

Godišnji odmor i isplata regresa za 2017.

Igor Milinović, mag. oec.

Sadržaj:

1.	Godišnji odmor	127
1.1.	Gdje je propisano pravo radnika na godišnji odmor	127
1.2.	Trajanje godišnjeg odmora	127
1.3.	Godišnji odmor malodobnog radnika	128
1.4.	Godišnji odmor radnika koji rade na poslovima štetnim za zdravlje	128
1.5.	Godišnji odmor kod radnika koje rade nepuno radno vrijeme	128
1.6.	Može li se radniku dati godišnji odmor duži od onoga koji je propisan ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu	128
1.7.	Koji se sve dani ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora	128
1.8.	U kojem roku radnik stječe pravo na godišnji odmor	128
1.9.	Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	128
1.10.	Tko odlučuje o rasporedu korištenja godišnjeg odmora	129
1.11.	Do kada se najkasnije radnika mora obavijestiti o korištenju godišnjeg odmora	130
1.12.	Može li radnik koristiti godišnji odmor kad on to želi	130
1.13.	Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	130
1.14.	Naknada za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa	130
1.15.	Odricanje prava na godišnji odmor i naknada štete zbog nekorištenja godišnjeg odmora	131
1.16.	Primjeri izračuna prava na godišnji odmor	131
2.	Regres	132
2.1.	Ima li radnik pravo na regres	132
2.1.1.	Pravo radnika na regres prema kolektivnim ugovorima za graditeljstvo i ugostiteljstvo	132
2.2.	Plaća li se pri isplati regresa porez na dohodak i obvezni doprinosi	132
2.2.1.	Isplata regresa bez plaćanja poreza na dohodak i obveznih doprinosa	132
2.2.2.	Isplata regresa koji podliježe obvezi plaćanja poreza na dohodak i obveznih doprinosa	133
2.3.	Neoporeziva isplata regresa kod osobe koja radi istodobno kod dva ili više poslodavaca	135
2.4.	Neoporeziva isplata regresa kod osobe koja je tijekom godine radila kod drugog (bivšeg) poslodavca	135



1. Godišnji odmor

1.1. Gdje je propisano pravo radnika na godišnji odmor

Prava radnika iz radnog odnosa (pa tako i njegovo pravo na plaćeni godišnji odmor) mogu biti propisana:

- Zakonom o radu (Nar. nov., br. 93/2014),
- kolektivnim ugovorom,
- pravilnikom o radu (moraju ga imati tvrtke koje zapošljavaju 20 i više radnika),
- ugovorom o radu.

Trajanje plaćenog godišnjeg odmora radnika **mora biti navedeno u ugovoru o radu**. Iznimno, u ugovoru o radu može se, vezano uz trajanje plaćenog godišnjeg odmora, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje to pitanje¹.

1.2. Trajanje godišnjeg odmora

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu, sukladno čl. 77. st. 1. Zakona o radu, pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju **od najmanje četiri tjedna**. To znači da radnik koji radi pet dana u tjednu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana. Radnik koji radi šest dana u tjednu ima pravo na najmanje trajanje godišnjeg odmora 24 radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog, te broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Kod kolektivnih ugovora bitno je istaknuti da poslodavac koji nije potpisnik nekog od kolektivnih ugovora ne mora ih primjenjivati, osim ako nije ministar nadležan za rad proširio primjenu određenog kolektivnog ugovora na sve poslodavce određene djelatnosti². U ovome trenutku proširena je primjena kolektivnog ugovora za djelatnost graditeljstva³ i ugostiteljstva⁴. Trajanje godišnjeg u djelatnosti graditeljstva i ugostiteljstva prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1.

KOLEKTIVNI UGOVOR	TRAJANJE GODIŠNJEG ODMORA	NAR. NOV.
UGOSTITELJSTVO	<p>Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da na najmanji broj od 18 radnih dana dodaje se još najmanje:</p> <p>a) s osnova složenosti poslova</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ radniku na radnom mjestu sa VII. stupnjem obrazovanja - 4 dana; ■ radniku na radnom mjestu sa VI. stupnjem obrazovanja - 3 dana; ■ radniku na radnom mjestu sa IV. i V. stupnjem obrazovanja - 2 dana; ■ radniku na radnom mjestu do IV. stupnja obrazovanja - 1 dan; <p>b) s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika - 1 dan;</p> <p>c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja - 1 dan;</p> <p>d) samohrani roditelj - 2 dana.</p> <p>Osim malodobnih radnika i radnika koji rade na poslovima sa štetnim utjecajem, zbog čega im je priznato pravo na skraćeno radno vrijeme i staž s uvećanim trajanjem, najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz prethodnog stavka je trideset (30) radnih dana. Najkraće trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po prije navedenim osnovama ne može biti kraće od 20 dana ako se subota ne uračunava u godišnji odmor, odnosno 24 dana ako se subota uračunava u godišnji odmor.</p>	44/2015, 55/2015 i 121/2015
GRADITELJSTVO	<p>Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojem radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 tjedna. Ako je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora uračunava se 20 radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana tjedno, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora uračunavaju se 24 radna dana.</p> <p>Malodobnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnog utjecaja imaju pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.</p> <p>Trajanje godišnjeg odmora povećava se:</p> <ul style="list-style-type: none"> – za svakih navršanih četiri godina radnog staža – za 1 radni dan; – radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50% invaliditeta – za 5 radnih dana; – radnici majci i samohranom roditelju s dvoje ili više djece do 7 godina života za 3 radna dana. <p>Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 5 tjedana. Na razini poslodavca ukupno trajanje godišnjeg odmora može se povoljnije odrediti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.</p> <p>U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se neradne subote, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.</p>	115/2015

Ako je neko pravo radnika, pa tako i **trajanje godišnjeg odmora, različito uređeno** ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu, **za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo** (osim ako zakonom nije uređeno drugačije). Primjerice, ako je dužina trajanja godišnjeg odmora uređena kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, primjenjuje se ono pravo, u svezi trajanja godišnjeg odmora, koje je za radnika povoljnije.

