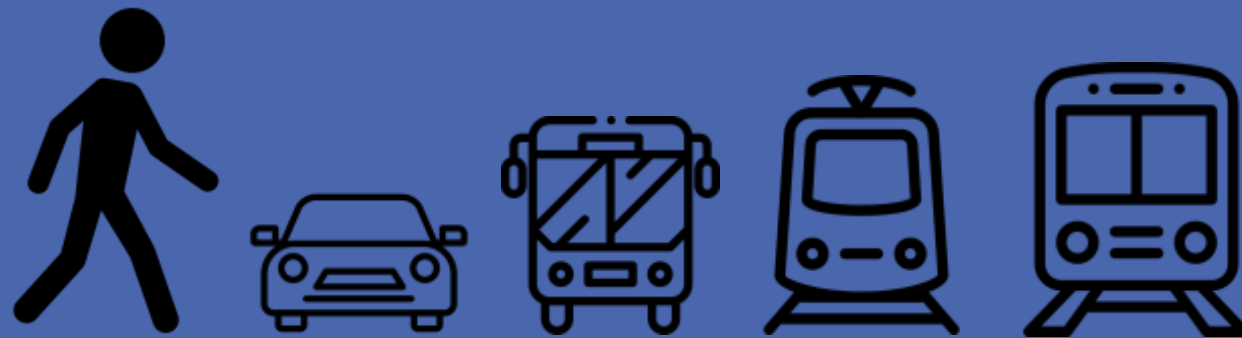


# NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA DOLASKA NA POSAO I ODLASKA S POSLA

Mirela Bojić, Matica hrvatskih sindikata



# NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA DOLASKA NA POSAO I ODLASKA S POSLA

- **Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama**

*(Narodne novine br. 29/2024)*

- **Članak 75.** - Naknada za trošak prijevoza
- naknada za trošak prijevoza ugovorena je **u neto iznosu**
- ne može biti predmet uređenja granskih kolektivnih ugovora
- **Povjerenstvo za tumačenje** - upiti za tumačenje: [tumacenje.tku@mrosp.hr](mailto:tumacenje.tku@mrosp.hr)
- <https://mrosp.gov.hr/zajednicko-povjerenstvo-za-tumacenje-temeljnog-kolektivnog-ugovora-za-zaposlenike-u-javnim-sluzbama-od-1-ozujka-2024/13390>

# UTVRĐIVANJE PRAVA NA NAKNADU ZA TROŠAK PRIJEVOZA

## Članak 75. stavak 1.

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.

- **Prebivalište odnosno boravište zaposlenika** u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište zaposlenika, sukladno Zakonu o prebivalištu (članak 75. stavak 5.)
- **Zakon o prebivalištu** - NN br. 144/2012, 158/2013, 115/2014, 114/2022

# UTVRĐIVANJE PRAVA NA NAKNADU ZA TROŠAK PRIJEVOZA

- **Prebivalište** - mjesto i adresa u RH na kojoj se osoba trajno nastanila radi ostvarivanja svojih prava i obveza vezanih uz životne interese
- **Boravište** - mjesto i adresa u RH gdje osoba privremeno boravi, ali se na toj adresi nije trajno nastanila (1+1 godina)
- **prebivalište izvan RH** - pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada (RH) **pod istim uvjetima kao i zaposlenik koji ima prebivalište u RH**
- prijavljeno boravište ima prednost u odnosu na prebivalište samo u slučaju ako zaposlenik iz mjesta boravišta stvarno dolazi na posao i nakon posla odlazi u mjesto prijavljenog boravišta

# UTVRĐIVANJE PRAVA NA NAKNADU ZA TROŠAK PRIJEVOZA

## Članak 75. stavak 19.

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.

