

**“Pronađi ekstazu u životu; puki osjećaj
življenja dovoljna je radost.”**

~ Emily Dickinson



e- VJESNIK
SINDIKAT KBC ZAGREB
Zagreb, siječanj 2023., BROJ 6

IZDVAJAMO iz SADRŽAJA:

- Tumačenja Zajedničkog povjerenstva za Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (TKU)
- Što se mijenja: Tko, kada i pod kojim uvjetima 2023. godine može u mirovinu?
- BLOG: NAJVAŽNIJE PROMJENE VEZANE ZA RAD U 2023. GODINI
- Izmjene Zakona o radu: Poslodavcima se od 1. siječnja povećavaju troškovi za plaće
- Minimalna plaća od 1. siječnja 2023. godine 4.220 kuna neto
- Ove godine će svi građani biti pozvani na sistematski pregled: To će im se voditi kao slobodan i plaćen dan
- Kako zakon regulira radni status u trudnoći i na rodiljnom dopustu?

KUTAK ZA PUTOVANJA

- ADVENT 2022: Linz -Steyr – Steinbach

Uredništvo: **Sindikat KBC Zagreb**

Kišpatićeva 12, HR-10 000 Zagreb
www.sindikat-kbc-zagreb.hr

foto: www.pexels.com, Sindikat KBC Zagreb



UVODNA RIJEČ

Poštovane članice i članovi Sindikata KBC Zagreb,

novogodišnjim izdanjem e-Vjesnika zatvorit ćemo vrata 2022. i zakoračiti u 2023., nadam se ohrabreni lijepim željama i veselim mislima, srećom i ljubavlju, mirom i blagostanjem, snagom i hrabrošću da koračate dalje.

U ovom broju e-Vjesnika istaknut ćemo najnovije zakonske promjene koje su stupile na snagu s 01. siječnja 2023.



Foto: Sindikat KBC Zagreb

Pridružite nam se sa svojim prijedlozima i redovno pratite najvažnije vijesti putem web stranice: www.sindikata-kbc-zagreb.hr

Uz srdačan pozdrav,

Tanja Leontić, predsjednica Sindikat KBC Zagreb



ZAJEDNIČKO POVJERENSTVO ZA TUMAČENJE Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama

IZVOR: [Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Zajedničko Povjerenstvo za tumačenje Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i tumačenja od svibnja 2022. godine](#)

Tumačenja Zajedničkog povjerenstva za tumačenje Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama pronađite u izborniku ispod teksta.

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama potpisan je 6. svibnja 2022., a sva ugovorena prava u njemu primjenjuju se od 1. svibnja 2022.

Temeljni kolektivni ugovor dostupan je [poveznici](#).

Zajedničko Povjerenstvo:

- daje tumačenje odredaba TKU-a
- daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka TKU-a
- prati izvršavanje i izvještava obje strane o kršenju TKU-a
- obavlja druge poslove određene TKU-om.

Upiti se podnose na obrascu kojeg možete preuzeti na [poveznici](#).

Upiti za tumačenje zaprimaju se na adresi Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb odnosno na e-mail adresu: tumacenje.tku@mrosp.hr .

TUMAČENJA TKU

Tumačenja Povjerenstva redovito se objavljuju na web stranicama Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.

Tumačenja Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama koji je na snazi od 1. svibnja 2022.



Što se mijenja: Tko, kada i pod kojim uvjetima 2023. godine može u mirovinu?

IZVOR: [Što se mijenja: Tko, kada i pod kojim uvjetima 2023. godine može u mirovinu? \(dnevnik.hr\)](https://dnevnik.hr)

Izmjenama zakona od 1. siječnja na snazi su nova pravila za obiteljske mirovine. Neke novine dio umirovljenika će veseliti. Donosimo još neka pravila za sve koji ove godine razmišljaju o umirovljenju.

Pravo na starosnu mirovinu ima osiguranik kada navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

To znači da ove godine u starosnu mirovinu mogu muškarci rođeni 1958. godine.

U prijelaznom razdoblju od 2020. do 2029. godine žene ostvaruju pravo na starosnu mirovinu prema povoljnijim uvjetima, s nižom starosnom dobi.

Prema tablici HZMO-a, žene s najmanje 15 godina staža pravo na starosnu mirovinu ove godine ostvaruju ako imaju 63 godine i tri mjeseca.