Ovdje treba napomenuti da određeni kolektivni ugovori uređuju pitanje dužine trajanja godišnjeg odmora na način da se na 18 radnih dana dodaje i određeni broj dana po nekoj drugoj osnovi (npr. dužina radnog staža, stručna sprema i dr.). Što se tiče utvrđivanja dužene

1 Čl. 15. st. 2. Zakon o radu.

2 Ako nadležni ministar za rad proširi kolektivni ugovor za određenu djelatnost, tada taj kolektivni ugovor moraju poštivati svi poslodavci koji zapošljavaju radnike u toj djelatnosti neovisno koliko radnika zapošljavaju (dovoljno je da zapošljava samo jednog radnika mora primjenjivati prošireni kolektivni ugovor za svoju djelatnost).

3 Nar. nov., br. 115/2015

4 Kolektivni ugovora ugostiteljstva, koji je zaključen 1. travnja 2015. godine i objavljen u Narodnim novinama broj 44 od 22. travnja 2015. godine, proširen je se na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, područje I, odjeljci 55 i 56 Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. – NKD 2007. (Narodne novine, broj 58/2007).

trajanja godišnjeg odmora, treba vidjeti koliko je ukupno radnih dana predviđeno prema kolektivnom ugovoru, i ako je to duže od onog što propisuje Zakon o radu, primijenit će se kolektivni ugovor. U protivnome, ako je duže trajanje godišnjeg odmora propisano Zakonom o radu od kolektivnog ugovora, primijenit će se navedeni Zakon.

1.3. Godišnji odmor malodobnog radnika

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor, prema čl. 77. st. 1. Zakona o radu, u trajanju od najmanje **pet tjedana**.

1.4. Godišnji odmor radnika koji rade na poslovima štetnim za zdravlje

Radnik koji radi **na poslovima** na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika **od štetnih utjecaja**, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje **pet tjedana** (čl. 55. st. 2. Zakona o radu).

1.5. Godišnji odmor kod radnika koji rade nepuno radno vrijeme

Radnik koji radi **nepuno radno vrijeme** ima ista prava u svezi s godišnjim odmorom kao i radnik koji radi puno radno vrijeme. Razlika će se, naravno, pojaviti u iznosu naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, s obzirom da će radnik koji radi nepuno radno vrijeme primiti naknadu plaće samo za sate koje bi radio da ne koristi godišnji odmor.

U slučaju kad radnik radi kod dva ili više poslodavaca nepuno radno vrijeme, trajanje godišnjeg odmora ne mora biti određeno u istom trajanju. Također, potrebno je voditi računa da dva ili više poslodavaca odobre radniku korištenje godišnjeg odmora u isto vrijeme.

Ako poslodavci, kod kojeg je radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme, ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su omogućiti korištenje godišnjeg odmora u razdoblju u kojem zahtjeva radnik.

1.6. Može li se radniku dati godišnji odmor duži od onoga koji je propisan ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu

Poslodavac **može** svojom odlukom radniku dati pravo na duži godišnji odmor od onoga koji je propisan ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Gornja granica trajanja godišnjeg odmora nije određena Zakonom o rada. Međutim, gornja granica trajanja godišnjeg odmora može biti uređena pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorima.

1.7. Koji se sve dani ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora

U trajanje godišnjeg odmora **NE uračunavaju** se:

- **blagdani i neradni dani,**
- **bolovanje i druge privremene nesposobnosti za rad** (koje je utvrdio ovlašteni liječnik),
- **plaćeni dopust.**

1.8. U kojem roku radnik stječe pravo na godišnji odmor

Radnik koji **se prvi put zaposli** ili koji **ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana**, stječe pravo na godišnji odmor **nakon 6 mjeseci neprekidnog rada**. Bolovanje i druga privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne

smatra se prekidom rada. Ostali radnici koji nisu stekli pravo na puni godišnji odmor, imaju pravo razmjerni dio godišnjeg odmora, tj. **na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada**.

Također, radnik ima pravo **na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada** u slučaju ako mu prestaje radni odnos⁵. To znači, da neovisno koliko je mjeseci radnik radio kod poslodavca, ako mu prestaje radni odnos ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. *Primjerice, radnik je bio zaposlen kod poslodavca u tekućoj godini od 1.1. do 20.8., nakon čega mu prestaje radni odnos. Navedeni radnik stekao je pravo na godišnji odmor za osam mjeseci rada, tj. na 8/12.*

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora najmanje **polovica dana godišnjeg odmora zaokružuju se na cijeli dan** godišnjeg odmora, a **najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec**. Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Primjer 1:

Radnik koji ima pravo na puni godišnji odmor u trajanju 26 dana, a prekida radni odnos nakon 3 mjeseca rada, te stječe pravo na 3/12 godišnjeg odmora.

