



UDK 331.3

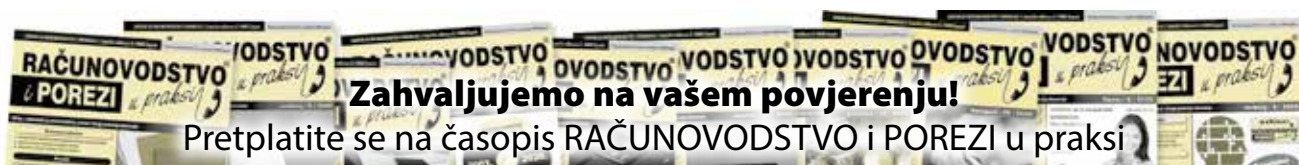
Godišnji odmor i isplata regresa za 2024.

Igor Milinović, mag. oec.

Plaće i naknade

Sadržaj:

1. Godišnji odmor	102
1.1. Gdje je propisano pravo radnika na godišnji odmor	102
1.2. Trajanje godišnjeg odmora	102
1.3. Godišnji odmor malodobnog radnika	104
1.4. Godišnji odmor radnika koji rade na poslovima štetnim za zdravlje	104
1.5. Godišnji odmor osoba s invaliditetom	104
1.6. Godišnji odmor kod radnika koje rade nepuno radno vrijeme	104
1.7. Može li se radniku dati godišnji odmor duži od onoga koji je propisan ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu	104
1.8. Koji se sve dani ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora	104
1.9. U kojem roku radnik stječe pravo na godišnji odmor	104
1.10. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	104
1.11. Tko odlučuje o rasporedu korištenja godišnjeg odmora	105
1.12. Do kada se najkasnije radnika mora obavijestiti o korištenju godišnjeg odmora	106
1.13. Može li radnik koristiti godišnji odmor kad on to želi	106
1.14. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	106
1.15. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa	106
1.16. Odricanje prava na godišnji odmor i naknada štete zbog nekorištenja godišnjeg odmora	108
1.17. Primjeri izračuna prava na godišnji odmor	108
2. Regres	108
2.1. Ima li radnik pravo na regres	108
2.1.1. Pravo radnika na regres prema kolektivnom ugovoru za graditeljstvo i ugostiteljstvo	109
2.2. Plaća li se pri isplati regresa porez na dohodak i obvezni doprinosi	109
2.2.1. Isplata regresa bez plaćanja poreza na dohodak i obveznih doprinosa	109
2.2.2. Isplata regresa koji podliježe obvezi plaćanja poreza na dohodak i obveznih doprinosa	110
2.3. Neoporeziva isplata regresa kod osobe koja radi istodobno kod dva ili više poslodavaca	111
2.4. Neoporeziva isplata regresa kod osobe koja je tijekom godine radila kod drugog (bivšeg) poslodavca	112

**Zahvaljujemo na vašem povjerenju!**

Preplatite se na časopis RAČUNOVODSTVO i POREZI u praksi

RAČUNOVODSTVO
i POREZI
u praksi

5/24

101



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. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23),
- 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 uračunavanju 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, ugostiteljstva⁴ te drvne i papirne industrije⁵. Trajanje godišnjeg odmora za navedene djelatnosti prikazano je u Tablici 1.

Tablica 1.

Kolektivni ugovor	Trajanje godišnjeg odmora	Nar. nov.
GRADITELJSTVO (čl. 30. i 31.)	<p>Članak 30.</p> <p>Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg 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 iz stavka 1. ovog članka 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 utvrđenog stavkom 1. i 2. ovog članka povećava se:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ za svakih navršenih tri godine radnog staža – za 1 radni dan ■ radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50 % invaliditeta – za 5 radnih dana ■ radniku roditelju s dvoje ili više djece do 7 godina života za 2 radna dana, a u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca, ovo pravo može koristiti samo jedan od roditelja prema međusobnom dogovoru roditelja. <p>Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 5 tjedana i dva radna dana. Na razini poslodavaca 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> <p>Članak 31.</p> <p>Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi rasporedom korištenja godišnjih odmora o kojem će obavijestiti radnike najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka poslodavac će, kad to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.</p> <p>Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore u pisanom obliku i pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.</p> <p>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.</p>	29/24 – proć. tekst i 35/24 – ispr.

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 Kolektivni ugovor za djelatnost građevinarstva proširen je na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj u djelatnosti građevinarstva, područje F Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. – NKD 2007.