Uvjeti se za žene i muškarce izjednačavaju **1. siječnja 2030.**

U mirovinu i sa 60

Pravo na **starosnu mirovinu** imaju i oni koji imaju manje godina, ali više radnog staža. To su dugogodišnji osiguranici.

Pravo na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika ima osiguranik kada **navrší 60 godina života i 41 godinu staža osiguranja.**

U 41 godinu staža osiguranja uračunava se staž osiguranja u efektivnom, stvarnom trajanju. Pravo na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika ne može steći osiguranik koji ispunjava uvjete za redovnu starosnu mirovinu.

Pravo na obje, i starosnu mirovinu i starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika, stječe se od dana kada su ispunjeni uvjeti za mirovinu i nakon prestanka osiguranja (zaposlenje, obavljanje obrtničke ili poljoprivredne djelatnosti i dr.).

Postoje i iznimke, kao što su osiguranici koji su na osnovi izmijenjenog ugovora o radu nastavili raditi do polovice punog radnog vremena, pa mogu i bez prestanka radnog odnosa steći pravo na starosnu mirovinu ili starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika.

Pravo na mirovinu pripada **najranije od prvog idućeg dana** nakon prestanka radnog odnosa ako je zahtjev podnesen u roku od šest mjeseci od prestanka osiguranja.

Ako je zahtjev podnesen nakon roka od šest mjeseci od prestanka osiguranja (prestanka radnog odnosa), osiguranik ima pravo na mirovinu najranije šest mjeseci unatrag, računajući od prvog dana idućeg mjeseca nakon podnošenja zahtjeva.

Prijevremena starosna mirovina

Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu stječe osiguranik kada navrší 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža.

I ovdje žene od 2020. do 2029. godine ostvaruju pravo na prijevremenu starosnu mirovinu prema povoljnijim uvjetima, s nižom starosnom dobi i kraćim mirovinskim stažem.

U ovoj godini žene mogu u prijevremenu mirovinu kada navrše 58 godina i tri mjeseca.

Od 1. siječnja 2030. izjednačavaju se uvjeti za žene i muškarce. No oni koji se odluče na prijevremenu, primat će manju mirovinu.

"Polazni faktor za određivanje prijevremene starosne mirovine **trajno se smanjuje za 0,2 % za svaki mjesec ranijeg ostvarivanja prava** na mirovinu prije navršene godina života osiguranika propisanih za stjecanje prava na starosnu mirovinu, neovisno o dužini mirovinskog staža", objašnjavaju u HZMO-u.

Nova pravila za obiteljsku mirovinu

Od 1. siječnja vrijedi i novi model isplate obiteljskih mirovina. Jedna od važnijih novina je da se **svi obiteljske mirovine povećavaju za 10 posto**, i to automatski. Postojeći korisnici ne moraju zbog povećanja predavati novi zahtjev.

Raste i najniža mirovina, i to za tri posto. Ni njezini primatelji ne moraju podnositi zahtjev.

Treća promjena je pravo na korištenje kombinirane mirovine. Odnosno, uz korištenje starosne, prijevremene starosne ili invalidske mirovine udovicama i udovcima omogućava se isplata dijela obiteljske mirovine u visini od 27 %.

Kako se to računa? Prvo se treba odrediti visina mirovine koju bi umrli primao da je živ, npr. 3500,00 kuna.

"Zatim se od te mirovine izračunava obiteljska mirovina za jednog člana obitelji, 3500,00 x 77 %, što iznosi 2695 kuna, te se na kraju određuje 27 % od izračunane obiteljske mirovine, 2695,00 x 27 %, što je u ovom primjeru 727,65 kuna mjesečno – iznos dijela obiteljske mirovine koji će se u ovom konkretnom primjeru isplaćivati uz starosnu / prijevremenu starosnu / invalidsku mirovinu koju korisnik koristi", objašnjavaju u HZMO-u.

Ako želite da vam se isplaćuje dio obiteljske mirovine, morat ćete podnijeti zahtjev. Tiskanicu pronađite OVDJE.

Dodatna pitanja

Dodatne informacije mogu se dobiti pozivom na Infocentar HZMO-a, radnim danom od 8 do 16 sati, na brojeve telefona 01/ 45 95 011 i 01/ 45 95 022 i putem **[web-obrasca HZMO-a](#)**.