Izračun broja dana godišnjeg odmora:

$$= \frac{3 \text{ mjeseca} \times 26 \text{ dana}}{12 \text{ mjeseci}} = 6,5 \text{ dana tj. } 7 \text{ dana}$$

S obzirom da se najmanje polovica dana zaokružuje na cijeli dan, u našem primjeru, radnik ima pravo na **7 dana** godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.⁶

1.9. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Godišnji odmor može se koristiti u jednom dijelu ili u više dijelova. Da bi se godišnji odmor koristio u dva ili više dijelova o tome se moraju dogovoriti radnik i poslodavac. Stoga, bilo bi uputno da radnik da pismenu da suglasnost ako pristaje da koristi godišnji odmor u više dijelova. U nastavku dajemo primjer ogledni primjer mogućeg izgleda radnikove suglasnosti o korištenju godišnjeg odmora u više dijelova.

⁵ Čl. 78. st. 2. Zakona o radu.

⁶ Čl. 78. st. 3. Zakona o radu.

**Ogledni primjer radnikove suglasnosti o korištenju godišnjeg odmora u više dijelova:****Pero Perić,**
Zagreb, Ilica 555Trgovac d.o.o.
Zagreb, Duga ulica 5Sukladno članku 83. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014) da-
jem**SUGLASNOST**da godišnji odmor za 2017. godinu koristim u 2 dijela kako je
to navedeno u Odluci o rasporedu korištenja godišnjeg odmora
za 2017. godinu.

U Zagrebu, 30.5.2017.

Pero Perić

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom ka-
lendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi
najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i
poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo
na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Navedeno proizla-
zi iz čl. 83. Zakona o radu.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela go-
dišnjeg odmora iz članka 83. Zakona radnik može **prenijeti i iskori-
stiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine** (bez obzira koliko je
radio u prethodnoj godini).

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg od-
mora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83.
Zakona, može taj dio godišnjeg odmora **prenijeti i iskoristiti
najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine**. Iznim-
no, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik
zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski do-
pust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u ra-
zvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije
omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima
pravo **iskoristiti 31. prosinca godine u kojoj se vratio na rad**.
Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio
dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti
iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

**1.10. Tko odlučuje o rasporedu korištenja
godišnjeg odmora**

Poslodavac utvrđuje korištenje godišnjeg odmora⁷ u skladu s
ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom i Zako-
nom o radu. Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora
moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za
odmor raspoložive radnicima.

Raspored korištenja godišnjeg odmora, sukladno čl. 85. st. 1.
Zakona o radu, utvrđuje poslodavac do najkasnije 30. lipnja tekuće
godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Iznimno, raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se i pri-
je navedenog zakonskog roka, ako je tako navedeno u kolektivnom
ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Primjer: Odluka o rasporedu korištenja godišnjeg odmora

U nastavku dajemo primjer mogućeg izgleda Odluke o rasporedu
korištenja godišnje odmora.⁸

Sukladno čl. 85. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014
- u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo Trgovac d.o.o.
Zagreba, Ilica 555, OIB 76878275764 (u nastavku teksta: Po-
sloдавac), koje zastupa direktor društva Ivo Ivić, dana 10. lipnja
2017. donosi sljedeću

O D L U K U**O R A S P O R E D U K O R I Š T E N J A G O D I Š N J I H
O D M O R A Z A 2 0 1 7 . G O D I N U**

I. Radnici Poslodavca koristiti će godišnji odmor za 2017. godinu
prema sljedećem rasporedu:

Ime i prezime radnika	Broj dana godišnjeg odmora	Razdoblje korištenja		Ostatak
		1. dio	2. dio	

II. U slučaju da raspored godišnjih odmora radnika iz točke I. ove
Odluke ne bude mogao biti realiziran u rokovima navedenim u
točki I. ove Odluke, Poslodavac će donijeti Odluku o izmjeni i
dopuni Odluke o rasporedu korištenja godišnjeg odmora.

III. Ova Odluka o rasporedu korištenja godišnjih odmora dostavlja
se svakom radniku i objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca

IV. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela
godišnjeg odmora iz čl. 83. Zakona, radnik može prenijeti i
iskoristiti najkasnije do 30. lipnja 2017. godine. Iznimno, go-
dišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut,
ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bo-
lesti, ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski
dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 31. prosinca 2017. go-
dine. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti
kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca
najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg
odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju
njegovog korištenja.

V. Ova Odluka o rasporedu korištenja godišnjih odmora stupa na
snagu i primjenjuje se u roku od pet dana od dana dostave
radnicima iz točke I. ove Odluke.

Direktor društva:
Ivo Ivić

7 Čl. 85. st. 1. Zakon o radu.

8 Prilagođeno prema B. Prelević, M. Grgec i I. Milinović: „Radni odnosi (II. izmije-
njeno i dopunjeno izdanje)“, Centar za računovodstvo i financije, Zagreb, 2011.



1.11. Do kada se najkasnije radnika mora obavijestiti o korištenju godišnjeg odmora

Radnika se mora **najmanje 15 dana prije** korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja⁹.

Primjer pisane obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora dajemo u nastavku.

(naziv poslodavca)

(adresa poslodavca)

OIB: _____

Sukladno čl. 85. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014) dostavlja se

OBAVIJEST O TRAJANJU I RAZDOBLJU KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA

Radnik _____, _____
ima pravo (ime i prezime radnika) (adresa radnika)
za 2017. godinu na _____ dana godišnjeg odmora.

Godišnji odmor za 2017. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad _____.¹⁰

U _____, _____ 2017.

