

Nepuno radno vrijeme

Valentina Bocak, mag. oec.

U praksi se sa radnicima često sklapaju ugovori o radu na nepuno radno vrijeme (koje proizlaze iz potreba poslodavca i karakteristika posla).

U nepunom radnom vremenu mogu raditi i radnici već zaposleni negdje u punom radnom vremenu, te umirovljenici (izmjena i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju proširen je „krug“ umirovljenika koji mogu raditi temeljem ugovora o radu bez obustave mirovine).

U članku pišemo o osnovnim karakteristikama rada na nepuno radno vrijeme, obračunavanju radnog staža, pravima i obvezama radnika koji rade na nepuno radno vrijeme, te obračunu plaća kod rada u nepunom radnom vremenu.

1. Trajanje nepunog radnog vremena

U Republici Hrvatskoj broj radnih sati tjedno **ne smije prijeći 40 sati** (čl. 61. st. 1. Zakona o radu, Nar. nov., br. 93/14 i 127/17, nadalje: ZOR).

Ukoliko se, kod sklapanja ugovora o radu, ugovori fond radnih sati tjedno koji je **manji od 40 sati**, tada se radi o **nepunom radnom vremenu** (čl. 62. ZOR-a).

Prilikom svakog zasnivanja radnog odnosa (u punom ili nepunom radnom vremenu), sklapa se između poslodavca i posloprimca ugovor o radu (čl. 10. ZOR-a).

Postoje slučajevi kada poslodavac treba radnika za poslove za čije izvršenje nije potrebno puno dnevno radno vrijeme (primjerice čišćenje poslovnih prostorija, itd.), pa poslodavci (već prilikom objavljivanja natječaja za neko radno mjesto) traže djelatnike za rad od npr. 5, 10, 18, 20 sati tjedno (ovisno o naravi samog posla). **Najkraće trajanje rada** u nepunom radnom vremenu iznosi **1 sat tjedno**.



ističemo...

Budući da Zakon o radu dozvoljava **40 satni radni tjedan**, radnici zaposleni na manji broj sati tjedno mogu raditi **kod više poslodavaca**, s time da ukupan broj radnih sati tjedno (kod svih poslodavaca) **ne smije** prijeći dozvoljeni broj sati (40), prema čl. 62. st. 2. ZOR-a.

Zapošljavanje radnika na nepuno radno vrijeme identično je zapošljavanju na puno radno vrijeme.

S radnikom koji je primljen na nepuno radno vrijeme, sklapa se ugovor o radu **na neodređeno vrijeme**. Ugovor o radu može se **iznimno** sklopiti **na određeno vrijeme** za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (čl. 12. ZOR-a).

1.1. Mogućnost rada u nepunom radnom vremenu kod drugog poslodavca radnika već zaposlenih na puno radno vrijeme

Radnici koji su kod nekog poslodavca zaposleni na puno radno vrijeme (40 sati tjedno) mogu sklopiti ugovor o radu **sa drugim poslodavcem** u najdužem trajanju **do osam sati tjedno**, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su **poslodavci** s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad **dali pisanu suglasnost** (čl. 62. st. 3. ZOR-a).

Prilikom **sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme**, **radnik** je dužan **obavijestiti poslodavca** o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima (čl. 62. st. 4. ZOR-a).

1.2. Rad umirovljenika u nepunom radnom vremenu (bez obustave mirovine)

Od 01. siječnja 2019., sukladno izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju (Nar. Nov., br. 115/18), a sukladno odredbama čl. 99 Zakona o mirovinskom osiguranju (nar. Nov., br. 157/13 do 115/18, nadalje: ZakMIO), bez obustave mirovine mogu temeljem ugovora o radu do polovice punog radnog vremena (do najviše 20 sati tjedno) raditi slijedeći umirovljenici:

- korisnici starosne mirovine koji su ostvarili starosnu mirovinu i nastavili raditi do polovice punoga radnog vremena uz izmijenjeni ugovor o radu (čl. 33. i 180. ZakMIO) i to umirovljeni muškarci koji su ostvarili starosnu mirovinu sa navršanih 65 godina života i minimalno 15 godina staža osiguranja, te žene koje su imale minimalno ostvarenih 15 godina staža osiguranja i godine života kako donosimo u nastavku: — 60 godina života u 2010. godini, - 60 godina i tri mjeseca života u 2011. godini, - 60 godina i 6. mjeseci života u 2012., - 60 godina i 9 mjeseci života u 2013., - 61 godinu života u 2014., - 61 godi-



nu i 3 mjeseca života u 2015., – 61 godinu i 6 mjeseci života u 2017., - 61 godinu i 9 mjeseci života u 2017. godini, - 62 godine života u 2018., - 62 godine i 4 mjeseca života u 2019., 62 godine i 8 mjeseci života u 2020., - 63 godine života u 2021., – 63 godine i 4 mjeseca života u 2022., 63 godine i 8 mjeseci u 2023., - 64 godine života u 2024. godini, - 64 godine 4 mjeseca života u 2025., – 64 godine i 8 mjeseci života u 2026., nakon čega slijedi prijelazno razdoblje u kojem muškarci i žene stječu pravo na starosnu mirovinu sa 67 godina života,

- korisnici starosne mirovine dugogodišnji osiguranici (čl. 35. ZakMIO), koji su navršili 60 godina života i 41 godinu staža osiguranja u efektivnom trajanju, te koji su nastavili raditi do polovice punoga radnog vremena, te korisnici mirovine koji su kao dugogodišnji osiguranici zatečeni kao korisnici mirovine početka primjene izmjenjena i dopuna ZakMIO,
- korisnici prijevremene starosne mirovine koji su ostvarili pravo na prijevremenu starosnu mirovinu prema prijašnjim odredbama ZakMIO i radnici (osiguranici) koji će ostvariti pravo na prijevremenu starosnu mirovinu u prijelaznom razdoblju od 2019. do 2026. godine, umirovljenici koji su stekli pravo na prijevremenu starosnu mirovinu prema prijašnjim odredbama ZakMIO, kao i radnici (osiguranici) koji će ostvariti pravo na prijevremenu starosnu mirovinu u prijelaznom razdoblju od 2019. do 2026. godine i to:
 - 57 godina i 4 mjeseca života i 32 godine i 4 mjeseca mirovinskog staža u 2019. godini,
 - 57 godina i 8 mjeseci života i 32 godine i 8 mjeseci mirovinskog staža u 2020.,
 - 58 godina života i 33 godine mirovinskog staža u 2021.,
 - 58 godina i 4 mjeseca života i 33 godine i 4 mjeseca mirovinskog staža u 2022.,
 - 58 godina i 8 mjeseci života i 33 godine i 8 mjeseci mirovinskog staža u 2023.,
 - 59 godina života i 34 godine mirovinskog staža u 2024.,
 - 59 godina i 4 mjeseca života i 34 godine i 4 mjeseca mirovinskog staža u 2025., i
 - 59 godina i 8 mjeseci živo-ta i 34 godine i 8 mjeseci mirovinskog staža u 2026. godini, nakon čega slijedi prijelazno razdoblje do 2033. godine nakon kojeg će osiguranici ostvariti pravo na prijevremenu starosnu mirovinu kada navrše 62 godine života i 35 godina staža osiguranja,
- korisnici mirovine koji obavljaju sezonske poslove u poljoprivredi sukladno propisima o poticanju zapošljavanja i drugim propisima, kojima je propisano da se isplata mirovine ne obustavlja,
- korisnici invalidske mirovine radi profesionalne nesposobnosti za rad, koje su ostvarene do stupanja na snagu izmjena i dopuna ZakMIO i korisnici invalidske mirovine zbog djelomičnoga gubitka radne sposobnosti a koji mogu raditi puno radno vrijeme,
- korisnici mirovine koji ostvaruju drugi dohodak, obavljaju drugu djelatnost (obavljanje neke samostalne djelatnosti uz radni odnos) uz istodobno korištenje prava na isplatu mirovine, kao i oni koji ostvaruju primitke na koje plaćaju porez na dohodak u paušalnom iznosu,
- korisnici starosne mirovine ostvarene prema posebnim propisima o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba ili propisu o posebnim pravima iz mirovinskog osiguranja zaposlenika na poslovima razminiranja koji se tijekom korištenja