HZMO je za lakše snalaženje napravio i letak. Pogledajte ga **[OVDJE](#)**.



BLOG: NAJVAŽNIJE PROMJENE VEZANE ZA RAD U 2023. GODINI

[IZVOR: Zakon o radu - najvažnije promjene u 2023. godini \(spica.hr\)](#)

Što ćete saznati u ovom blogu?

- [Rad nedjeljom – kada i koliko se može raditi?](#)
- [Uvođenje obveznog radnog vremena u bolnice](#)
- [Rad na određeno i rad za drugog poslodavca u isto vrijeme – kakva su pravila?](#)
- [Rad od kuće i rad na daljinu](#)

Početak 2023. godine donosi nam niz promjena kada je riječ o **radnim pravima**.

U ovom blogu pokušat ćemo prikazati neke od najvažnijih najavljenih promjena i kako će one utjecati na radno okruženje.

Promjene **Zakona o radu** već su neko vrijeme tema, a sada nam je poznat i konačni prijedlog Zakona koji je Vlada Republike Hrvatske uputila u proceduru. Izmjene koje se predlažu dotaknut će u

većoj ili manjoj mjeri gotovo sve zaposlenike. Razlog donošenja ovih promjena su svakako promjene vezane za rad, a koje su se dogodile zbog pandemije koja traje od 2020. godine. Osim toga, Hrvatska kao članica Europske unije mora u svoje zakonodavstvo implementirati EU direktive i to:

- Direktivu (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o **transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji** (SL L 186, 11.7.2019.), te
- Direktivu (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o **ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan 2 snage Direktive Vijeća 2010/18/EU** (SL L, 188, 12.7.2019.).

Radi se, dakle, o direktivama koje se odnose na promjene vezane za radne odnose i rad općenito. Koje su to promjene i što možemo očekivati od iduće godine saznajte u nastavku ovog teksta.



Rad nedjeljom – kada i koliko se može raditi?

Jedna od tema o kojoj se najviše razgovaralo bila je – **rad nedjeljom**.

U medijima se moglo čuti kako će se dopustiti priziv savjesti kada je riječ o radu nedjeljom. Što to znači? To znači da bi zaposlenici mogli odbiti raditi nedjeljom ako to vrijeđa njihova moralna i/ili vjerska načela. To, prema tumačenjima predlagatelja zakona, nije ni bilo u planu. Ono o čemu se je razmišljalo i što je u prvoj verziji prijedloga Zakona o trgovini bio prijedlog je to da

se rad nedjeljom može odbiti, ali uz dva izuzetka koja se odnose na prijeku potrebu i narav posla. Ukratko, to bi značilo da je intencija bila da se rad nedjeljom ostavi kao mogućnost u sektorima kao što je to zdravstvo ili poljoprivreda, a da se u ostalim djelatnostima ne radi. No, na kraju se odustalo od te ideje.

Ono što ovdje treba naglasiti je to da se, izmjenom Zakona o trgovini, ostavlja mogućnost rada **samo 16 nedjelja u godini**, a prema izboru poslodavca. Dakle, poslodavac će moći sam odabrati, sukladno zahtjevima radnog mjesta, koje će to nedjelje u godini biti radne, a koje neradne.

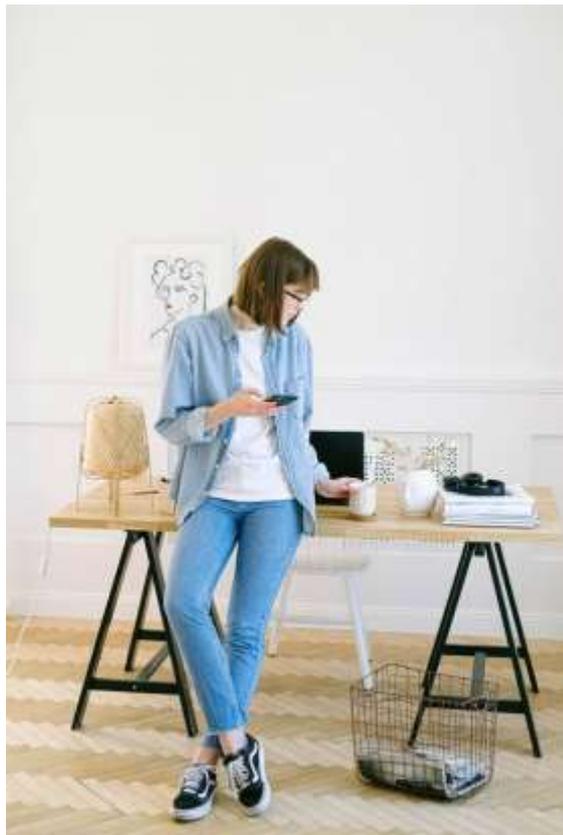
Osim toga, važno je napomenuti da će sada rad nedjeljom morati biti **50% više plaćen** nego što je to do sada bilo.