4 Kolektivni ugovor ugostiteljstva proširen je na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, područje I, odjeljak 55 i 56 Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. – NKD 2007.

5 Kolektivni ugovor za djelatnosti drvne i papirne industrije proširen je na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj u djelatnosti prerađivačke industrije područje C, odjeljak 16 Prerada drva i proizvoda od drva i pluta, osim namještaja; proizvodnja proizvoda od slame i pletarskih materijala, odjeljak 17 Proizvodnja papira i proizvoda od papira te odjeljak 31 Proizvodnja namještaja Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. – NKD 2007. (»Narodne novine«, broj 58/07).



Kolektivni ugovor	Trajanje godišnjeg odmora	Nar. nov.
UGOSTITELJSTVO (čl. 23. i 24.)	<p>Članak 23.</p> <p>(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.</p> <p>(2) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.</p> <p>(3) Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno ZR-u.</p> <p>(4) Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika sa malodobnom djecom.</p> <p>(5) Poslodavac je dužan radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.</p> <p>(6) Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.</p> <p>Članak 24.</p> <p>(1) Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na osnovicu od:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 20 radnih dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana, odnosno na osnovicu od ■ 24 radna dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana dodaje još najmanje: <ul style="list-style-type: none"> a) s osnova složenosti poslova <ul style="list-style-type: none"> ■ radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VII. stupnjem obrazovanja – 4 radna dana ■ radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VI. stupnjem obrazovanja – 3 radna dana ■ radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim V. stupnjem obrazovanja – 2 radna dana ■ radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim IV. stupnjem obrazovanja – 1 radni dan b) s osnova ukupnog radnog staža kod poslodavca i svih dosadašnjih poslodavaca, na svakih šest godina radnog staža radnika – 1 radni dan c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja – 1 radni dan d) samohrani roditelj – 2 radna dana. <p>(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca pobliže se određuju uvjeti i dužina godišnjeg odmora.</p> <p>(3) 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.</p> <p>(4) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i plaćeni dopust.</p> <p>(5) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika kojem radni odnos prestaje zbog stjecanja prava na mirovinu.</p>	39/24
DRVNA I PAPIRNA INDUSTRIJA	<p>Članak 29.</p> <p>(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana za radnike koji rade u radnom tjednu koji traje 5 dana i 24 radna dana za radnike koji rade u radnom tjednu koji traje 6 dana, osim za radnike koji rade u turnusima.</p> <p>(2) U tjedan godišnjeg odmora uračunava se i subota, ukoliko radnik radi u radnom tjednu koji traje 6 dana.</p> <p>Članak 30.</p> <p>(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje dvadeset radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje dvadeset pet dana.</p> <p>(2) Na osnovicu od dvadeset radnih dana, odnosno 24 radna dana radnik ima pravo na dodatne dane sukladno godinama radnog staža kod istog poslodavca:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ za navršenih pet godina radnog staža najmanje 1 dan ■ za navršenih deset godina radnog staža najmanje 2 dana ■ za navršenih petnaest godina radnog staža najmanje 3 dana ■ za navršenih dvadeset godina radnog staža najmanje 4 dana ■ za navršenih dvadesetpet i više godina radnog staža najmanje 5 dana. <p>Članak 31.</p> <p>(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima.</p> <p>(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.</p> <p>(3) Radnik koji ima više od dvadeset godina neprekidnog rada kod poslodavca ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora kada on to želi, uz prethodnu najavu poslodavcu najmanje tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.</p> <p>(4) U dane godišnjeg odmora radniku se uračunavaju samo dani u kojima bi on redovno radio da ne koristi godišnji odmor.</p> <p>(5) Radnici koji rade u turnusima od 12 sati, godišnji odmor će koristiti kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno.</p>	5/24

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.

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. 77. st. 1. Zakona o radu).

1.5. Godišnji odmor osoba s invaliditetom

Osoba (radnik) s **invaliditetom** ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje **pet tjedana** (čl. 12. st. 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom – Nar. nov., br. 157/13, 152/14, 39/18 i 32/20).

1.6. Godišnji odmor kod radnika koje rade nepuno radno vrijeme

Radnik koji radi **nepuno radno vrijeme** ima ista prava u svezi s godišnjim odmorom kao i radnik koji rade 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.

1.7. 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.

1.8. 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**.

Iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan (čl. 79. st. 3. Zakona o radu).

1.9. 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**.