prava zaposli do polovine punog radnog vremena (a isti se mogu zaposliti i u punom radnom vremenu).

2. Dilema iz prakse – ugovor o radu ili ugovor o djelu?

Poslodavci su često u dilemi – da li za neki posao s radnikom treba sklopiti ugovor o radu ili mogu sklopiti ugovor o djelu.

Za svaki rad, koji s obzirom na narav, vrstu rada i ovlasti poslodavca, **ima obilježja** posla za koji se zasniva **radni odnos, mora se** sa radnikom sklopiti **ugovor o radu**. Ako je za takav rad sklopljen ugovor pod nekim drugim nazivom (primjerice, ugovor o djelu) smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno (čl. 10. st. 2. ZOR -a).

Ugovor o djelu može se sklopiti samo za obavljanje **jednokratnog** posla prema kojem se **izvođač obvezuje obaviti određeni posao**, a **naručitelj platiti za to određenu naknadu**¹. Kod izvršenja posla prema ugovoru o djelu **nije bitno vrijeme** u kojem će se taj posao obaviti, već samo **rok do kojeg treba biti izvršen**, a naručitelj ne očekuje da će ga izvršitelj nastaviti obavljati (osim ako sklope novi ugovor o djelu).

3. Razlikovanje skraćenog i nepunog radnog vremena

U praksi se često miješa pojam «nepunog» i «skraćenog» radnog vremena.

3.1. Nepuno radno vrijeme

Nepuno radno vrijeme (kraće od 40 sati tjedno) proizlazi iz same prirode posla i potreba poslodavca.

Primjerice, poslodavac može za potrebe čišćenja uredskih prostora površine nekih 50 m² zaposliti radnika na 2 sata dnevno (10 sati tjedno), jer smatra da je predviđeno vrijeme dovoljno za obavljanje tog posla.

3.2. Skraćeno radno vrijeme i rad s polovicom punog radnog vremena

Skraćeno radno vrijeme predstavlja zaštitu radnika kod slijedećih okolnosti:

- 1) kod obavljanja poslova na kojima radnika (uz sve mjere zaštite na radu) **nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja uvjeta rada**, pa se radno vrijeme **skraćuje** ovisno o štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika (čl. 64. ZOR -a). Trajanje radnog vremena na poslovima koji imaju štetan utjecaj na radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a ministar nadležan za područje rada može uz suglasnost ministra zdravstva donijeti pravilnik kojim se uređuje pitanje poslova koji su štetni za radnika te trajanje istih.

Pravo na plaću i ostala prava iz radnog odnosa izjednačeni su sa radom u punom radnom vremenu (čl. 64. st.5. ZOR -a).

Drugim riječima, radniku koji na radi na radnom mjestu gdje je ugroženo njegovo zdravlje (zračenje, isparavanje i sl.) može kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu biti utvrđeno skraćeno radno vrijeme u trajanju od 5 sati dnevno. Plaća se obračunava (i računa radni staž) kao da je radio puno radno vrijeme tj. 8 sati dnevno.
- 2) pravo na **rad s polovicom punog radnog vremena može** ostvariti:

¹ Ugovor o djelu propisan je čl. 590. do 619. Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05 do 28/18).



a) **zaposlena majka** (radnica) po proteku obveznog roditeljnog dopusta, prema čl. 15. Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (Nar. Nov., br. 85/08 do 59/17, nadalje: ZakRod) koji traje do 70. dana nakon poroda (prema čl. 15., a vezano za čl. 12. st. 2. ZakRod), koja ima pravo raditi polovicu radnoga vremena najduže do navršanih 9. mjeseci života djeteta (tj. u onolikom trajanju u kojem je to pravo koristila do 6. mjeseca života djeteta, a najdulje do 9. mjeseca života djeteta. Primjerice, majka koja je od navršanih 4. mjeseci života djeteta počela raditi s polovicom radnog vremena (što ukupno čini 2 mjeseca do 6. mjeseca života djeteta), ima pravo raditi s polovicom radnog vremena slijedeća 2 mjeseca (nakon navršanih 6. mjeseci života djeteta) tj do 8. navršanog mjeseca života djeteta). Navedena prava primjenjuju se i u slučaju prijenosa prava korištenja roditeljnog dopusta na oca djeteta.

Roditelj može koristiti pravo na rad s polovicom radnog vremena za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta (nakon navršanih 6. mjeseci djetetova života) u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta (čl. 15. st. 4. ZakRod).

Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ima i samozaposlena majka (obrtnica, odnosno majka koja obavlja neku od samostalnih djelatnosti, prema čl. 28. Zakona o porezu na dohodak (Nar. Nov., br. 115/16 do 106/18, vezano za čl. 15. ZakRod).

b) **jedan od** (zaposlenih ili samozaposlenih) **roditelja**, po iskorištenju roditeljskog dopusta (nakon iskorištenja roditeljnog dopusta s navršanih 6 mjeseci života djeteta, roditelji imaju pravo na roditeljski dopust u trajanju od 8 mjeseci za prvo i drugo dijete, te 30 mjeseci za blizance i treće te svako slijedeće dijete), ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena do navršene 3. godine djetetova života, ako je djetetu, prema nalazu i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite i nadležnoga liječničkog povjerenstva Zavoda, zbog njegova zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega (čl. 16. st. 1. ZakRod).

c) **jedan od** (zaposlenih ili samozaposlenih) **roditelja** djece sa težim smetnjama u razvoju roditeljnog dopusta (navršeni 6. mjeseci života djeteta) (dijete s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolesti), ima pravo u tijeku korištenja ili po isteku prava na roditeljni dopust (čl. 12, te čl. 15. st. 1. i 2. ZakRod) koristiti pravo na rad s polovicom punog radnog vremena do 8. godine djetetovog života, odnosno nastaviti isto pravo i nakon 8. godine života djeteta sve dok ta potreba traje, a na temelju nalaza i mišljenja nadležnog tijela vještačenja (čl. 23. st. 2. ZakRod), i to:

- **jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju² koji je u radnom odnosu s punim radnim vremenom pod uvjetom** da drugi roditelj nije nezaposlen (prema propisima o zapošljavanju), te
- **roditelj** (zaposlen u punom radnom vremenu), a koji živi **sam s djetetom** u zajedničkom kućanstvu (npr. samohrani ili razvedeni roditelj, prema čl. 4. st. 1. PravRodtež).

