenih poslove ovlaštene osobe obavljat će imenovana ovlaštena osoba hijerarhijski više ustrojstvene jedinice.

4. Za ustanove s manje od 20 zaposlenih čelnik ustanove imenovat će posebnu ovlaštenu osobu na razini ustanove.

5. Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se on imenuje.

6. Čelnik ustanove i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu od poslodavca.

**Tumačenje br. 47/22 od 7. listopada 2022.  
Sukladno članku 82. stavku 5. TKU-a, za imenovanje osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi nužno je pribaviti prethodnu suglasnost svih sindikata koji djeluju na ustanovi te su ujedno i potpisnici kolektivnog ugovora. Ako u ustanovi uz sindikate potpisnike kolektivnog ugovora djeluje jedan ili više sindikata koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora, njihovu suglasnost nije potrebno pribavljati.**

**Tumačenje br. 57/22 od 26. listopada 2022.  
Pod dislociranom ustrojstvenom jedinicom smatra se svaka jedinica koja je izmještena ili premještena u odnosu na lokaciju odnosno sjedište poslodavca. Više različitih službi na istoj lokaciji čini jednu ustrojstvenu jedinicu. Sukladno članku 82. stavku 2. TKU-a, ako dislocirana ustrojstvena jedinica ima više od 20 zaposlenih poslodavac je dužan i na razini dislocirane jedinice ustanove imenovati osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi iz članka 82. stavka 1. TKU-a.**

**Članak 86.**

*Sindikalne aktivnosti i sastanci*

*Članak 86.*

*1. Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.*

*2. Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.*

*3. Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.*

*4. Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.*

*5. Sindikalni čelnik reprezentativnog sindikata koji za vrijeme obavljanja te funkcije istovremeno radi u javnoj službi, ima pravo na 3 sata godišnje po članu za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pri čemu se broj članova određuje u odnosu na broj članova u najvećoj podružnici.*

**Tumačenje br. 7/22 od 6. srpnja 2022**  
Sukladno članku 86. stavku 5. TKU-a, sindikalni čelnik reprezentativnog sindikata  koji je za vrijeme obnašanja dužnosti u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, ima pravo na 3 sata godišnje po članu za obavljanje sindikalnih aktivnosti, temeljem podataka odnosno potvrde o broju članova u najvećoj podružnici, a koji broj je utvrđen u postupku utvrđivanja reprezentativnosti TKU-a (NN 56/22). U skladu s odredbama Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15), navedenu potvrdu izdao je poslodavac kod kojeg djeluje podružnica sindikata u postupku utvrđivanja reprezentativnosti za TKU (NN 56/22). Podatak o broju članova najveće podružnice vrijedi za cijelo vrijeme važenja predmetnog TKU-a.

**Članak 89.**

Prava sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća

Članak 89.

1. Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici imaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu.

2. Broj sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

3. U ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće.

**Tumačenje br. 36/22 od 13. rujna 2022.**Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici imaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu. Sukladno članku 89. TKU-a, u ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće. Slijedom navedenog, sindikalni povjerenik u ustanovi s manje od 20 zaposlenih ima pravo 2 sata tjedno, umjesto svojih radnih zadataka, obavljati poslove iz domene radničkog vijeća.