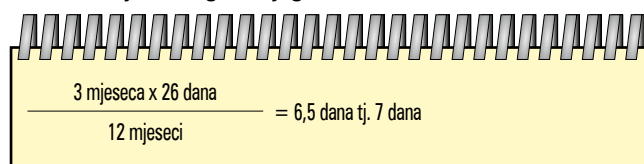
Također, radnik ima pravo **na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada** u slučaju ako mu prestaje radni odnos⁶. To znači, da neovisno koliko je mjeseci radnik radio kod poslodavca, ako mu prestaje radni odnos ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. *Primjerice, radnik 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:



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.⁷

1.10. 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.

⁶ Čl. 78. st. 2. Zakona o radu.

⁷ Čl. 78. st. 3. Zakona o radu.

**Ogledni primjer radnikove suglasnosti o korištenju godišnjeg odmora u više dijelova:****Pero Perić,**
Zagreb, Ilica 555**Trgovac d.o.o.**
Zagreb, Duga ulica 5

Sukladno članku 83. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 46/23 i 64/23) dajem

SUGLASNOST

da godišnji odmor za 2024. godinu koristim u 2 dijela kako je to navedeno u Odluci o rasporedu korištenja godišnjeg odmora za 2024. godinu.

U Zagrebu, 29. svibnja 2024.

Pero Perić

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske 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 proizlazi iz čl. 83. Zakona o radu.

Poduzetnik d.o.o., Duga ulica 222, Zagreb, OIB:88462949871
kojeg zastupa predsjednik uprave Ivo Ivić – u daljnjem tekstu: **poslodavac**i
Pero Perić, Južna obala 22, Zagreb, OIB: 6541970355922 – u daljnjem tekstu: **radnik**
zaključili su sukladno članku 83. Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) sljedeći**SPORAZUM**Ovim sporazumom poslodavac i **radnik** postigli su dogovor da će tijekom 2024. godine **radnik** koristiti godišnjem odmor u neprekidnom trajanju manjem od dva tjedna.**Radnik** će tijekom 2024. godine koristiti godišnji odmor za tu godinu u neprekidnom trajanju u razdoblju 17.8. do 26.8.2024. te u razdoblju 5.10. do 13.10.2024., a u 2025. godini iskoristit će preostali neiskorišteni godišnji odmor za 2024. godinu najkasnije do 30. lipnja 2025.

U Zagrebu, 29. svibnja 2024.

Za **poslodavca**_____
(vlastoručni potpis)

M.P.

Radnik_____
(vlastoručni potpis)

stiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine (bez obzira koliko je radio u prethodnoj godini).

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora 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**. Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju 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.

1.11. Tko odlučuje o rasporedu korištenja godišnjeg odmora

Poslodavac utvrđuje korištenje godišnjeg odmora⁸ u skladu s ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu. Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored korištenje 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 prije navedenog zakonskog roka, ako je tako navedeno u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Primjer: Odluka o rasporedu korištenja godišnjeg odmoraU nastavku dajemo primjer mogućeg izgleda Odluke o rasporedu korištenja godišnje odmora.⁹

Sukladno čl. 85. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br.93/14, 127/17, 98/19,151/22 i 46/23 i 64/23 – u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo Trgovac d.o.o. Zagreba, Ilica 555, OIB 76878275764 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa predsjednik uprave Ivo Ivić, dana 10. lipnja 2024. donosi sljedeću

**ODLUKU
O RASPOREDU KORIŠTENJA GODIŠNJIH ODMORA
ZA 2024. GODINU**

I. Radnici Poslodavca koristiti će godišnji odmor za 2024. godinu prema sljedećem rasporedu:

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

8 Čl. 85. st. 1. Zakon o radu.

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



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 2025. godine. Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, ili korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 31. prosinca 2025. godine. 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.

Predsjednik uprave:

Ivo Ivčić

1.12. 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 korištenja¹⁰.

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. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 46/23 i 64/23) dostavlja se

OBAVIJEST O TRAJANJU I RAZDOBLJU KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA

Radnik _____, _____, ima pravo
(ime i prezime radnika) (adresa radnika)
za 2024. godinu na _____ dana godišnjeg odmora.

Godišnji odmor za 2024. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad _____.¹¹

U _____, _____ 2024.

Za poslodavca:

Potpis radnika o primitku obavijesti:

1.13. 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 **ugostiteljstva**, navedeno je da radnici koji žele koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su o tome obavijestiti poslodavca dva dana prije korištenja.

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.

1.14. 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).

Detalnije o ovoj tematici možete pročitati u RiPup-u br. 9/2020 u članku „Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora – izvori radnoga prava i način obračuna naknade“.