Iznimno, roditelj (koji radi puno radno vrijeme) može ostvariti pravo na skraćeno radno vrijeme radi njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju ukoliko je drugi roditelj nezaposlen u slučajevima kada taj drugi nezaposleni roditelj:

- radi svog psihofizičkog stanja ne može pružati potrebnu njegu djetetu s težim smetnjama u razvoju,
- je na odsluženju vojnog roka ili
- se nalazi u pritvoru odnosno na izdržavanju kazne zatvora duže od 30 dana.

Roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena ima pravo na **naknadu plaće** za preostalo vrijeme do punog radnog vremena u visini razlike između plaće koju ostvaruje radeći polovicu punog radnog vremena i plaće koju bi ostvario da radi u punom radnom vremenu (čl. 9. st. 2. PravRodtež), a koju mu isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Pod naknadom plaće podrazumijeva se naknada plaće obračunata u neto iznosu (za zaposlenog roditelja), odnosno za samozaposlene roditelje naknada obračunata u visini 70% osnovice osiguranja na koju je roditelj prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje, umanjene za obvezne doprinose, poreze i prireze propisane zakonom (čl. 9. st. 3. PravRodtež, te čl. 23. i čl. 24. st. 3. ZakRod).

4. Sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme

Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme **sklopljen u pisanom obliku obvezno** sadrži podatke (čl. 15. st. 1. ZOR -a) o:

- 1) strankama (posloprimcu i poslodavcu) te njihovom prebivalištu (sjedištu),
- 2) mjestu rada ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U ugovoru o radu može se, umjesto prije navedenih točaka 6., 7., 8. i 9., uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja (čl. 15. st. 2. ZOR-a).

U nastavku dajemo primjer ugovora na nepuno radno vrijeme (na neodređeno vrijeme).



Telefon za konzultacije

01/ 48 36 046 / 01/ 49 21 739

(isključivo putem PIN-a)

**Ponedjeljkom i četvrtkom od 11.00 do 15.30 h,
utorkom, srijedom i petkom od 8.30 do 13.00 h.**

2 Sukladno odredbama Pravilnika o uvjetima i postupku za stjecanje prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta (Nar. nov., br. 18/09 i 25/09), nadalje: PravRodtež.

Na temelju odredbi Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17 - nadalje Zakon), trgovačko društvo „Barka” d.o.o. iz Zagreba, Ilica bb, OIB: 01234567890, zastupano po predsjedniku uprave Franji Fišeru (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i
Ivo Marića iz Zagreba, Savska bb, OIB 34567890123 (u daljnjem tekstu: Radnik) dana 02. ožujka 2019. sklapaju slijedeći

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Predmet ugovora

Članak 1.

Ovim ugovorom zasniva se između **poslodavca** i **radnika** radni odnos na neodređeno vrijeme.

Članak 2.

Radnik će obavljati poslove prodavača u maloprodajnom dućanu mješovite robe.

Radnik se obvezuje obavljati sve potrebne poslove na način koji omogućuje uspješnost njegovog ukupnog rada.

Članak 3.

Radnik će poslove iz Članka 2. obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, prema uputi Poslodavca

Radnik je u obavljanju poslova iz Članka 2. dužan pridržavati se uputa Poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

Početak rada

Članak 4.

Radnik će sa radom kod Poslodavca početi 11. ožujka 2019. godine.

Probni rad

Članak 5.

Ovaj ugovor se sklapa uz uvjet probnog rada u trajanju od 3 mjeseca.

Radno vrijeme

Članak 6.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem na nepuno radno vrijeme u trajanju od 25 (slovima: dvadesetpet) sati tjedno.

Članak 7.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana u tjednu po 5 (slovima: pet) sati dnevno, s početkom u 10:00h i završetkom u 15:00h u jednokratnom trajanju, od ponedjeljka do petka.

Odmor i dopusti

Članak 8.

Tijekom rada u nepunom radnom vremenu koje je manje od šest sati dnevno Radnik nema pravo na odmor u radnom danu.

Članak 9.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor u nedjelju te u dan koji prethodi nedjelji.

Članak 10.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računavaju

subote i nedjelje, te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 11.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora **radnik** ima pravo na naknadu plaće koja je ista kao što bi bila da je radio.

Plaće i naknade

Članak 12.

Osnovna plaća radnika za redovno obavljanje poslova iz članka 2. ovog ugovora iznosi 3.600,00 kuna (slovima: tritisućešesto kuna) bruto.

Članak 13.

Osnovna plaća iz članka 12. ovog ugovora povećava se za sljedeće dodatke:

- rad noću 30%,
- rad nedjeljom 25%,
- prekovremeni rad 50%,
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, navedeni dodaci iz stavka 1. se akumuliraju, osim ako je državni blagdan ili drugi neradni dan utvrđen posebnim zakonom nedjelja.

Isplata plaća i naknada

Članak 14.

Plaća prema članku 12., dodaci na plaću prema članku 13. te naknada prema članku 11. ovog ugovora isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 10. (slovima: desetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je istovremeno s isplatom neto plaće i naknade plaće za radnika obavezan platiti propisani porez, prizrez i obvezne doprinose.

Sporazumni raskid ugovora

Članak 15.

Ovaj se ugovor može raskinuti sporazumno odnosno na inicijativu jedne od ugovornih strana. Sporazumni raskid ugovora ostvarit će se na način i pod uvjetima kako se dogovore ugovorne strane.

Raskid ugovora od strane poslodavca

Članak 16.

Otkazni rok u slučaju redovitog otkaza od strane **poslodavca** traje kako je propisano Zakonom o radu.

Raskid ugovora od strane radnika

Članak 17.

Od dana otkazivanja ovog ugovora od strane **radnika** ili sklapanja sporazumnog raskida ovog ugovora, otkazni rok traje mjesec dana.

Otpremnina

Članak 18.

Ako ovaj ugovor raskida **poslodavac**, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada **radnika** kod **poslodavca**, dužan je **radniku** isplatiti otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije



prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod **poslodavca**, osim u slučaju otkazivanja iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Ako ovaj ugovor raskida **radnik**, onda on nema pravo na otpremninu.

Obveze nakon raskida ugovora

Članak 19.

Radnik se obvezuje da će po prestanku rada predati sve što je u vlasništvu **poslodavca**, a što trenutno stoji **radniku** na raspolaganju i neophodno je za obavljanje poslova.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 20.

Ugovor stupa na snagu s danom njegova potpisivanja.

Članak 21.

Izmjene i dopune ovog ugovora moraju biti u pisanom obliku.