- pod suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom) ne smatra se makadam
- pod suvremenom pješačkom stazom podrazumijeva se uređena prometna površina namijenjena za kretanje pješaka na kojoj nije dozvoljeno kretanje motornih vozila
- **više pješačkih ruta sa suvremenom pješačkom stazom i sve omogućavaju sigurno kretanje pješaka** - za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza uzima se najkraća takva pješačka ruta

## IZJAŠNJVANJE O NAČINU KORIŠTENJA PRAVA NA NAKNADU TROŠKOVA PRIJEVOZA

### Članak 75. stavak 20.

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.

### Članak 75. stavak 21.

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 12. ovoga članka.

## IZJAŠNJAVANJE O NAČINU KORIŠTENJA PRAVA NA NAKNADU TROŠKOVA PRIJEVOZA

- naknada troškova prijevoza utvrđuje se **prema stvarnom rasporedu (početku i završetku) radnog vremena zaposlenika**
- **zaposlenik ne mora nužno poslodavcu dostaviti vozni red** kojim dokazuje postojanje organiziranog odnosno neorganiziranog javnog prijevoza ako je takav vozni red javno dostupan
- **ako poslodavac ima saznanje da je došlo do promjene u načinu korištenja prijevoza zaposlenika** - obavijest zaposleniku i zahtjev za podnošenje nove izjave o načinu korištenja prijevoza sukladno postojećem javnom prijevozu i voznom redu te rasporedu radnog vremena zaposlenika
- **poslodavac je dužan pravovremeno obavijestiti zaposlenika o promjeni načina obračunavanja naknade za trošak prijevoza** - u suprotnom je dužan nadoknaditi trošak mjesečne karte koju je zaposlenik kupio temeljem prethodno utvrđenog načina obračuna naknade za trošak prijevoza

## ORGANIZIRANI JAVNI PRIJEVOZ

### Članak 75. stavak 11.

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.

- **zaposlenik koji ostvaruje pravo na međumjesni prijevoz** - naknada troškova mjesnog prijevoza u mjestu prebivališta odnosno boravišta pod uvjetom da je udaljenost od zaposlenikovog prebivališta odnosno boravišta do stanice međumjesnog prijevoza najmanje dva kilometra i naknada troškova mjesnog prijevoza u mjestu rada pod uvjetom da je udaljenost od stanice međumjesnog prijevoza do mjesta rada najmanje dva kilometra

## REDOVITI DOLAZAK NA POSAO I REDOVITI ODLAZAK S POSLA

### Članak 75. stavak 12.

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.

- u slučaju potrebe 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**

## NAKNADA - ORGANIZIRANI JAVNI PRIJEVOZ

### Članak 75. stavak 10.

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.

- organizirani javni prijevoz postoji ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada javni prijevoz organiziran sukladno članku 75. stavcima 11. i 12.
- da bi se javni prijevoz smatrao organiziranim, isti mora biti u oba smjera (na posao i s posla) organiziran sukladno članku 75. stavcima 11. i 12.
- 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)

## NAKNADA - ORGANIZIRANI JAVNI PRIJEVOZ KOJEG ZAPOSLENIK NE KORISTI

### Članak 75. stavak 13.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

- zaposlenik nema obvezu dostavljanja dokaza o kupljenoj karti poslodavcu
- dokaz o visini cijene karte obvezan je pribaviti poslodavac (potvrda prijevoznika, ispis cjenika sa službene internetske stranice prijevoznika, preslika cjenika ili fotografija cjenika izloženog u prostorijama prijevoznika ili na prodajnim mjestima i slično)
- obvezu praćenja cijene karata javnog prijevoza te korekciju isplate naknade troškova prijevoza ovisno o promjenama cijene karata javnog prijevoza ima onaj tko isplaćuje naknadu tj. poslodavac

# ORGANIZIRANI JAVNI PRIJEVOZ OD STRANE VIŠE PRIJEVOZNIKA

## Članak 75. stavak 14.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 11. i 12. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