Trenutno je poslodavac obavezan platiti zaposlenika više za rad nedjeljom, ali nije definirano koliko je to više. To znači da bi, teoretski, poslodavac mogao platiti 1 kunu više za rad zaposlenika nedjeljom i bio bi u skladu s trenutnim zakonom. Sada to više neće biti slučaj, nego se jasno kaže da zaposlenik mora biti 50% više plaćen kada radi nedjeljom. Na taj način će zaposlenici ipak biti u boljem položaju no što je to prema trenutnom zakonskom rješenju. S druge strane, izostavljena je odredba prema kojoj barem jedna od četiri uzastopne nedjelje mora biti slobodna.

U praksi to znači da zaposlenik može odraditi **svih dopuštenih 16 nedjelja kroz godinu uzastopno**, bez slobodne nedjelje u tom razdoblju.



FOTO: Sindikat KBC Zagreb



Uvođenje obveznog radnog vremena u bolnice

Promjene koje možemo očekivati odnose se i na bolnice i zdravstvene ustanove općenito. Naime, Ministarstvo zdravstva Republike Hrvatske uputilo je dopis bolnicama u kojem se traži da se krene sa striktnim provođenjem **Pravilnika o početku, završetku i rasporedu radnog vremena zdravstvenih ustanova i privatnih zdravstvenih radnika u mreži javnog zdravstva**. Što to konkretno znači?

To znači da su bolnice dužne, prema spomenutom Pravilniku i uputi Ministarstva zdravstva osigurati elektronsku evidenciju radnog vremena kako bi se osigurala točna evidencija.

Trenutno, neke od bolnica vode evidenciju o radnom vremenu svih zaposlenika ručno i tu postoji **moгуćnost pogreške i netočnih podataka**. Na ovaj način se potiče urednije vođenje evidencije preko IT sustava.

Važno je naglasiti i da je već ranije bilo pokušaja da se uvedu takvi sustavi u hrvatskim javnim i privatnim zdravstvenim ustanovama, ali nisu zaživjeli.

Ostaje za vidjeti u kojem će smjeru ići implementacija ove odluke i hoće li bolnice uspjeti pripremiti sve potrebne tehničke mjere za uvođenje digitalnih prijava evidencije dolazaka i odlazaka zaposlenika s radnog mjesta.



Rad na određeno i rad za drugog poslodavca u isto vrijeme – kakva su pravila?

Prijedlog je da se **rad na određeno ograniči**. Namjera je da ovakav oblik rada bude iznimka, a ne pravilo.

Po novom Zakonu o radu, rad na određeno će se moći sklapati na tri godine i to na tri uzastopna ugovora. Nakon proteka **vremenskog razdoblja od tri godine** i po zaključenju **tri ugovora**, novi ugovor moći će se sklopiti **nakon šest mjeseci**.

Međutim, na što se odnosi ova odredba o uzastopnim ugovorima?

Uzastopni ugovori su ugovori između kojih nije proteklo više od tri mjeseca, a pritom se odnose na sklapanje s jednim poslodavcem. Moguće je i da u toj priči bude i više poslodavaca, ali samo ako su oni međusobno povezana društva – tada se također smatra da se radi o uzastopnom ugovoru.

Nakon proteka vremena od spomenutih **šest mjeseci**, zaposlenik može dati prijedlog da se sklopi ugovor na neodređeno, a u slučaju odbijanja, poslodavac je obavezan dati zaposleniku pisani obrazloženi odgovor **u roku od 30 dana**.

Na taj način želi se smanjiti broj ugovora na određeno, a čiji je broj u Hrvatskoj prilično velik.

U tom kontekstu postoje i određene iznimke za koje ne vrijedi spomenuto pravilo za sklapanje ugovora na određeno, a to su: zamjena privremeno nenazočnog zaposlenika, završetak i rad na projektima vezano za EU fondove, te rad sezonskih i agencijskih zaposlenika.