Članak 22.

Osim ovog ugovora, na prava i obveze ugovornih strana primjenjuju se i odredbe zakona i drugih propisa.

Članak 23.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 24.

Ovaj ugovor sklopljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerkara, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) primjerkara.

za **Poslodavca**
Predsjednik uprave

Radnik

Franjo Fišer

M.P.

Ivo Marić

5. Prijava radnika na nepuno radno vrijeme

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO) i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO) uspostavili su razmjenu, odnosno preuzimanje, podataka u elektroničkom obliku, koji se odnose na činjenice o radnopravnom statusu osiguranika, odnosno o statusu osiguranja i za one koji u obveznom mirovinskom osiguranju nisu na temelju radnog odnosa. Povezivanjem sustava HZMO-a i HZZO-a, te preuzimanjem podataka, olakšava se postupak prijavljivanja u zdravstveni sustav tako da obveznici više ne moraju podnositi dvije prijave u dva sustava, nego samo jednu prijavu u mirovinski sustav. Svaki obveznik podnošenja prijave u roku od 24 sata dužan je činjenicu o početku mirovinskog osiguranja dostaviti u Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Prijavom u sustav mirovinskog osiguranja poslodavci više nisu obvezni osobno podnositi prijavu u sustav obveznog zdravstvenog osiguranja (što se primjenjuje od 17. srpnja 2014. godine, izvor: www.mirovinsko.hr).

Prijava radnika može se izvršiti **najranije 8 dana prije početka rada, a najkasnije prije početka rada** (čl. 112. st. 1. i 2. ZakMIO).

Sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju (Nar. Nov., br. 157/13 do 115/18) svi obveznici s 3 i više osiguranika dužni su prijave podnijeti elektroničkim putem (čl. 14. st. 1. Pravilnika o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osigu-

ranje, Nar. Nov., br. 159/13 do 19/17, nadalje: PravMatEv). Oni s manje zaposlenika i nadalje mogu prijavu izvršiti papirnatim putem (pomoću tiskarica).



ističemo...

Primjerak **prijave** na obvezna osiguranja poslodavac je dužan **dostaviti radniku** u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu (čl. 14. st. 5. ZOR -a).

Dakle, poslodavci trebaju primjerak prijave na obvezna osiguranja uručiti radniku najkasnije u roku 8 dana od početka rada.

Poslodavci koji imaju do 3 (tri) zaposlena djelatnika i nadalje mogu prijavu podnositi u papirnatom obliku, najranije 8 dana prije početka rada, a najkasnije prije početka rada.

Kod **prijave radnika** predaje se **Tiskarica M-1P** (čl. 6. PravMatEv), koja se popunjava na isti način kod ugovora o radu sklopljenog na puno i nepuno radno vrijeme.

Kod promjena tijekom osiguranja koristi se Tiskarica M-3P, te kod objave radnika Tiskarica M-2P.

Kod zapošljavanja umirovljenika (u starosnoj mirovini) potrebno je izvršiti promjenu tijekom osiguranja u roku od 24 sata.

6. Prava radnika zaposlenog na nepuno radno vrijeme

6.1. Stanka

Radnik zaposlen u nepunom radnom vremenu koje je **kraće od 6 sati dnevno nema pravo na odmor** (stanku) u trajanju od **30 minuta** neprekidno (čl. 73. st. 1. ZOR-a).

Ukoliko radnik radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca (dva ili više), a ukupno rano vrijeme traje najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom radnom vremenu (čl. 73. st. 3. ZOR -a).

Primjerice, radnik zaposlen kod poslodavca A na 4 sata dnevno (20 sati tjedno) i kod poslodavca B na 4 sata dnevno (20 sati tjedno, što ukupno čini 8 sati dnevno, dakle više od propisanih 6 sati kojima se stječe pravo na stanku), ima pravo na stanku u trajanju od 15 minuta³ kod poslodavca A i 15 min kod poslodavca B.

6.2. Dnevni i tjedni odmor

Radnik zaposlen na nepuno (kao i onaj zaposlen na puno) radno vrijeme ima pravo (čl 74- i 75. ZOR -a):

- 1) na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od minimalno 24 sata (neprekidno) nedjeljom (odnosno dan koji prethodi nedjelji ili iza nje slijedi, prema čl. 75.s t. 1. ZOR -a),
- 2) na odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata (čl. 74. st. 1. ZOR-a).

6.3. Godišnji odmor

Radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme ima ista prava na godišnji odmor (čl. 77. do 85. ZOR -a) kao i radnik zaposlen na puno radno vrijeme.

Tako će primjerice radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme imati pravo na isti broj dana godišnjeg odmora kao i radnik zaposlen na puno radno vrijeme (minimalno četiri tjedna) – a i više ovisno o

³ Razmjerno ugovorenom radnom vremenu tj. 20 sati / ukupnih 40 sati = 0,5 x 100 = 50 %. Ukupno trajanje stanke je 30 min x 50% = 15 minuta.

odredbama kolektivnog ugovora, ugovora o radu ili nekog drugog akta kojim se uređuje pitanje prava na veći broj dana godišnjeg odmora).

Isto će tako, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme dobiti naknadu plaće kao da je radio. To za radnika zaposlenog na nepuno radno vrijeme znači kao plaća za ugovoreni broj radnih sati tjedno (za sate koje bi radio da nije na godišnjem odmoru).

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, poslodavci trebaju postići sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, a ukoliko sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora ne postignu dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu (čl. 85. st. 2. ZOR – a).

6.4. Materijalna prava

Radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme ima pravo na **jubilarnu nagradu, regres, božićnicu**, novčane nagrade za rezultate rada, dar za sv. Nikolu i sl. u iznosu **razmjerno** ugovorenom radnom vremenu, **osim** ako ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nije drugačije uređeno (čl. 62. st. 6. ZOR – a).

Primjerice, ukoliko je pravilnikom o radu uređeno da radnici imaju pravo na regres u iznosu od 1.000,00 kn, radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme od 20 sati tjedno (tj. 50% punog radnog vremena⁴) ima pravo na regres u iznosu od 500,00 kn. Međutim, ukoliko bi pravilnikom o radu bilo uređeno da pravo na regres od 1.000,00 kn imaju radnici zaposleni u punom i nepunom radnom vremenu, tada bi i radnik u nepunom radnom vremenu imao pravo na regres kao i oni zaposleni na puno radno vrijeme (1.000,00 kn).

Neoporezivi iznosi navedenih materijalnih prava (prigodne nagrade) propisani su čl. 7. st. 2. Pravilnika o porezu na dohodak (Nar. Nov., br. 10/17 do 01/19, nadalje: PravDoh) i iznose ukupno 2.500,00 kn godišnje (čl. 7. st. 2. rbr.5. PravDoh), te novčane nagrade za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl., iz čl. 73. st. 2. rbr. 32. PravDoh) iznose 5.000,00 kn godišnje, dok su neoporezivi iznosi jubilarnih nagrada propisani čl. 7. rbr.2. t. 6. do 12. PravDoh.