- ako zbog postojanja radova na cesti ili zbog drugih izvanrednih okolnosti organizirani javni prijevoz koji je najpovoljniji za poslodavca ne omogućuje zaposleniku redoviti dolazak ili povratak s posla, za vrijeme postojanja navedenih okolnosti primjenjuje se organizirani javni prijevoz organiziran od strane drugog prijevoznika na istoj relaciji i to onaj sljedeći po povoljnosti za poslodavca
- zaposlenik dokazuje nemogućnost korištenja najpovoljnijeg prijevoza za poslodavca
- zaposlenik kojemu je zbog navedenih okolnosti potpuno onemogućeno korištenje organiziranog javnog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza po prijeđenom kilometru u vremenu postojanja navedenih okolnosti

## NAKNADA - NEORGANIZIRANI JAVNI PRIJEVOZ

### Članak 75. stavak 15.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, 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.

Zaposlenik ima pravo i na naknadu troškova trajekta za prijevoz osobnog automobila pod uvjetom da je udaljenost od pristaništa trajekta do mjesta rada najmanje dva kilometra, uz predočenje računa ili kupljene karte za osobni automobil (vozilo).

## NAKNADA - NEORGANIZIRANI JAVNI PRIJEVOZ

### Članak 75. stavak 16.

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.

- 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 eura po prijeđenom kilometru
- zaposlenik koji nema organizirani javni prijevoz i koji sukladno rasporedu njegovog radnog vremena ima obvezu dolaska na posao dva puta u jednom danu - ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru i za drugi dolazak na posao i odlazak s posla ako je vremenski razmak između dvije obaveze zaposlenika takav da pretpostavlja višesatno čekanje na početak druge obveze te da je udaljenost od mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada takva da omogućuje odlazak s posla i ponovni dolazak na posao u vremenu između završetka prve i početka druge obveze.

# NAKNADA - NEORGANIZIRAN JAVNI PRIJEVOZ NA DIJELU UDALJENOSTI

## Članak 75. stavak 17.

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

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

- tzv. kombinirani prijevoz

# OBVEZA USKLAĐIVANJA VISINE NAKNADE TROŠKOVA PRIJEVOZA PO PRIJEĐENOM KILOMETRU

## Članak 75. stavci 26., 27. i 28.

Visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 15. i 17. 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 1,69 eura odnosno ako bude niža od 1,52 eura ili viša od 1,85 eura.

Ako se nakon usklađivanja iz stavka 26. ovoga članka srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 1,52 eura do 1,85 eura visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka iznositi će 0,18 eura.

Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru objavit 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](http://mzoe-gor.hr).

## IZUZECI OD UVJETA UDALJENOSTI OD DVA KILOMETRA

### Članak 75. stavak 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.

- zaposlenik kod kojeg je rješenjem nadležnog tijela utvrđen neki od navedenih stupnjeva tjelesnog oštećenja, a koji od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada ima manje od dva kilometra, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama članka 75. TKU-a na jednak način kao i u slučaju udaljenosti veće od dva kilometra

## IZUZECI OD UVJETA UDALJENOSTI OD 2 KILOMETRA

### Članak 75. stavci 3. i 4.

Zaposlenici s navršenih 58 godina, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, ako ne postoji organizirani javni prijevoz ili javni prijevoz uopće ne postoji, zaposlenici će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru.

## UDALJENOST OD PREBIVALIŠTA ODNOSNO BORAVIŠTA DO MJESTA RADA VEĆA OD 100 KM

### Članak 75. stavci 6. i 7.

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.

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.

- pravo na navedenu naknadu troškova prijevoza zaposlenik ostvaruje i za razdoblje u kojem se predmetna odluka čekala
- pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost do 100 kilometara nije upitna, ne čeka nikakvu odluku i treba se isplaćivati zaposleniku

## PRAVO NA PROMJENU PREBIVALIŠTA ODNOSNO BORAVIŠTA U SLUČAJU UDALJENOSTI VEĆE OD 100 KM

### Članak 75. stavci 8. i 9.

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 6. i 7. 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.