Za poslodavca: _____

Potpis radnika o primitku obavijesti: _____

1.12. Može li radnik koristiti godišnji odmor kad on to želi

Radnik ima pravo, sukladno čl. 85. st. 5. Zakona o radu, **jedan dan godišnjeg odmora koristiti kada on to želi**, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

U kolektivnom ugovoru za djelatnost graditeljstva, navedeno je da radnici koji žele koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su o tome obavijestiti poslodavca prije donošenja plana godišnjih odmora, a o točnom datumu korištenja tog odmora poslodavca obavijestiti dva dana prije početka korištenja.

U kolektivnom ugovoru za djelatnost ugostiteljstva, navedeno je da je radnik dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

⁹ Čl. 85. st. 4. Zakon o radu.

¹⁰ Ako radnik godišnji odmor koristi u 2 dijela onda bi tekst mogao biti sljedeći: „Prvi dio godišnjeg odmora za 2017. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ 2017. (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad dana _____. Drugi dio godišnjeg odmora za 2017. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ 20____ (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad dana _____.“

1.13. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo, sukladno 81. Zakona o radu, na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a **najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca** (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

1.14. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa



ističemo...

U slučaju prestanka ugovora o radu, sukladno čl. 82. st. 1. Zakona o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, **isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora**.

Naknada za dane neiskorištenog godišnjeg odmora određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Navedena naknada obračunava se kao dohodak od nesamostalnog rada (plaća) te se iskazuje u Obrascu JOPPD.

Primjer:

Radniku (iz Zagreba) prestaje radni odnos 1. kolovoza 2017. i ima još 2 dana neiskorištenog godišnjeg odmora. Umjesto korištenja tog godišnjeg odmora radniku će se isplatiti naknada u visini 1.000,00 kn bruto (MIO I. stup 150,00 kn, MIO II. stup 50,00 kn, zdravstvo 150,00 kn, zapošljavanje 17,00, pos. dopr. zdrav. 5,00 kn, porez na dohodak (24%) 192,00 kn, prirez (18%) 34,56 kn, neto 573,44 kn). Naknada je isplaćena dana 01.08.2017. na tekući račun radnika. Kako je radniku vraćena porezna kartica, osobni odbitak se ne koristi kod obračuna.

Za navedeni primjer Obrazac JOPPD (stranica B) popunjava se na sljedeći način:

Telefon za konzultacije

01/ 48 36 046

01/ 49 21 739

(isključivo putem PIN-a)

Ponedjeljkom i četvrtkom

od 11.00 do 15.30 sati,

utorkom, srijedom i petkom

od 8.30 do 13.00 sati.



- stranica B-	IV. Redni broj stranice 1/1	17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)		0,00	
		16.1. Oznaka načina isplate	16.2. Iznos za isplatu	1	573,44
		15.1. Oznaka neoporezivog primitka	15.2. Iznos neoporezivog primitka	0	0,00
		14.1. Iznos obračunanog poreza na dohodak	14.2. Iznos obračunanog prireza porezu na dohodak	192,00	34,56
	III. Vrsta izvješća 1	13.4. Osobni odbitak	13.5. Porezna osnovica	0,00	800,00
		13.2. Izdatak - uplaćeni doprinos za mirovinsko osiguranje	13.3. Dohodak	200,00	800,00
		12.9. Poseban doprinos za zapošljavanje osoba s invaliditetom	13.1. Izdatak	0,00	0,00
		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	17,00	0,00
		12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	12.4. Doprinos za zaštitu zdravlja na radu	150,00	5,00
12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje		12.2. Doprinos za mirovinsko osiguranje - II STUP	150,00	50,00	
II. Oznaka izvješća 17213	11. Iznos primitka (oporezivi)	12. Osnovica za obračun doprinosa	1.000,00	1.000,00	
	10.0. Ukupni neodrađeni sati rada (10.- odrađeni sati rada)	10.2. Razdoblje obračuna do	0	31.12.2017.	
	10. Sati rada	10.1. Razdoblje obračuna od	0	01.01.2017.	
I. OIB podnositelja izvješća 12345678901	8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena	3	1	
	7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom	0	0	
I. OIB podnositelja izvješća 12345678901	6.1. Oznaka stjecatelja/osiguranika	6.2. Oznaka primitka/obveze doprinosa	0001	0021	
	4. OIB stjecatelja/osiguranika	5. Ime i prezime stjecatelja/osiguranika	23456789012	Mario Marić	
	2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	3. Šifra općine/grada rada	01333	01333	
	1. Redni broj		1.		

Dakle, radniku se kod prestanka radnog odnosa mora omogućiti korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora na koji ima pravo ili će mu se isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Stoga, prema odredbama važećeg Zakona o radu, **nije propisana obveza izdavanja potvrde o neiskorištenom godišnjem odmoru** kod prestanka radnog odnosa.

Novina je u odnosu na prije važeći Zakon o radu da **otkazni rok teče i za vrijeme godišnjeg odmora** osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. To znači da se otkazni rok ne produžava za dane trajanja godišnjeg odmora. Navedeno proizlazi iz čl. 121. st. 5. Zakona o radu.

1.15. Odricanje prava na godišnji odmor i naknada štete zbog nekorištenja godišnjeg odmora

Sukladno čl. 80. Zakona o radu, **ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.**

Međutim, nakon što protekne vrijeme u kojem se godišnji odmor mogao koristiti, ako se postigne sporazum između poslodavca i radnika o naknadi štete za neiskorišteni godišnji odmor, nema zapreke da se ta naknada isplati. Ipak, bez obzira na naknadu štete koja će se isplatiti radniku, to ne oslobađa poslodavca od prekršajne odgovornosti.