Napominjemo da se u slučaju isplate prigodne nagrade (iz čl. 7. st.2. rbr. 5. PravDoh) te novčane nagrade za radne rezultate (iz čl. 7. st. 2. rbr. 32. PravDoh) radniku koji radi istovremeno kod dva ili više poslodavaca u poreznom razdoblju za koje se prigodna nagrada isplaćuje i/ili je tijekom poreznog razdoblja imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istodobno, radnik je obavezan **prije isplate** prigodne nagrade **svakom poslodavcu** podnijeti **pisanu izjavu** u kojoj će navesti je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu prigodne nagrade za to porezno razdoblje, u kojem iznosu i je li po toj osnovi obračunan i uplaćen predujam poreza na dohodak. U slučaju da je prigodna nagrada već isplaćena u poreznom razdoblju, neoporezivo se može isplatiti samo razlika do propisanog iznosa prigodne nagrade do 2.500,00 kn (čl. 7. st.2. rbr.5. PravDoh), odnosno nagrade za rezultate rada do 5.000,00 kn (čl. 7. st. 2. t. 32. PravDoh).

Ukoliko neki od poslodavca ipak isplati prigodnu nagradu ili nagradu za rezultate rada iznad neoporezivog iznosa, razlika čini plaću (na koju treba obračunati obvezene doprinose, te porez i prirez (ako je propisan od strane jedinice lokalne samouprave).

6.5. Otpremnina

Radnik (zaposlen na nepuno ili na puno radno vrijeme) kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada (osim kada je do otkaza došlo zbog razloga koji su nastali ponašanjem radnika) ima pravo na otpremninu (čl. 125. ZOR -a). Iznos otpremnine ovisi o vremenu koje je radnik neprekidno radio kod poslodavca i ne može biti manji od jedne trećine prosječne plaće radnika (koju je ostvario u posljednja tri mjeseca rada) – za svaku navršenu godinu (kalendarsku) rada kod poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

6.5. Trajanje otkaznog roka

Radniku zaposlenom na nepuno radno vrijeme (kao i radniku zaposlenom na puno radno vrijeme) trajanje otkaznog roka (čl. 115. ZOR -a) utvrđuje se ovisno o godinama rada provedenim kod poslodavca i traje najmanje (čl. 122. ZOR -a):

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, otkazni rok povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života

7. Pojašnjenje nekih bitnih pitanja

Budući da radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme radi kraće od radnika zaposlenog na puno radno vrijeme, ostaju otvorena pitanja vezana za rad u nepunom radnom vremenu, i to:

- a) što je sa radnim stažem, tj. kako se izračunava?
- b) kakav utjecaj na staž ima obavljanje samostalne djelatnosti uz radni odnos tzv. druga djelatnost?
- c) što se događa u slučaju otkaza, prijave na zavod za zapošljavanje i da li radnik ima pravo na naknadu za vrijeme nezaposlenosti?
- d) može li se priznati staž osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani radni staž)?

Na navedena pitanja odgovaramo u nastavku.

7. 1. Računanje radnog staža

Radniku zaposlenom na nepuno radno vrijeme, **radni staž** (staž osiguranja⁵) za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja **računa se** u trajanju koje odgovara ukupnom broju sati rada u nepunom radnom vremenu ostvarenog za pojedine godine – obračunatih na puno radno vrijeme.

4 Omjer nepunog u punom radnom vremenu = broj sati u nepunom radnom vremenu / sati u punom radnom vremenu x 100 = 20 sati / 40 sati = 0,5 x 100 = 50 %.

5 U staž osiguranja računa se razdoblje provedeno u zaposlenju s punim radnim vremenom prema propisima o radu, sukladno odredbi čl. 27. st. 3. Zakona o mirovinskom osiguranju (Nar. Nov., br. 153/13 do 115/18).



Primjer 1.

Radnik koji je cijelu 2018. godinu radio 4 sata dnevno, pet dana u tjednu - što iznosi 20 sati tjedno, prvo treba utvrditi staž osiguranja kao da je radio puno radno vrijeme i to na sljedeći način:

- računa se **godina od 12 mjeseci**, a **svaki mjesec u trajanju od 30 dana** (neovisno o tome radi li se o veljači sa 28 dana, srpnju i kolovozu sa 31 danom itd.)
= $12 \times 30 = 360$ dana,
- zatim se tih 360 dana množi sa satima rada radnika dnevno
= $360 \times 4 \text{ sata} = 1.440$ sati,
- koji se potom dijele sa satima rada u punom radnom vremenu (8 sati dnevno) = $1.440 / 8 = 180$ dana,
- koji se dijele sa brojem dana u mjesecu (30 dana) = $180/30 = 6$ mjeseci radnog staža u 2018. godini.

U slučaju kada radnik radi **kod više poslodavaca**, radni sati **provedeni kod svih poslodavaca se zbrajaju** (kumuliranju) te se prema tom zbirnom iznosu sati rada (koji ne može biti veći od 40 sati tjedno, prema čl. 61. st. 1. ZOR – a) računa staž osiguranja.

7.2. Radni odnos na nepuno radno vrijeme uz obavljanje samostalne djelatnosti tzv. druge djelatnosti

Ako radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme **obavlja i drugu djelatnost** (registriranu samostalnu djelatnost, primjerice obrt) temeljem koje je ostvario dohodak na koji su plaćeni doprinosi za mirovinsko osiguranje, može po toj osnovi **ostvariti pravo na dodatni staž osiguranja** (najviše 12 mjeseci za jednu kalendarsku godinu).

Primjer 2.

Pretpostavimo da je radnik tijekom 2017. godine bio zaposlen na nepuno radno vrijeme u trajanju od 4 sata dnevno, uz koje je obavljao i drugu djelatnost temeljem koje je ostvario dohodak u iznosu od 60.346,20 kn (godišnji iznos osnovice na koji su plaćeni doprinosi za mirovinsko osiguranje).

Staž osiguranja izračunava se tako da se ostvareni dohodak podijeli sa prosječnom plaćom u 2017. godini u iznosu od 8.055,00 kuna (prema podacima Državnog zavoda za statistiku⁶)

= $60.346,20 \text{ kn} / 7,49177 = 7 \text{ mjeseci}$ i 14 dana ($0,49177 \times 30 \text{ dana} = 14,753$) priznatog radnog staža prema ostvarenom dohotku iz druge djelatnosti.

7.3. Ostvarivanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti

Kada radniku, koji je bio **zaposlen na nepuno radno vrijeme**, **prestane radni odnos** i on se prijavi na Zavod za zapošljavanje, ima pravo na novčanu naknadu ovisno o udjelu radnih sati nepunog radnog vremena u radnim satima punog radnog vremena.

Naime, za ostvarenje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti kod punog radnog vremena, potrebno je imati najmanje 9 mjeseci rada u posljednjih 24 mjeseca (čl. 46. st. 1. Zakona o tržištu rada (Nar. Nov., br. 118/18).



ističemo...