S druge strane, omogućuje se **rad kod dva poslodavca istovremeno** te se povećava fond sati koji se odnosi na rad zaposlenika koji su istovremeno zaposleni kod dva poslodavca.

Zakon propisuje da zaposlenik može sklopiti ugovor o dodatnom radu s tim da je dopušteno raditi **do osam sati tjedno ili duže, a najviše 16 sati tjedno za tog drugog poslodavca**.

Za to nije potrebna dozvola matičnog poslodavca, ali zaposlenik o tome mora obavijestiti matičnog poslodavca. Važno je napomenuti da postoje određene okolnosti kada poslodavac može zatražiti da zaposlenik ne nastavi raditi na ovaj način.

Konkretno, to je u slučaju:

- kad za to postoje **objektivni razlozi**,
- Kad se dodatni posao obavlja **u isto vrijeme** kad je i dogovoreno radno vrijeme kod matičnog poslodavca,
- kad je riječ o kršenju **zakonske zabrane natjecanja**.

Zaposlenik može postaviti zahtjev za korištenjem godišnjeg odmora u isto vrijeme kao i kod matičnog poslodavca.



Rad od kuće i rad na daljinu

Rad od doma postao je iznimno popularan za vrijeme pandemije SARS-CoV-2 virusa.

Međutim, dosadašnje odredbe vezano za ovaj dio bile su prilično šture i definirale su rad od doma samo kad rad na izdvojenom mjestu u jednom članku Zakona o radu. Sada se to mijenja i ovo područje će se detaljnije urediti.

Naime, predlagatelj je u Zakonu propisao mogućnosti ovakvog tipa rada na ovaj način:

- **Rad na izdvojenom mjestu rada:** „Rad na izdvojenom mjestu rada je rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće radnika ili na daljinu“ (Zakon o radu, članak 17, stavak 1),
- **Rad od kuće:** „Rad od kuće radnika je rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca.“ (Zakon o radu, članak 17, stavak 2)

- **Rad na daljinu:** „Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje svoje mjesto rada, koje je promjenjivo i ovisi o volji radnika.“ (Zakon o radu, članak 17, stavak 3).

U Zakonu je ostavljena mogućnost da rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće ili rad na daljinu) može biti povremen, privremen ili stalan ako poslodavac i zaposlenik ugovore takvu vrstu rada i ako narav posla to zahtjeva, a postoji tek mali rizik utvrđen prema propisima o zaštiti na radu.

Ugovor o radu, sklopljen u pisanom obliku, a vezano za rad na izdvojenom mjestu mora dodatno sadržavati podatke vezano za:

- Način na koji će se **evidentirati radno vrijeme**,
- **Organizaciju rada** koja omogućava dostupnost zaposlenika, način rada i komunikaciju s kolegama,
- **Sredstva za rad** potrebna za obavljanje poslova koja je poslodavac dužan nabaviti, održavati i instalirati,
- **Naknadu troškova** nastalih zbog obavljanja posla koje će poslodavac naknaditi zaposleniku (u slučaju da je rad na izdvojenom mjestu **ugovoren kao stalan** ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom mjestu rada tijekom razdoblja od jednog kalendarskog mjeseca traje **duže od deset radnih dana**),
- Način **osposobljavanja i stručnog usavršavanja** zaposlenika,
- Načinu na koji će zaposlenik **sudjelovati u odlučivanju u poduzeću**,
- **Trajanje rada** na izdvojenom mjestu, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog načina rada.

Važno je napomenuti da, ukoliko se radi o radu koji je ugovoren **kao rad na daljinu** kako je gore u

tekstu i definiran, **nije obvezno** ugovarati naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla kao niti definirati sredstva koja su potrebna za obavljanje rada.

Konkretno, ako se radi o **radu na daljinu**, tada poslodavac **ne treba platiti zaposleniku režije** (struja, Internet i sl.) i **ne treba osigurati opremu** (primjerice, službeni laptop). Naravno, zaposlenik i poslodavac se mogu u ugovoru i drugačije odrediti i ugovoriti da poslodavac pokriva i taj dio troškova.