Podsjećamo da sukladno čl. 82. st. 1. Zakona o radu, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. U tom slučaju, isplata takve naknade za neiskorišteni godišnji odmor nije prekršaj.

1.16. Primjeri izračuna prava na godišnji odmor

Primjer 2:

Radnik je kod poslodavca zaposlen više godina te mu prestaje radni odnos 30.4.2017. Radniku prema ugovoru o radu pripada pravo na 24 dana godišnjeg odmora. S obzirom da radniku prestaje radni odnos 30. travnja, stječe pravo na razmjerni godišnji odmor prema sljedećem izračunu:

$$\text{Razmjerni godišnji odmor} = \frac{4 \text{ mjeseca} \times 24 \text{ dana}}{12 \text{ mjeseci}} = 8 \text{ dana}$$

Primjer 3:

Radnik je zaposlen kod poslodavca „B“ od 1. svibnja do 31. prosinca 2017. Od početka godine do 30. travnja 2017. radnik je bio zaposlen kod poslodavca „A“. Poslodavac „A“ je bio dužan radniku omogućiti korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora ili mu platiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Stoga, radnik stječe pravo na puni godišnji odmor za 2017. kod poslodavca „B“ koji se umanjuje za već iskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca „A“.

Primjer 4:

Radnik je zaposlen kod poslodavca „B“ od 1. kolovoza do 31. prosinca 2017. Od početka godine do 31. srpnja 2017. radnik je bio zaposlen kod poslodavca „A“. Poslodavac „A“ je bio dužan radniku omogućiti korištenje razmjernog godišnjeg odmora za 2017. ili mu je bio obavezan isplatiti naknadu za neiskorištene godišnji odmor. Stoga,



poslodavac „B“ dužan je radniku omogućiti razmjerni dio godišnjeg odmora za 5 mjeseci tj. 5/12 godišnjeg odmora.

Primjer 5:

Radnik je zaposlen kod poslodavca „X“ od 1. kolovoza 2017. na neodređeno vrijeme. Od početka godine do 31. srpnja 2017. radnik NIJE bio zaposlen kod drugog poslodavca. Poslodavac „X“ je dužan radniku omogućiti korištenje razmjernog godišnjeg odmora za 2017. za 5 mjeseci rada (od kolovoza do prosinca).

Primjer 6:

Radnik je prvi puta zaposlen. Zaposlio se kod poslodavca „Y“ od 1. lipnja 2017. na neodređeno vrijeme. S obzirom da je radnik prvi put zaposlen, nakon proteka više od 6 mjeseci rada kod toga poslodavca steći će pravo na puni godišnji odmor za 2017. godinu, tj. to pravo stječe 1. prosinca 2017. Iznimno, to pravo neće steći ako mu prestane radni odnos tijekom bilo kojeg mjeseca 2017. (to se odnosi i na slučaj ako bi mu radni odnos prestao i u mjesecu prosincu) - u tom slučaju radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

2. Regres

2.1. Ima li radnik pravo na regres

Samim Zakonom o radu NIJE propisano pravo radnika na regres za korištenje godišnjeg odmora. Međutim, pravo radnika na regres za godišnji odmor može biti uređeno:

- ugovorom o radu,
- pravilnikom o radu,
- kolektivnim ugovorom,
- odlukom poslodavca.

U nastavku dajemo primjer odluke poslodavca o visini regresa za tekuću godinu.

Poduzetnik d.o.o.
Zagreb, Ilica bb
OIB: 1234467890

Na temelju članka 131. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014) donosim

ODLUKU

O ISPLATI REGRESA ZA 2017. GODINU

I.

Svatom radniku zaposlenom u trgovačkom društvu Poduzetnik d.o.o., Zagreb, utvrđuje se pravo na regres za 2017. godinu u iznosu 1.000,00 kuna.

II.

Regres iz točke I. ove Odluke isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja 2017.

III.

Iznos regresa isplatit će se radnicima na njihov tekući račun.

IV.

Ova Odluka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

U Zagrebu, 31. svibnja 2017.

Predsjednik uprave:

Primjer 6:

Ugovorom o radu propisano je da radnik ima pravo na regres u iznosu 500,00 kn, a pravilnikom o radu u iznosu 1.000,00 kn. S obzirom da se za radnika primjenjuje povoljnije pravo, radnik ostvaruje pravo na regres u iznosu 1.000,00 kn.



ističemo...

Postavlja se pitanje što ako pravo radnika na regres nije nigdje uređeno? U tom slučaju poslodavac ne mora isplatiti radniku regres ako to ne želi.

2.1.1. Pravo radnika na regres prema kolektivnim ugovorima za graditeljstvo i ugostiteljstvo

Pravo na regres prema kolektivnim ugovorima u djelatnosti graditeljstva i ugostiteljstva prikazani su u Tablici 2.

Tablica 2.

KOLEKTIVNI UGOVOR	TRAJANJE GODIŠNJEG ODMORA	NAR. NOV.
UGOSTITELJSTVO	Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može ¹¹ se utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada (regres za godišnji odmor, božićnica i sl.).	44/2015, 55/2015 i 121/2015
GRADITELJSTVO	Radnik ima pravo na jednokratni dodatak na plaću u iznosu od 1.800,00 kuna godišnje. Jednokratni dodatak na plaću isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.	115/2015

2.2. Plaća li se pri isplati regresa porez na dohodak i obvezni doprinosi

2.2.1. Isplata regresa bez plaćanja poreza na dohodak i obveznih doprinosa



ističemo...