Radnik koji radi 4 sata dnevno, odnosno 20 sati tjedno (što čini 1/2 radnih sati u radnim satima punog radnog vremena = $20/40 = 50\%$), **mora raditi** minimalno 18 mjeseci da bi ostvario pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti (jer 18 mjeseci rada u nepunom radnom vremenu od 4 sata dnevno, preračunato na radne sate/mjesec u punom radnom vremenu, iznosi 9 mjeseci rada – potrebnih za ostvarivanje prava na naknadu).

7.4. Staž osiguranja s povećanim trajanjem

Prema odredbama Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem (Nar. Nov., br. 115/18, nadalje: ZakStP), radnicima koji rade nepuno radno vrijeme **ne može se priznati staž osiguranja s povećanim trajanjem** (čl. 3. st. 2. ZakStP).

Iznimno, samo se osiguranicima – osobama s invaliditetom (osobe oboljele od distrofije i srodnih mišićnih i neuromišićnih bolesti, oboljeli od paraplegije, cerebralne i dječje paralize, multiple skleroze i srodnih bolesti, slijepe osobe, gluhe osobe, gluhoslijepe osobe, osobe oboljele od reumatoidnog artritisa i drugih sustavnih upalnih bolesti zglobova i vezivnog tkiva (ankilozantni spondilitis, psorijatični artritis, seronegativni artritis, sistemski eritemski lupus, sklerodermlija i polimiozitis/dermatomiozitis), osobe kod kojih postoje funkcionalni poremećaji zbog kojih se ne mogu samostalno kretati bez uporabe invalidskih kolica te osobe s Downovim sindromom) koje su zaposlene na nepuno radno vrijeme može računati staž osiguranja s povećanim trajanjem. U takvom se slučaju staž osiguranja s povećanim trajanjem računa tako da se rad s nepunim radnim vremenom preračuna u staž za puno radno vrijeme te se staž osiguranja s povećanim trajanjem utvrđuje prema ostvarenom stažu osiguranja svđenom na puno radno vrijeme (čl. 3. st. 3. i 4. ZakStP).

8. Kako se raspoređuje nepuno radno vrijeme?

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. U slučaju da i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana

6 Prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske u 2017. godini objavljena je u Nar. nov., br. 25/2018.

unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika (čl. 66. ZOR - a).

Radno vrijeme se može i **preraspodijeliti** (ako je to potrebno radi prirode posla) tako da radnik u jednom razdoblju radi dulje, a u drugom kraće (čl. 67. ZOR – a).

Tako primjerice, radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme - može raditi samo neke dane u tjednu, tj. njegov rad može biti raspoređen na jedan ili više dana u tjednu i to maksimalno na šest dana.

Isto tako, svaki radni dan ne mora imati isti broj sati.

Radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme **može** u pojedinom tjednu **raditi duže** od ugovorenog tjednog radnog vremena **ako to traži poslodavac** (i uz pristanak radnika – naročito ako radi kod više poslodavaca). Takav se dulji rad **smatra prekovremenim radom** (prema čl. 65. st. 1. ZOR -a, „prekovremeni rad je onaj koji je duži od punog odnosno nepunog radnog vremena), te mu je poslodavac dužan isplatiti povećanu plaću za taj rad (čl. 94. ZOR – a).

9. Obračun plaće za nepuno radno vrijeme

Mjesečna osnovica za rad u određenom mjesecu (čl. 21. st. 2. Zakona o doprinosima, Nar. Nov., br. 84/08 do 106/18, nadalje: ZakDop) **ne može iznositi manje** od **najvišeg iznosa** koji je poslodavac (ili druga osoba umjesto poslodavca) dužan isplatiti radniku **prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu**⁷, pri čemu treba voditi računa i o **primjeni najpovoljnijeg prava** za radnika (čl. 9. st. 3. ZOR -a).

To konkretnije znači da poslodavac radniku **ne može** obračunati plaću manju od one ugovorene u ugovoru o radu, odnosno određene Pravilnikom o radu (obvezni su ga donijeti poslodavci koji imaju više od 20 zaposlenih (čl. 26. st. 1. ZOR -a), poslodavci koji imaju manje zaposlenih mogu ga donijeti no nisu to obvezni učiniti) ili kolektivnom ugovorom, te propisane Zakonom o minimalnoj plaći, s time da ukoliko je, primjerice plaća u ugovoru o radu manja od one propisane kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan **primijeniti za radnika povoljnije pravo** (čl. 9. st. 3. ZOR -a) i obračunati plaću radniku prema kolektivnom ugovoru. Ukoliko poslodavca ne obvezuje kolektivni ugovor, nema obvezu donijeti Pravilnik o radu, a plaća u ugovoru o radu je ugovorena u iznosu manjem od propisanog u Zakonu o minimalnoj plaći (koja za 2019. iznosi 3.750,00 kn, prema Uredbi o visini minimalne plaće, Nar. Nov., br. 109/2018), poslodavac je obavezan primijeniti odredbe Zakona o minimalnoj plaći tj. ne može obračunati radniku plaću u iznosu manjem od 3.750,00 kn za puno radno vrijeme.



ističemo...

Najniža plaća (bruto) za radnike zaposlene u nepunom radnom vremenu određuje se ovisno o **razmjernom udjelu nepunog radnog vremena u punom radnom vremenu**.

To primjerice, za radnika koji radi 20 sati tjedno (5 dana po 4 sata dnevno), znači udio od 50% u punom radnom vremenu (20 sati / 40 sati = 0,5 x 100 = 50%), odnosno za radnika koji radi 5 sati tjedno je to udjel od 12,5% u punom radnom vremenu (5 sati / 40 sati = 12,5%) i td.

To praktično znači da poslodavac radniku zaposlenom u nepunom radnom vremenu na 20 sati tjedno ne može obračunati plaću na

⁷ Čl. 3. Zakona o minimalnoj plaći, Nar. Nov., br. 118/18, minimalna plaća je najniži mjesečni iznos bruto plaće koji pripada radniku za rad u punom radnom vremenu.

iznos manji od 50% minimalno propisane plaće za puno radno vrijeme tj ne može biti manja od 1.875,00 kn (3.750,00 kn x 50%), te za radnika zaposlenog na 5 sati tjedno minimalna plaća ne može biti manja od 12,5% (5 sati / 40 sati tjedno = 0,125 x 100 = 12,5%) propisane minimalne plaće za puno radno vrijeme tj ne može biti manja od 468,75 kn (3.750,00 kn x 12,5%), i td.

9.1. Obračun doprinosa na isplaćene plaće za nepuno radno vrijeme

Najniža plaća/osnovica (na koju se obračunavaju svi obvezni doprinosi) ovisi o odredbama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ugovora o radu, te posebnim propisima (Zakonu o minimalnoj plaći), što za rad u nepunom radnom vremenu i nadalje znači omjer sati rada u punom radnom vremenu.



ističemo...

Doprinosi iz plaće (mirovinsko osiguranje I. i II. stup) i doprinos na plaću (doprinos za zdravstveno osiguranje) se kod rada u nepunom radnom vremenu obračunavaju i plaćaju prema **udjelu sati rada u nepunom radnom vremenu** na iznos najniže plaće određene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu, odnosno posebnim propisima (Zakon o minimalnoj plaći, op.a.), prema čl. 200. ZakDop.