Treba reći i da je bilo prijedloga da se definira da poslodavac zaposlenika ne smije zvati ili na drugi način ometati (primjerice, putem e-maila i sl.) izvan radnog vremena. Ovaj dio nije u cijelosti zaživio u prijedlogu Zakona već je propisano da „tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga zakona, **radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji**“ (Zakon o radu).



Ipak, tu treba spomenuti da postoje iznimke kada se komunikacija s radnikom ne može isključiti zbog prirode posla i **prijeke potrebe**.

Koje su to situacije koje se mogu podvesti pod termin **prijeke potrebe**, predlagatelj nije definirao stoga se može zaključiti da će definicija ovog dijela ostati kao mogućnost tumačenja od strane sudova i trebat će pratiti sudsku praksu da se vidi u kojem smjeru će se razvijati ovaj dio.



Izmjene Zakona o radu: Poslodavcima se od 1. siječnja povećavaju troškovi za plaće

IZVOR: [Izmjene Zakona o radu: Poslodavcima se od 1. siječnja povećavaju troškovi za plaće \(lidermedia.hr\)](#)

Novost je da će se kolektivnim ugovorom za članove sindikata koji su stranke tog ugovora neka materijalna prava **smjeti ugovoriti u većem iznosu nego za nečlanove tog sindikata.**

Među mnogim novim propisima koji stupaju na snagu i **primjenjuju se od 1. siječnja 2023.** izmjene su i dopune Zakona o radu. Za neke su poslodavce posebno važne novine koje se odnose na pravo na plaću jer će im one, počevši od plaće za siječanj 2023., donijeti dodatne troškove.

Izmijenjeni Zakon o radu uređuje obvezu poslodavca i radnika da plaću ugovore, utvrde ili odrede u bruto iznosu. I do sada se plaćom

smatrala plaća u bruto iznosu, ali nije bila propisana obveza njezina ugovaranja u bruto svoti, pa je prema obveznom pravu bilo dopušteno ugovoriti plaću u neto iznosu.

Minimalna plaća prema posebnom zakonu još od 2022. mora biti ugovorena ili određena u bruto iznosu, a od početka 2023. ta se obveza primjenjuje na sve plaće.

Postupanje suprotno toj obvezi sankcionirano je visokim prekršajnim kaznama: za poslodavce pravne osobe od 8090 do 13.270 eura, a za poslodavce fizičke osobe i za odgovornu osobu u pravnoj osobi od 920 do 1320 eura.

Pri tome Zakon o radu i definira sastavne dijelove bruto plaće, jednako kao što je bruto plaća definirana poreznim propisima.

Različite osnovice za dodatke

Poslodavac je sada dužan radniku isplatiti uvećanu plaću za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad u dane blagdana i neradne dane te za rad u otežanim uvjetima.

Ti dodaci ne smiju biti obračunani na osnovicu manju od minimalne plaće, ali ne uključuju se u taj minimalni iznos, nego ga moraju uvećati. I to nije sve.

Proširene su odredbe o obveznim dodacima na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti uvećanu plaću **za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad u dane blagdana i neradne dane propisane posebnim zakonom te za rad obavljen u otežanim radnim uvjetima.**

Ti se **dodaci obračunavaju na osnovicu određenu izvorom radnog prava** kojim su kod poslodavca uređene plaće, ali ne smiju biti obračunani na osnovicu manju od minimalne plaće.

Minimalna plaća za 2023. iznosi 700 eura bruto na mjesec. Svih pet nabrojanih dodataka ne uključuju se u taj minimalni iznos, nego ga moraju uvećati.

To će u praksi kod nekih poslodavaca rezultati situacijom da se npr. dodatak za godine radnog staža obračunava na osnovicu nižu od minimalne plaće, što je dopušteno, a dodatak za rad nedjeljom i ostala četiri obvezna dodatka na osnovicu u visini minimalne plaće.

Ostali dodaci na koje radnik ima pravo prema kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu, kao što je **npr. dodatak za smjenski rad, za rad subotom, za navršene godine radnog staža**, obračunavaju se na osnovicu kako je propisano aktom kojim je kod poslodavca uređeno pravo na odnosni dodatak.



Skuplji rad nedjeljom

Zakonom o radu propisan je najmanji dodatak na plaću za rad nedjeljom.

Do sada se dodatak za rad nedjeljom u vrijedećim izvorima radnog prava pretežito određivao u visini od 30 ili 35 posto na osnovnu plaću radnika.