Isplata prigodne nagrade radniku, sukladno čl. 7. st. 2. Pravilnika o porezu na dohodak¹², do 2.500,00 kn godišnje je neoporeziva (naravno i bez plaćanja obveznih doprinosa). Pod prigodnim nagradama podrazumijeva se regres, božićnica, uskrsnica i sl. Isplata regresa u novcu može biti u gotovini ili na tekući račun radnika.

Neoporezivi iznos regresa upisuje se u Obrazac JOPPD.

Primjer 7:

- 1) Prema odluci poslodavca regres za 2017. god. iznosi 2.500,00 kn. Regres se isplaćuje 30. lipnja 2017.
- 2) Regres isplaćen radniku u iznosu 2.500,00 kn na njegov tekući račun.

Za navedeni primjer Obrazac JOPPD (stranica B) popunjava se na sljedeći način:

¹¹ Dakle, ne postoji obveza isplate prigodne nagrade.

¹² Nar. nov., br. od 10/17.

Ako je na više mjesta propisano pravo radnika na regres, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

I. OIB podnositelja izvješća 12345678901		II. Oznaka izvješća 17181		III. Vrsta izvješća 1		IV. Redni broj stranice 1/1	
1. Redni broj	1.	2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	01333	10. Sati rada	0	17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)	0,00
4. OIB stjecatelja / osiguranika	23456789012	8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	0	10.1. Razdoblje obračuna od	01.06.2017.	16.1. Oznaka načina isplate	1
5. Ime i prezime stjecatelja/osiguranika	Mario Marić	9. Oznaka punog/nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena	0	10.2. Razdoblje obračuna do	30.06.2017.	16.2. Iznos za isplatu	2.500,00
3. Šifra općine/grada rada	01333	7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	0	10.0. Ukupni neodrađeni sati rada (10. - odrađeni sati rada)	0	15.1. Oznaka neoporezivog primitka	22
		7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom	0			15.2. Iznos neoporezivog primitka	2.500,00
		6.1. Oznaka stjecatelja/osiguranika	0000			14.1. Iznos obračunanog poreza na dohodak	0,00
		6.2. Oznaka primitka/obveze doprinosa	0000			14.2. Iznos obračunanog prireza porezu na dohodak	0,00
						13.4. Osobni odbitak	0,00
						13.5. Porezna osnovica	0,00
						13.2. Izdatak - uplaćeni doprinos za mirovinsko osiguranje	0,00
						13.3. Dohodak	0,00
						12.9. Poseban doprinos za zapošljavanje osoba s invaliditetom	0,00
						13.1. Izdatak	0,00
						12.7. Dodatni doprinos za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem - II STUP	0,00
						12.8. Poseban doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu	0,00
						12.5. Doprinos za zapošljavanje	0,00
						12.6. Dodatni doprinos za mirovinsko osig. za staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem	0,00
						12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	0,00
						12.4. Doprinos za zaštitu zdravlja na radu	0,00
						12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje	0,00
						12.2. Doprinos za mirovinsko osiguranje - II STUP	0,00
						11. Iznos primitka (oporezivi)	0,00
						12. Osnovica za obračun doprinosa	0,00

Knjiženje:

Opis	Konto	Duguje	Potražuje
1) Odluka poslodavca o isplati regresa			
Obveze prema zaposlenima	2303		
Regres za godišnji odmor	4441	2.500,00	2.500,00
2) Isplata regresa			
Žiro račun	100		2.500,00
Obveze prema zaposlenima	2303	2.500,00	

Ako poslodavac tijekom godine isplaćuje dvije ili više prigodnih nagrada (primjerice, i regres i božićnicu), u tom slučaju može isplatiti ukupno 2.500,00 kn neoporezivo.

2.2.2. Isplata regresa koji podliježe obvezi plaćanja poreza na dohodak i obveznih doprinosa

Ako isplata regresa ili neke druge prigodne nagrade premaši iznos od 2.500,00 kn **razlika se smatra plaćom**.

Regres koji je oporeziv kao plaća, može se isplatiti prije isplate plaće, zajedno s plaćom i poslije isplate plaće.

Ako se regres isplaćuje prije isplate plaće, kod isplate regresa može se odmah primijeniti i osobni odbitak pa se u većini slučajeva porez neće ni platiti, a ako nakon osobnog odbitka preostane osnovica za oporezivanje, porez će se u većini slučajeva obračunati primjenom niže porezne stope od 24%. No, pritom treba imati na umu da se iskorištavanjem osobnog odbitka pri isplati regresa povećava porez na plaću, pa će se smanjiti svota neto plaće za isplatu u odnosu na mjesec kada se isplaćuje samo plaća.

U slučaju da se regres isplaćuje poslije isplate plaće ili zajedno s plaćom, tada će neto svota plaće biti jednaka kao i u svim drugim mjesecima jer će se kod oporezivanja plaće primijeniti pripadajući osobni odbitak i niža porezna stopa, a regres će se oporezivati bez primjene osobnog odbitka i po stopi nižoj ako nije iskorištena niža stopa pri oporezivanju plaće, ili po višoj stopi ako je ta mogućnost iskorištena. Može se dogoditi da se regres oporezuje djelomice po nižoj, a djelomice po višoj stopi.

Držimo da će većina poslodavaca, ako budu isplaćivali regres uz oporezivanje, izračun obavljati preračunatom stopom odnosno pretvarati svotu regresa u bruto svotu putem koeficijentata - koji su različiti u pojedinim mjestima a u ovisnosti o tome hoće li se regres oporezivati po stopi od 24% ili 36% i da li je propisan prirez na porez na dohodak tako da radnikova plaća ne bude promijenjena zbog isplate regresa.