Primjerice, ukoliko je radnik zaposlen na 4 sata dnevno u poduzeću koje se bavi graditeljstvom (a koje obvezuje primjena Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (Nar. Nov., br. 115/15 i 26/18, te Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora Nar. Nov., br. 49/18), na poslovima knjigovođe za koje je (prema odredbama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo) propisana plaća u iznosu od 5.700,00 kn, bruto plaća će za 4 sata iznositi 2.850,00 kn (50% udjela u punom radnom vremenu). Taj iznos čini najniži iznos plaće na koji se navedenom radniku trebaju obračunati obvezni doprinosi (iz i na plaću).

U nastavku dajemo pregled obveznih doprinosa iz i na plaću:

Doprinosi iz plaće	Stopa
Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (I. stup):	
■ ako je osiguranik osiguran samo u sustavu mirovinskog osiguranja temeljem generacijske solidarnosti,	20 %
■ ako je osiguranik osiguran i temeljem individualne kapitalizirane štednje (II. stup)	15 %
Doprinos za mirovinsko osiguranje temeljem individualne kapitalizirane štednje (II. stup)	5%

Doprinosi na plaću	Stopa
Doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje	16,5%

9.2. Obračun poreza na dohodak na isplaćene plaće za nepuno radno vrijeme

Radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme ima pravo na osobni odbitak kao i radnik zaposlen na puno radno vrijeme u iznosu od 3.800,00 kuna mjesečno, prema čl. 14. st.3. ZakDoh (koji može biti uvećan za uzdržavanu djecu, uzdržavane članove, invalidnost itd., čl. 14. st. 4. ZakDoh). Osobni odbitak, pripadnost općini/gradu i ostali podaci bitni za utvrđivanje predujma poreza na dohodak, odnosno poreza na dohodak od nesamostalnog rada priznaje se i utvrđuje **isključivo** na



temelju **porezne kartice** koju za radnika, umirovljenika i fizičku osobu koja ostvaruje primitke od nesamostalnog rada imaju poslodavci i isplatitelji primitka, odnosno plaće i mirovine ili sam porezni obveznik. Poreznu karticu (obrazac PK) poslodavcu i isplatitelju plaće ili mirovine ili samom poreznom obvezniku će dostavljati elektroničkim putem Porezna uprava na zahtjev poslodavca i uz suglasnost radnika. Samo iznimno će se porezna kartica moći dobiti u papirnatom obliku i to u slučaju kada poslodavac i isplatitelj plaće ili mirovine ili sam porezni obveznik nije korisnik sustava ePorezna ili ne ishodi suglasnost radnika ili umirovljenika (čl. 26. ZakDoh).

Radnik koji ostvaruje dohodak od nesamostalnog rada kod dva ili više poslodavaca u nepunom radnom vremenu ili koji uz rad u punom radnom vremenu ima sklopljen ugovor o radu za nepuno radno vrijeme (prema čl. 61. i 62. ZOR-a), može osobni odbitak koristiti kod više isplatitelja uz uvjet da zatraži raspodjelu osobnog odbitka prema isplatiteljima (poslodavcima). U tom slučaju Porezna uprava će na Obrascu PK evidentirati omjer (postotak) raspodjele osobnog odbitka prema isplatiteljima (poslodavcima) sukladno zahtjevu, a nakon evidentiranih promjena izdati novi Obrazac PK na temelju kojeg se priznaje osobni odbitak pri utvrđivanju predujma poreza na dohodak od nesamostalnog rada. U tom slučaju svaki poslodavac odnosno isplatitelj može koristiti osobni odbitak samo do utvrđenog postotka, neovisno o tome što u pojedinim mjesecima ostvareni dohodak može prelaziti taj iznos. Porezna uprava će omjer (postotak) evidentirati i u slučaju kada porezni obveznici odluče osobni odbitak koristiti samo kod jednog isplatitelja (poslodavca) na način da će evidentirani omjer (postotak) biti 100% kod onog isplatitelja (poslodavca) kod kojeg je porezni obveznik odlučio u cijelosti koristiti osobni odbitak dok će kod drugih isplatitelja (poslodavaca) evidentirani omjer (postotak) biti 0% (čl. 28. st. 8. Pravilnika o porezu na dohodak, Nar. Nov., br. 10/17 do 1/19, nadalje: PravDoh).

Napominjemo da slučaju rada umirovljenika (u starosnoj mirovini), poslodavac može kod obračuna plaće koristiti osobni odbitak samo u slučaju ako mu je radnik (umirovljenik) dostavio poreznu karticu (PK). Ako poslodavac nema obrazac PK (jer se odbitak koristi kod obračuna mirovine), ne može koristiti osobni odbitak.

9.2.1. Osnovica za oporezivanje

Osnovica za oporezivanje = bruto plaća – doprinosi iz plaće – osobni odbitak radnika, prema slijedećim stopama (čl. 24. st. 3. ZakDoh):

Stopa porez na dohodak	Iznos
24 %	do 30.000,00 kn
36 %	iznad 30.000,00 kn

10. Primjeri obračuna plaća radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme

Primjer 3. – nepuno radno vrijeme kod jednog poslodavca

Radnik Mario Marić iz Zagreba zaposlen je u poduzeću «Poduzetnik» d.o.o. iz Zagreba na nepuno radno vrijeme od 6 sati dnevno (30 sati tjedno). Plaća prema ugovoru o radu iznosi 6.000,00 kuna bruto. Radnik je poslodavcu predao PK karticu po kojoj mu osobni odbitak iznosi 3.800,00 kn mjesečno, ima prebivalište u Zagrebu, osiguranik je I. i II. stupa mirovinskog osiguranja.

Poslodavac mu je plaću za veljaču 2019. (u kojoj ima 120 sati, za 30 satni radni tjedan od ponedjeljka do petka) i prijevoz na posao i s posla isplatio 12. ožujka 2019. na tekući račun.

Obračun je izvršen na slijedeći način:

Plaća - Mario Marić	Iznos
I. Bruto plaća	6.000,00
1. Doprinosi iz plaće	1.200,00
a) MIO I. stup - 15%	900,00
b) MIO II. stup - 5%	300,00
2. Dohodak (Bruto plaća – doprinosi)	4.800,00
3. Osobni odbitak	3.800,00
4. Osnovica za oporezivanje	1.000,00
5. Porez na dohodak - ukupno	240,00
a) 24% (do 30.000,00)	240,00
b) 36% (od 30.000,00)	0,00
5.1. Prirez na dohodak ¹	43,20
6. Obveza poreza i prireza za uplatu (rbr.5. + rbr. 5.1.)	283,20
7. Plaća za isplatu (rbr.2.- rbr.6.)	4.516,80
8. Izdaci za prijevoz na posao i s posla	360,00
9. Ukupno plaća za isplatu sa prijevozom (rbr. 7. + rbr.8.)	4.876,80
II. Doprinos na plaću	990,00
a) Doprinos za zdravstveno osiguranje (16,5%)	990,00
Ukupno trošak plaće (I.+II.)	6.990,00

Temeljem navedenog obračuna poslodavac je obavezan popuniti **obrazac obračuna plaće i naknade** (IP1) prema čl. 2. Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (Nar. Nov., br. 32/15 do 35/17 (nadalje: PravSadPI) kojeg je poslodavac dužan **najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće** (naknade plaće), radniku **dostaviti obračun** iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni (čl. 93. st. 1. ZOR-a).