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

# ISPLATA NAKNADE TROŠKOVA PRIJEVOZA I RAZLOZI ZA UMANJENJE NAKNADE

## Članak 75. stavak 22.

Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

- „drugi dani kada zaposlenik nije u obvezi....” - plaćeni ili neplaćeni dopust, slobodni dani, službeni put i slično
- u radne dane ne ubrajaju se dani vikenda, državni praznici i drugi neradni dani
- pojam „više od dva radna dana uzastopce“ - promatra se na razini jednog kalendarskog mjeseca
- bolovanje više puta mjesečno po jedan dan ili dva dana uzastopce - ne uskraćuje se naknada (navedeni izostanci na razini mjeseca se ne zbrajaju)
- kupljena mjesečna karta prije saznanja, odnosno nastupanja razloga spriječenosti dolaska na posao - pravo na povrat troška ukupne cijene mjesečne karte koju je zaposlenik kupio (poslodavac mu ne uskraćuje iznos mjesečne karte i ne traži od zaposlenika povrat mjesečne karte za taj mjesec)

## IZUZECI OD PRAVILA ZA UMANJENJE NAKNADE

### Članak 75. stavci 23. i 24.

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.

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.

- naknada troška mjesečne karte odnosno mjesečna karta neće se uskratiti u ostalim mjesecima u kojima zaposlenik koristi dane godišnjeg odmora (u trajanju manjem ili većem od dva dana uzastopce)
- **zaposlenici koji naknadu za trošak prijevoza ostvaruju u visini odgovarajućeg iznosa eura po prijeđenom kilometru ili koriste pojedinačne karte** - naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti ni u ostalim mjesecima za one dane kada zaposlenik koristi godišnji odmor

## UVJETI ZA POVRAT GODIŠNJE KARTE I EVIDENCIJA PRISUTNOSTI NA RADU

### Članak 75. stavak 25.

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.

- odredbama članka 75. TKU-a nije propisana obveza zaposlenika da poslodavcu daje mjesečni izvještaj dolazaka na posao
- prisutnost zaposlenika na radnom mjestu dokazuje se evidencijom radnog vremena koju je obvezan voditi poslodavac

## PRIJEVOZ ORGANIZIRAN OD STRANE POSLODAVCA

### Članak 75. stavak 18.

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.

- zaposlenik koji na posao i s posla putuje prijevozom koji poslodavac organizira za učenike škole, a koji mu omogućuje redoviti dolazak i odlazak s posla i koji mu je besplatan - nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dane kada koristi takav prijevoz
- za dane kada nema nastave, odnosno kada nema prijevoza koji je zaposleniku organiziran od strane poslodavca - zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama članka 75.TKU-a.

## KORISNO JE ZNATI I ...

- **Zaposlenici koji koriste pravo na rad s polovicom punog radnog vremena** (ili rade u nepunom radnom vremenu, skraćenom radnom vremenu i slično) **i koji su svaki dan u obvezi dolaska na posao** - ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza u punom iznosu sukladno članku 75.TKU-a.
- ako zaposlenik koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena **nije u obvezi dolaska na posao svaki dan** - naknada troškova prijevoza neće mu se isplatiti za dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao
- **Naknada troškova prijevoza u visini cijene pojedinačne karte** - poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti točan iznos cijene pojedinačne karte određen od strane prijevoznika (poslodavac ne smije cijenu pojedinačne karte utvrđivati samostalno, odnosno na temelju cijene mjesečne karte i broja dolazaka zaposlenika na posao umanjivati cijenu pojedinačne karte)

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 24. - Zasnivanje radnog odnosa

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

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

## ✓ Članak 30. - Stručni ispit

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

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 32. - Evidencija radnog vremena

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

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

## ✓ Članak 43. - Plaćeni dopust

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

Sukladno članku 43. stavku 1. točki 12. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost (ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine). Poslodavac u svakom konkretnom slučaju procjenjuje je li neki obiteljski razlog uzrokovan bolešću ili nesretnim slučajem, zbog kojeg je prijeko potrebna trenutna nazočnost zaposlenika, važan i hitan.