Regres koji se isplaćuje kao plaća unosi se u Obrazac JOPPD.

Primjer 8. - popunjavanja Obrascu JOPPD kod isplate regresa koji je oporeziv kao plaća i njegovo knjiženje:

Prema odluci poslodavca, Peri Periću (iz Zagreba) sredinom lipnja isplaćena je plaća, a krajem mjeseca (30. lipnja) isplaćen je regres koji je u cijelosti oporeziv, te podliježe plaćanju propisanih doprinosa. Budući da je plaća isplaćena tijekom mjeseca, regres se oporezuje po stopi koja nije do kraja iskorištena pri obračunu plaće, što u našem primjeru iznosi 24%.

**Obračun regresa:**

Regres bruto	= 1.000,00 kn
Doprinosi na osnovicu:	
■ zdravstveno osiguranje (15%)	= 150,00 kn
■ ozljede na radu i prof. bolesti (0,5%)	= 5,00 kn
■ zapošljavanje (1,7%)	= 17,00 kn
Doprinosi za MIO I. stup (15%) iz osnovice	= 150,00 kn
Doprinosi za MIO II. stup (5%) iz osnovice	= 50,00 kn
Porez na dohodak (24%)	= 192,00 kn
Prírez (18%)	= 34,56 kn
Regres (neto) za isplatu	= 573,44 kn

Za navedeni primjer Obrazac JOPPD (stranica B) popunjava se na sljedeći način:

**Telefon za konzultacije****01/ 48 36 046****01/ 49 21 739**

(isključivo putem PIN-a)

Ponedjeljkom i četvrtkom

od 11.00 do 15.30 sati,

utorkom, srijedom i petkom

od 8.30 do 13.00 sati.

- stranica B -

IV. Redni broj stranice 1/1					
17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)				0,00	
16.1. Oznaka načina isplate	16.2. Iznos za isplatu		1		573,44
15.1. Oznaka neoporezivog primitka	15.2. Iznos neoporezivog primitka		0		0,00
14.1. Iznos obračunanog poreza na dohodak	14.2. Iznos obračunanog príreza porezu na dohodak		192,00		34,56
13.4. Osobni odbitak	13.5. Porezna osnovica		0,00		800,00
13.2. Izdatak - uplaćeni doprinosi za mirovinsko osiguranje	13.3. Dohodak		200,00		800,00
12.9. Poseban doprinos za zapošljavanje osoba s invaliditetom	13.1. Izdatak		0,00		0,00
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		17,00		0,00
12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	12.4. Doprinos za zaštitu zdravlja na radu		150,00		5,00
12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje	12.2. Doprinos za mirovinsko osiguranje - II STUP		150,00		50,00
11. Iznos primitka (oporezivi)	12. Osnovica za obračun doprinosa		1.000,00		1.000,00
10.0. Ukupni neodrađeni sati rada (10.- odrađeni sati rada)	10.2. Razdoblje obračuna do		0		31.12.2017.
10. Sati rada	10.1. Razdoblje obračuna od		0		01.01.2017.
8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena		3		1
7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom		0		0
6.1. Oznaka stjecatelja/osiguranika	6.2. Oznaka primitka/obveze doprinosa		0001		0021
4. OIB stjecatelja / osiguranika	5. Ime i prezime stjecatelja/osiguranika		23456789012		Mario Marić
2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	3. Šifra općine/grada rada		01333		01333
1. Redni broj			1.		



Knjiženje:

Opis	Konto	Duguje	Potražuje
1) Odluka poslodavca o isplati regresa			
Doprinos za osnovno zdrav.osigur.	2650		150,00
Doprinos za zdrav. osigur. za ozljede na radu i profes. bolesti	2651		5,00
Doprinos za zapošljavanje	2652		17,00
Doprinos za MIO – I stup	2770		150,00
Doprinos za MIO – II. Stup	2771		50,00
Obveza za porez na dohodak	2780		192,00
Obveza za prirez porezu na doh.	2781		34,56
Obveza za ostale neto naknade plaće	2760		573,44
Naknade neto plaća	47010	573,44	
Porezi, prirezi i doprinosi iz naknada neto plaća	47012	426,56	
Doprinos za osnovno zdrav.osigur.	4720	150,00	
Doprinos za zdrav. osigur. za ozljede na radu i profes. bolesti	4721	5,00	
Doprinos za zapošljavanje	4722	17,00	
2) Isplata regresa i uplata doprinosa, poreza na dohodak i prireza			
Žiro račun	1000		1.172,00
Doprinos za osnovno zdrav.osigur.	2650	150,00	
Doprinos za zdrav. osigur. za ozljede na radu i profes. bolesti	2651	5,00	
Doprinos za zapošljavanje	2652	17,00	
Doprinos za MIO – I stup	2770	150,00	
Doprinos za MIO – II. Stup	2771	50,00	
Obveza za porez na dohodak	2780	192,00	
Obveza za prirez porezu na doh.	2781	34,56	
Obveza za ostale neto naknade plaće	2760	573,44	

2.3. Neoporeziva isplata regresa kod osobe koja radi istodobno kod dva ili više poslodavaca

Ako se prigodna nagrada (regres, uskrasnica, božićnica i sl.) isplaćuje radniku koji radi istodobno kod dva ili više poslodavaca tijekom godine, **radnik je obavezan prije isplate** prigodne nagrade svakom poslodavcu podnijeti pisanu izjavu u kojoj će navesti je li kod drugog poslodavca ostvario isplatu prigodne nagrade za tekuću godinu, u kojem iznosu i je li po toj osnovi obračunan i uplaćen predujam poreza na dohodak.