Poslodavac popunjava obrazac JOPPD i predaje isti Poreznoj upravi zajedno sa isplatom plaće (ili najkasnije slijedeći dan, prema čl. 79. st. 1. PravDoh), tj u ovom primjeru je poslodavac dužan podnijeti obrazac JOPPD 12. (najkasnije 13.) ožujka 2019. godine.

Stranica B Obrasca JOPPD ispuniti će se na slijedeći način:

Zahvaljujemo na vašem povjerenju!

Pretplatite se na časopis RAČUNOVODSTVO i POREZI u praksi

- stranica B -

IV. Redni broj stranice 1/1		III. Vrsta izvješća 1		II. Oznaka izvješća 19071		I. OIB podnositelja izvješća 12345678901	
17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)						6.1. Oznaka stjecatelja/ osiguranika	0001
16.1. Oznaka načina isplate	16.2. Iznos za isplatu			8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/ nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena	4. OIB stjecatelja / osiguranika	23456789012
15.1. Oznaka neoporezivog primitka	15.2. Iznos neoporezivog primitka	19	360,00	7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom	5. Ime i prezime stjecatelja/osiguranika	Mario Marić
14.1. Iznos obračunalog poreza na dohodak	14.2. Iznos obračunalog prireza porezu na dohodak	240,00	43,20	10. Sati rada	10.1. Razdoblje obračuna od	2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	01333
13.4. Osobni odbitak	13.5. Porezna osnovica	3.800,00	1.000,00	8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/ nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena	3. Šifra općine/grada rada	01333
13.2. Izdatak - uplaćeni doprinosi za mirovinsko osiguranje	13.3. Dohodak	1.200,00	4.800,00	11. Iznos primitka (oporeživi)	12. Osnovica za obračun doprinosa	1. Redni broj	1
12.9. Poseban doprinos za zapošljavanje osoba s invaliditetom	13.1. Izdatak	0,00	0,00	10.0. Ukupni neodradeni sati rada (10.- odradeni sati rada)	10.2. Razdoblje obračuna do		
12.7. Dodatni doprinos za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem - II STUP	12.8. Poseban doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu	0,00	0,00				
12.5. Doprinos za zapošljavanje	12.6. Dodatni doprinos za mirovinsko osig. za staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem	0,00	0,00				
12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	12.4. Doprinos za zaštitu zdravlja na radu	990,00	0,00				
12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje	12.2. Doprinos za mirovinsko osiguranje - II STUP	900,00	300,00				
		6.000,00	6.000,00				
		0	28.02.2019.				
		120	01.02.2019.				
		3	2				
		0	0				
		0001	0001				
		01333	01333				
		1					

Primjer 2. - Nepuno radno vrijeme kod dva poslodavca

Radnik Pero Marić zaposlen je u dva poduzeća na nepuno radno vrijeme:

- 1) u poduzeću «Sunce» d.o.o. na radno vrijeme od 4 sata rada dnevno (20 sati tjedno). Plaća prema ugovoru o radu iznosi 5.000,00 kuna. Radnik je poslodavcu predao PK karticu po kojoj mu osobni odbitak iznosi 3.800,00 kuna mjesečno, ima prebivalište u Zagrebu, osiguranik je I. i II. stupa mirovinskog osiguranja. U ožujku je odradio 84 sata,
- 2) u poduzeću «Stil» d.o.o. na radno vrijeme od 3 sata dnevno (15 sati tjedno) od 11. ožujka 2019. Plaća prema ugovoru iznosi 3.800,00 kuna. Kako je radnik kod poslodavca počeo raditi 11. ožujka 2019. (te ima 45 odrađenih sati), bruto plaća za razdoblje od 11. do 31. ožujka iznosi 2.850,00 kn (3.800,00 / 60 sati rada za cijeli ožujak = 63,3333 x 45 sati rada = 2.850,00). Poslodavac „Stil“ kod obračuna ne može koristiti osobni odbitak jer nema poreznu karticu (PK), koju je radnik dostavio drugom poslodavcu.

Poslodavac „Sunce“ je plaću za ožujak 2019. (u kojem je radnik odradio 88 sati) isplatio 10. travnja 2019. (zajedno sa prijevozom na posao i s posla).

Poslodavac „Stil“ je plaću za ožujak 2015. (u kojem je radnik u razdoblju od 11. -31.ožujka odradio 45 sati) isplatio 15. travnja 2019.

U nastavku dajemo primjere obračuna plaće kod oba poslodavca:

Plaća - PERO MARIĆ	Poslodavac „Sunce“	Poslodavac „Stil“
I. Bruto plaća	5.000,00	2.850,00
1. Doprinosi iz plaće	1.000,00	570,00
a) MIO I. stup - 15%	750,00	142,50
b) MIO II. stup - 5%	250,00	146,82
2. Dohodak (Bruto plaća – doprinosi)	4.000,00	2.280,00
3. Osobni odbitak	3.800,00	0,00
4. Osnovica za oporezivanje	200,00	2.280,00
5. Porez na dohodak - ukupno	48,00	547,20
a) 24% (do 30.000,00 kn)	48,00	547,20
b) 36% (iznad 30.000,00 kn)	0,00	0,00
5.1. Prirez na dohodak	8,64	98,50
6. Obveza poreza i prireza za uplatu (rbr.5. - rbr.5.1.)	56,64	645,70
7. Plaća za isplatu (rbr.2.-rbr.6.)	3.943,36	1.634,30
8. Izdaci za prijevoz na posao i s posla	360,00	0,00
9. Ukupno plaća za isplatu sa prijevozom (rbr. 7. + rbr.8.)	4.303,36	1.634,30
II. Doprinos na plaću	825,00	470,25
a) Doprinos za zdravstveno osiguranje (16,5%)	825,00	470,25
Ukupno trošak plaće (I. + II.)	5.825,00	3.320,25

Temeljem navedenog obračuna poslodavac je obavezan popuniti **obrazac obračuna plaće i naknade** (IP1) prema čl. 2. Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (Nar. Nov., br. 32/15 do 35/17 (nadalje: PravSadPI) kojeg je poslodavac dužan **najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće** (naknade plaće), radniku dostaviti **obračun** iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni (čl. 93. st. 1. ZOR-a).

Poslodavac „Sunce“ popunjava obrazac JOPPD i predaje isti Posrednoj upravi zajedno sa isplatom plaće (ili najkasnije slijedeći dan, prema čl. 79. st. 1. PravDoh), tj u ovom primjeru je poslodavac dužan podnijeti obrazac JOPPD 10. (najkasnije 11.) travnja 2019. godine.