1.15. 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.**

¹¹ Ako radnik godišnji odmor koristi u 2 dijela onda bi tekst mogao biti sljedeći: „Prvi dio godišnjeg odmora za 2024. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ 2024. (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad dana _____. Drugi dio godišnjeg odmora za 2024. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ 20___. (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad dana _____.“



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 1:

Radniku (iz Zagreba) prestaje radni odnos 31. srpnja 2024. i ima još 2 dana neiskorištenog godišnjeg odmora. Umjesto korištenja tog godišnjeg odmora radniku iz Zagreba će se isplatiti naknada u visini 100,00 eura bruto (MIO I. stup 15,00 eura, MIO II. stup 5,00 eura, zdravstvo 16,50 eura, porez na dohodak (za Zagreb: 23,6%) 18,88 eura, neto 61,12 eura). Radniku je kod isplate plaće u srpnju 2024. iskorišten osobni odbitak, te isplata naknade za neiskorišteni godišnji odmor je oporeziva porezom na dohodak po stopi 23,6%. Naknada je isplaćena dana 31.07.2024. na tekući račun radnika.

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

BESPLATNO ZA PRETPLATNIKE
SVAKODNEVNO KORIŠTENJE STRUČNE
TELEFONSKE KONZULTANTSKE SLUŽBE!

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

www.racunovodstvo-porezi.hr

- stranica B-

IV. Redni broj stranice 1/1		III. Vrsta izvješća 1		II. Oznaka izvješća 24213		I. OIB podnostelja izvješća 12345678901	
17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)		11. Iznos primitka (oporezivi)	12. Osnovica za obračun doprinosa	8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena	6.1. Oznaka stjecatelja/osiguranika	6.2. Oznaka primitka/obveze doprinosa
16.1. Oznaka načina isplate	16.2. Iznos za isplatu	10.0. Ukupni neodradeni sati rada (10.- odradeni sati rada)	10.2. Razdoblje obračuna do	7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom	4. OIB stjecatelja/osiguranika	5. Ime i prezime stjecatelja/osiguranika
15.1. Oznaka neoporezivog primitka	15.2. Iznos neoporezivog primitka	10.1. Razdoblje obračuna od		2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	3. Šifra općine/grada rada	2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	3. Šifra općine/grada rada
14.1. Iznos obračunanog poreza na dohodak	14.2. Iznos obračunanog poreza na dohodak	10. Sati rada		1. Redni broj			
13.4. Osobni odbitak	13.5. Porezna osnovica	8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi					
13.2. Izdatak - uplaćeni doprinosi za mirovinsko osiguranje	13.3. Dohodak	7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem					
12.9. Poseban doprinos za zapošljavanje osoba s invaliditetom	13.1. Izdatak	7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom					
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	6.1. Oznaka stjecatelja/osiguranika					
12.5. Doprinos za zapošljavanje	12.6. Dodatni doprinos za mirovinsko osig. za staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem	4. OIB stjecatelja/osiguranika					
12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	12.4. Doprinos za zaštitu zdravlja na radu	2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta					
12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje	12.2. Doprinos za mirovinsko osiguranje - II STUP	1. Redni broj					
11. Iznos primitka (oporezivi)	12. Osnovica za obračun doprinosa						
10.0. Ukupni neodradeni sati rada (10.- odradeni sati rada)	10.2. Razdoblje obračuna do						
10.1. Razdoblje obračuna od							
8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena						
7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	7.2. Obveza posebnog doprinosa za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom						
6.1. Oznaka stjecatelja/osiguranika	6.2. Oznaka primitka/obveze doprinosa						
4. OIB stjecatelja/osiguranika	5. Ime i prezime stjecatelja/osiguranika						
2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	3. Šifra općine/grada rada						
1. Redni broj							

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 Zakona o radu **nije propisana obveza izdavanja potvrde o neiskorištenom godišnjem odmoru** kod prestanka radnog odnosa.

Obračun isplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor prikazuje se u **Obrašču IO1** koji je propisan čl. 4. Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Nar. nov., 68/2023 – u nastavku teksta: Pravilnik). Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je radniku uručiti dva obračuna (čl. 8. Pravilnika) i to:

1) ukupan obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor sa svim propisanim podacima za obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor (prema čl. 4., 5., 6. i 7. Pravilnika), s oznakom imena i prezimena ovlaštene osobe poslodavca, te

2) obračun u propisanom sadržaju, koji ima snagu ovršne isprave i u kojem će biti iskazan iznos neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor ili dijela neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor, koji mora sadržavati oznaku imena i prezimena i vlastoručni potpis ovlaštene osobe poslodavca, kao i podatak o danu dospelosti naknade za neiskorišteni godišnji odmor (**Obrazac NO1**).