Od 1. siječnja poslodavac ne smije radniku koji je radio u nedjelju obračunati dodatak u iznosu nižem od 50 posto.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu taj se iznos može povoljnije odrediti za radnika.

To se pravo odnosi na sve radnike u Hrvatskoj, u privatnom i javnom sektoru, osim ako posebnim zakonom ne bi bilo određeno drukčije.

Inače, Zakonom o radu kao općim propisom radnog prava nije ograničen broj radnih nedjelja. Ograničenje od najviše šesnaest radnih nedjelja u kalendarskoj godini predlaže se uvesti izmjenama Zakona o trgovini. Prijedlog je prošao prvo čitanje u Saboru, ali još nije prihvaćen.



Prekid rada u slučaju izvanrednih okolnosti

Pod utjecajem iskustava iz krize prouzročene koronavirusom izmijenjeni Zakon o radu na novi način uređuje visinu naknade plaće **za vrijeme prekida rada u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih zbog epidemije bolesti, poplave, potresa, ekološkog incidenta i sličnih pojava prouzročenih višom silom.**

Prekine li se rad zbog tih utjecaja, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 posto prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.



Nema odricanja od plaće

Od 1. siječnja 2023. uvodi se obveza isplate plaće na transakcijski račun radnika, a samo se primici za koje je to dopušteno prema poreznim propisima mogu isplatiti u gotovu novcu.

To znači da u radnim odnosima više nisu dopušteni asignacija, cesija i drugi obračunski načini namirenja poslodavčevih novčanih obveza prema radniku. Prijeboj je i nadalje dopušten uz propisane uvjete, a ovrha na plaći provodi se prema posebnom zakonu.

Novost je zabrana odricanja od prava na isplatu plaće; takav sporazum radnika i poslodavca više nije dopušten.

Proširuje se krug primitaka za koje su poslodavci dužni nakon isplate radniku izdati isprave o isplaćenom iznosu.

Osim za plaću, naknadu plaće i otpremninu, poslodavac je dužan radniku uručiti obračun isplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor. U slučaju neisplate naknade radniku treba uručiti ovršnu ispravu o neisplaćenom primitku.

Više nema mogućnosti da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu (kao dvostranim propisima) ugovori kasniji rok za isplatu plaće od petnaestog u mjesecu za plaću za prethodni mjesec.



Minimalna plaća od 1. siječnja 2023. godine 4.220 kuna neto

IZVOR: [Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Sjednica Vlade RH: Minimalna plaća od 1. siječnja 2023. godine 4.220 kuna neto \(gov.hr\)](#)

Minimalna plaća za 2023. godinu iznositi će 700,00 eura bruto (5.274,15 kn), odnosno 560,00 eura neto (4.219,32 kn) ne uzimajući u obzir porez i prizrez.

Ovime će minimalna plaća iznositi čak 51,32 posto prosječne bruto plaće i 62,14 posto bruto medijalne plaće za srpanj ove godine.

Ukupni rast minimalne plaće u razdoblju od 2016. godine tako će iznositi 2.154,15 kn bruto ili 69,04 posto.

Broj zaposlenih koji primaju trenutni iznos minimalne plaće (4.687,50 kn) iznosi oko 35 tisuća radnika.

Procjene su da će ovo povećanje minimalne plaće osigurati povećanje plaće ne samo za radnike koji sada primaju minimalnu plaću već i za još više od 70 tisuća zaposlenih koji primaju više od minimalne, ali manje od 5.274,15 kuna.



Ove godine će svi građani biti pozvani na sistematski pregled: To će im se voditi kao slobodan i plaćen dan

IZVOR: [Jutarnji list - Ove godine će svi građani biti pozvani na sistematski pregled: To će im se voditi kao slobodan i plaćen dan](#)

Pilot-projekt preventivnih zdravstvenih pregleda zaživjet će do kraja prvog kvartala ove godine, sistematski pregledi obavljat će se u bolnicama i domovima zdravlja, a građani će dobiti za njih plaćene slobodne dane, doznaje se u Ministarstvu zdravstva.

Svi će se pregledi obavljati najduže u dva dana, a odaziv na preventivni zdravstveni pregled vodit će se kao slobodan i plaćen dan, ističu u Ministarstvu.