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 43. - Plaćeni dopust

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

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

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

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 48. - Vremensko važenje pisanog upozorenja

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

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

## ✓ Članak 50. - Staž kod istog poslodavca

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

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 59. - Dodaci za različite oblike organizacije rada

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

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

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

Ako je zaposlenik radio u smjenama odnosno ostvario je pravo na dodatak na plaću za smjenski rad u tjednu koji je dijelom pao na jedan mjesec, a dijelom u drugi mjesec, ostvaruje pravo na isplatu dodatka na plaću za smjenski rad za taj tjedan. Kako se naknada za rad u smjenama isplaćuje za obavljanje poslova u drugoj smjeni u tom slučaju će se dodatak za rad u drugoj smjeni zaposleniku isplatiti u onom mjesecu u kojem je obavljen rad u drugoj smjeni.

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 65. - Naknada za vrijeme bolovanja

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

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

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 71. - Pomoć

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

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

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

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

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

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

u prvoj razini potpore (600 % osnovice; članak 13. točka 1. Zakona o inkluzivnom dodatku)

u drugoj razini potpore (400 % osnovice; članak 13. točka 2. Zakona o inkluzivnom dodatku)

u trećoj razini potpore (360 % osnovice; članak 13. točka 3. Zakona o inkluzivnom dodatku) - osim za malodobnu djecu s utvrđenim II. stupnjem tjelesnog oštećenja (članak 13. točka 3. c) i malodobnu djecu s kroničnom bolesti II. stupnja (članak 13. točka 3. g)

u četvrtoj razini potpore (135 % osnovice; članak 13. točka 4. Zakona o inkluzivnom dodatku) - samo za malodobno dijete s poremećajem glasa, jezika i govora III. stupnja (članak 13. točka 4. h Zakona o inkluzivnom dodatku)

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

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 72. - Dnevnic a i naknada troškova putovanja

### **Tumačenje br. 60/24 od 30. rujna 2024.**

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 84. - Sistematski pregledi

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

Člankom 84. stavkom 3. TKU-a propisano je kako će se utvrđivanje popisa zaposlenika koji ostvaruju pravo na sistematski pregled te pokretanje postupka ugovaranja nabave usluge za ostvarivanje navedenog prava zaposlenika izvršiti najkasnije do 1. ožujka tekuće kalendarske godine. Budući da se Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama (NN 29/24) primjenjuje od 1. ožujka 2024. godine, navedena odredba članka 84. stavka 3. TKU-a ne odnosi se na 2024. godinu nego na 2025. godinu i sve naredne godine za vrijeme važenja predmetnog TKU-a. Obzirom da se radi o kontinuiranom pravu, neizmijenjenog sadržaja, u 2024. godini sistematski pregledi nastavljaju se na način i prema dinamici koja je do sada bila utvrđena granskim kolektivnim ugovorima.

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

Temeljem članka 84. TKU-a, svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada. Iznimno, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe. Zaposlenik ne može birati zdravstvenu ustanovu u kojoj će obavljati sistematski pregled, niti od poslodavca može dobiti refundaciju troškova obavljanja sistematskog pregleda u zdravstvenoj ustanovi koju je sam odabrao.

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

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

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

# IZDVOJENA NOVA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

## ✓ Članak 109. - Povoljnije pravo

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

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

Pod materijalnim pravima iz članka 109. TKU-a podrazumijevaju se plaća, dodaci na plaću i sva ostala materijalna prava. Slijedom navedenog, temeljem članka 109. TKU-a, na zaposlenike u javnim službama koji rade u turnusu na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 38. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, ako je to povoljnije za zaposlenika.

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

---

**HVALA NA PAŽNJI!**