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.

1.16. 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.**

Iznimno, 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.

1.17. Primjeri izračuna prava na godišnji odmor

Primjer 2:

Radnik je kod poslodavca zaposlen više godina te mu prestaje radni odnos 30.4.2024. 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 2024. Od početka godine do 30. travnja 2024. 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 2024. 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 2024. Od početka godine do 31. srpnja 2024. radnik je bio zaposlen kod poslodavca „A“. Poslodavac „A“ je bio dužan radniku omogućiti korištenje razmjernog godišnjeg odmora za 2024. 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 2024. na neodređeno vrijeme. Od početka godine do 31. srpnja 2024. radnik NIJE bio zaposlen kod drugog poslodavca. Poslodavac „X“ je dužan radniku omogućiti korištenje razmjernog godišnjeg odmora za 2024. za 5 mjeseci rada (od kolovoza do prosinca).

Primjer 6:

Radnik je prvi puta zaposlen. Zaposlio se kod poslodavca „Y“ od 1. lipnja 2024. 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 2024. godinu, tj. to pravo stječe 1. prosinca 2024. Iznimno, to pravo neće steći ako mu prestane radni odnos tijekom bilo kojeg mjeseca 2024. (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.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u



Cijena: **130⁰⁰ EUR + PDV**
T: **01 / 49 21 737**



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

Na temelju članka 131. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 46/23 i 64/23) donosim

ODLUKU O ISPLATI REGRESA ZA 2024. GODINU

I.

Svakom radniku zaposlenom u trgovačkom društvu Poduzetnik d.o.o., Zagreb, utvrđuje se pravo na regres za 2024. godinu u iznosu 200,00 eura.

II.

Regres iz točke I. ove Odluke isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja 2024.

III.

Iznos regresa isplatit će se radnicima na njihov tekući račun.

IV.

Ova Odluka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

U Zagrebu, 31. svibnja 2024.

Predsjednik uprave:

Tablica 2.

Kolektivni ugovor	Trajanje godišnjeg odmora	Nar. nov.
GRADITELJSTVO (čl. 47.)	Članak 47. Radnik ima pravo na prigodnu nagradu u visini od 300,00 eura godišnje pod uvjetom da radnik u tekućoj godini stječe pravo na puni godišnji odmor. Iznos prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka se utvrđuje razmjerno u slučaju stečenog prava na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim ako radnik tekuće godine ide u mirovinu kada ima pravo na ukupni iznos prigodne nagrade. Prigodna nagrada se u pravilu isplaćuje s plaćom za mjesec u kojem se koristi pretežit dio godišnjeg odmora, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.	29/24 – proc. tekst i 35/24 – ispr.
UGOSTITELJSTVO (čl. 37.)	Članak 37. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada (regres za godišnji odmor, božićnica i sl.).	39/24
DRVANA I PAPIRNA INDUSTRIJA	Članak 46. (1) Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu i to: naknadu za godišnji odmor, uskrnicu, božićnicu i slično, kao i dar u naravi u visini do najvišeg neoporezivog iznosa. (2) Nagrada iz prethodnog stavka ne može biti niža od 20 % od visine najvišeg neoporezivog iznosa.	5/24

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 700,00 eura godišnje je neoporeziva** (naravno i bez plaćanja obveznih doprinosa). Pod prigodnim nagradama podrazumijeva se regres, božićnica, uskrnica i sl. Isplata neoporezivog iznosa regresa u novcu može biti u gotovini ili na tekući račun radnika.

Ako se regres doznajuje radniku na njegov tekući račun, u nalogu za plaćanje navode se sljedeći podaci:

Poziv na broj (primatelja):

HR69 40002 – OIB platitelja-260

Neoporezivi iznos regresa upisuje se u Obrazac JOPPD.

Primjer 8:

- 1) Prema odluci poslodavca regres za 2024. god. iznosi 700,00 eura. Regres se isplaćuje 30. lipnja 2024.
- 2) Regres isplaćen radniku u iznosu 700,00 eura na njegov tekući račun.

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

¹² Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23.