U slučaju da je prigodna nagrada već isplaćena tijekom godine kod drugog poslodavca, neoporezivo se može isplatiti samo razlika do 2.500,00 kuna.

Primjerice, radnik radi istodobno kod dva poslodavca. Kod prvog poslodavca dobio je tijekom godine uskrnicu u iznosu 1.000,00 kuna. Prije isplate regresa kod drugog poslodavca, radnik je obavezan dati pisanu izjavu tom poslodavcu da je primio uskrnicu kod prvog poslodavca u iznosu 1.000,00 kuna, a drugi poslodavac može isplatiti regres radniku neoporezivo najviše u iznosu 1.500,00 kuna.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737



Primjer izjave radnika o isplati prigodne nagrade kod drugog poslodavca

Pero Perić
 Zagreb, Duga ulica 555
 OIB: 56778275999

Poduzetnik d.o.o.
 Zagreb, Kratka ulica 1
 OIB: 11178275567

Sukladno članku 7. stavku 4. Pravilnika o porezu na dohodak dajem

IZJAVU

da sam od 1. siječnja 2017. godine do dana podnošenja ove izjave primio kod drugog poslodavca Trgovac d.d. (Zagreb, Ilica 500, OIB: 22878275764) neoporezivu prigodnu nagradu u vidu uskrsnice u iznosu 1.000,00 kuna.

U Zagrebu, 30. lipnja 2017.

Pero Perić:

(p o t p i s)

Primjer izjave radnika da nije primio prigodnu nagradu kod drugog poslodavca

Pero Perić
 Zagreb, Duga ulica 555
 OIB: 56778275999

Poduzetnik d.o.o.
 Zagreb, Kratka ulica 1
 OIB: 11178275567

Sukladno članku 7. stavku 4. Pravilnika o porezu na dohodak dajem

IZJAVU

da od 1. siječnja 2017. godine do dana podnošenja ove izjave nisam primio kod drugog poslodavca Trgovac d.d. (Zagreb, Ilica 500, OIB: 22878275764) prigodnu nagradu (uskrnicu, regres, bižićnicu i sl.).

U Zagrebu, 30. lipnja 2017.

Pero Perić:

(p o t p i s)

2.4. Neoporeziva isplata regresa kod osobe koja je tijekom godine radila kod drugog (bivšeg) poslodavca

Ako se prigodna nagrada (regres, uskrasnica, božićnica i sl.) isplaćuje radniku koji je radio tijekom godine kod drugog poslodavca (ili više poslodavaca), **radnik je obavezan prije isplate** prigodne nagrade sadašnjem poslodavcu podnijeti pisanu izjavu u kojoj će navesti je li kod bivšeg poslodavca ostvario isplatu prigodne nagrade za tekuću godinu, u kojem iznosu i je li po toj osnovi obračunan i uplaćen predujam poreza na dohodak.



U slučaju da je prigodna nagrada već isplaćena tijekom godine kod bivšeg poslodavca, neoporezivo se može isplatiti samo razlika do 2.500,00 kuna.

Primjerice, radnik je od početka tekuće godine do kraja mjeseca travnja radio kod prvog poslodavca te je kod njega dobio neoporezivu uskrnicu u iznosu 500,00 kuna. Prije isplate regresa kod sadašnjeg poslodavca, radnik je obavezan dati pisanu izjavu tom poslodavcu da je primio uskrnicu kod bivšeg poslodavca u iznosu 500,00 kuna. Sadašnji poslodavac može isplatiti regres radniku neoporezivo najviše u iznosu 2.000,00 kuna.

Primjer izjave radnika o isplati prigodne nagrade kod bivšeg poslodavca

Pero Perić
Zagreb, Duga ulica 555
OIB: 56778275999

Poduzetnik d.o.o.
Zagreb, Kratka ulica 1
OIB: 11178275567

Sukladno članku 7. stavku 4. Pravilnika o porezu na dohodak dajem

IZJAVU

da sam kod bivšeg poslodavca Trgovac d.d. (Zagreb, Ilica 500, OIB: 22878275764) tijekom 2017. godine primio neoporezivu prigodnu nagradu u vidu uskrnice u iznosu 500,00 kuna.

U Zagrebu, 30. lipnja 2017.

Pero Perić:

(potpis)

Primjer izjave radnika da nije primio prigodnu nagradu kod bivšeg poslodavca

Pero Perić
Zagreb, Duga ulica 555
OIB: 56778275999

Poduzetnik d.o.o.
Zagreb, Kratka ulica 1
OIB: 11178275567

Sukladno članku 7. stavku 4. Pravilnika o porezu na dohodak dajem

IZJAVU

da kod bivšeg poslodavca Trgovac d.d. (Zagreb, Ilica 500, OIB: 22878275764) tijekom 2017. godine nisam primio neoporezivu prigodnu nagradu (uskrnicu, regres, bižičnicu i sl.).

U Zagrebu, 30. lipnja 2017.

Pero Perić:

(potpis)

Korištenje godišnjeg odmora

Kazna do 60 X



Poslodavac čini prekršaj ako ne omogući radniku korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu. Propisana novčana kazna:

- za pravnu osobu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 15. i st. 2. Zakon o radu.

Isplata naknade umjesto godišnjeg odmora

Kazna do 100 X



Poslodavac čini prekršaj ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Propisana novčana kazna:

- za pravnu osobu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna;
- za obrtnika od 7.000,00 do 10.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 229. st. 1. toč. 33. i st. 2. Zakon o radu.

Bilješke