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

Primjer 7:

Ugovorom o radu propisano je da radnik ima pravo na regres u iznosu 50,00 eura, a pravilnikom o radu u iznosu 100,00 eura. S obzirom da se za radnika primjenjuje povoljnije pravo, radnik ostvaruje pravo na regres u iznosu 100,00 eura.



ističemo...

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

2.1.1. Pravo radnika na regres prema kolektivnom ugovoru za graditeljstvo i ugostiteljstvo

Pravo na regres prema kolektivnom ugovoru u djelatnosti graditeljstva, ugostiteljstva te drvne i papirne industrije prikazani su u Tablici 2.

TELEFON ZA KONZULTACIJE
Ponedjeljkom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

01/48 36 046 i 01/49 21 739

- stranica B -

IV. Redni broj stranice 1/1		III. Vrsta izvješća 1		II. Oznaka izvješća 241B2		I. OIB podnositelja izvješća 12345678901	
17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)							
16.1. Oznaka načina isplate	16.2. Iznos za isplatu	1	700,00				
15.1. Oznaka neoporezivog primitka	15.2. Iznos neoporezivog primitka	22	700,00				
14.1. Iznos obračunanog poreza na dohodak	14.2. Iznos obračunanog prireza porezu na dohodak	0,00	0,00				
13.4. Osobni odbitak	13.5. Porezna osnovica	0,00	0,00				
13.2. Izdatak - uplaćeni doprinos za mirovinsko osiguranje	13.3. Dohodak	0,00	0,00				
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	0,00	0,00				
12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	12.4. Doprinos za zaštitu zdravlja na radu	0,00	0,00				
12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje	12.2. Doprinos za mirovinsko osiguranje - II STUP	0,00	0,00				
11. Iznos primitka (oporezivi)	12. Osnovica za obračun doprinosa	0,00	0,00				
10.0. Ukupni neodrađeni sati rada (10.- odrađeni sati rada)	10.2. Razdoblje obračuna do	0	30.06.2024.				
10. Sati rada	10.1. Razdoblje obračuna od	0	01.06.2024.				
8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	9. Oznaka punog/nepunog radnog vremena ili rada s polovicom radnog vremena	0	0				
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	0000	0000				
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			
Obveze prema zaposlenima	2303		700,00
Regres za godišnji odmor	4441	700,00	
2) Isplata regresa			
Žiro račun	100		700,00
Obveze prema zaposlenima	2303	700,00	

Ako poslodavac tijekom godine isplaćuje dvije ili više prigodnih nagrada (primjerice, i regres i božićnicu), u tom slučaju može isplatiti ukupno 700,00 eura 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 700,00 eura **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. 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.

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

Primjer 9. – Popunjavanje 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 23,6%.

Obračun regresa (oporezivi dio):

Regres bruto	= 100,00 eura
Doprinos na osnovicu za zdravstveno osiguranje (16,5%)	= 16,50 eura
Doprinosi za MIO I. stup (15%) iz osnovice	= 15,00 eura
Doprinosi za MIO II. stup (5%) iz osnovice	= 5,00 eura
Porez na dohodak (23,60%)	= 18,88 eura
Regres (neto) za isplatu	= 61,12 eura

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

**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 2024. 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 300,00 eura.

U Zagrebu, 30. lipnja 2024.

Pero Perić:

(potpis)

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 2024. godine do dana podnošenja ove izjave nisam primio kod drugog poslodavca Trgovac d.d. (Zagreb, Ilica 500, OIB: 22878275764) prigodnu nagradu (uskrnicu, regres, božićnicu i sl.).

U Zagrebu, 30. lipnja 2024.

Pero Perić:

(potpis)

Ako se prigodna nagrada (regres, uskrsnica, 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.

**ističemo...**

Međutim, **radnik nije obavezan podnijeti pisanu izjavu** ako poslodavac putem sustava ePorezna ima uvid u podatke koji se odnose na isplaćene neoporezive primitke koje je radnik mogao ostvariti kod bivšeg poslodavca.

Primjerice, radnik je od početka tekuće godine do kraja mjeseca travnja radio kod prvog poslodavca te je kod njega dobio neoporezivu uskrnicu u iznosu 100,00 eura. Sadašnji poslodavac može isplatiti regres radniku neoporezivo najviše u iznosu 600,00 eura.

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 2024. godine primio neoporezivu prigodnu nagradu u vidu uskrsnice u iznosu 100,00 eura.

U Zagrebu, 30. lipnja 2024.

Pero Perić:

(potpis)

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: **130⁰⁰ EUR + PDV**
T: **01 / 49 21 737**