Sistematskim pregledima bit će obuhvaćeni svi punoljetni građani, no prioritet u pozivanju imat će osobe koje u zadnje dvije godine nisu posjetile svog izabranog liječnika.

Trenutno su u izradi analitičke obrade podataka i projekcije koje pokazuju da, očekivano, što su ljudi mlađi, manje posjećuju liječnika, dok su najrevniji oni između 80. do 84. godine.

U Ministarstvu kažu da im je cilj usmjeriti se baš na građane koji ne posjećuju liječnika te možda ni ne znaju da su bolesni.

Vežano za spol, prikupljeni podaci pokazuju da do 70 godina više žene posjećuju liječnika od

muškaraca (u omjeru 65:35), no nakon 75. liječniku više odlaze muškarci nego žene (u omjeru 60:40).

Podaci po županijama pokazuju da najveći broj osoba, od 45. do 64. godine, ne posjećuje liječnika u Istarskoj županiji (13,4 posto), a najmanje je takvih u Krapinsko-zagorskoj županiji (5,4 posto).

Što se tiče starijih od 65 godina koji ne idu kod liječnika, najviše ih je u Ličko-senjskoj županiji (7,2 posto), a najmanje u Krapinsko-zagorskoj županiji (1,8 posto).

Još se ne zna koja će županija biti odabrana za pilot-projekt

No koja će županija biti odabrana za pilot-projekt, još nije poznato. Radna skupina u Ministarstvu analizira i učestalost kroničnih bolesti na određenom području te će na osnovi niza parametara biti odlučeno gdje će početi pilot-projekt, a nije isključeno ni to da bude odabrano više županija.

Pilot projekt će obuhvatiti što raznovrsnije situacije, urbano i ruralno područje, kako bi se prevenirali svi rizici prije potpune provedbe projekta koji bi na nacionalnoj razini trebao zaživjeti do kraja drugog kvartala ove godine.

Radna skupina još uvijek definira obuhvate pregleda, koji će ovisiti o dobi i spolu, a njezinim radom koordinira Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ).

Istovremeno i stručne službe Ministarstva zdravstva i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO) rade na izradi načina upućivanja na sistematski pregled, organizacije rada kao i informatičkog povezivanja.

Sve aktivnosti u okviru preventivnih zdravstvenih pregleda posebno će se pratiti i vrednovati unutar zdravstvenog sustava, uključujući i financijsko vrednovanje te plaćanje od strane HZZO-a.

Liječnici obiteljske medicine neće imati veću administraciju

Liječnici obiteljske medicine, odnosno izabrani liječnici, imat će iznimno važnu ulogu, no ne i veću administraciju, a organizacija će se razlikovati od županije do županije jer su i potrebe populacije te zdravstveni kapaciteti u svakoj županiji različiti.

U Ministarstvu ističu da su preventivni zdravstveni pregledi jedna od najvažnijih mjera u okviru reforme zdravstva, a zakonskim izmjenama, koje su u proceduri, omogućit će se njihova provedba kroz obvezno zdravstveno osiguranje.

Najavljuju i da će se ove godine revidirati preventivne programe za djecu te unaprijediti aktivna uloga građana unutar javnog zdravstvenog sustava. To se prije svega odnosi na mogućnost da će svaki građanin moći dati ocjenu zadovoljstva primljenom zdravstvenom uslugom.



Kako zakon regulira radni status u trudnoći i na rodiljnom dopustu?

IZVOR: [Kako zakon regulira radni status u trudnoći i na rodiljnom dopustu? - Žena.hr \(rtl.hr\)](#)

Donosimo vam sve što bi trudnice trebale znati o svojim pravima

[NN 112/2011 \(30.9.2011.\), Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava na dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koja je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete](#)

- Štite li kod nas zakoni trudnice od otkaza, od smanjenja plaće, premještaja na neodgovarajuće i slabije plaćene poslove?
- Koja su vaša radna prava u trudnoći, a koja tijekom korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta?
- Jesu li buduće mame u istom položaju prema poslodavcu bez obzira imaju li ugovor na neodređeno ili na određeno?
- Smije li vas poslodavac nakon povratka s rodiljnog dopusta premjestiti na lošije radno mjesto?

Potražili smo zakonske odredbe koje reguliraju zaštitu ženinog radnog statusa tijekom trudnoće, te tijekom rodiljnog dopusta.

Zaštita od otkaza

Zakonom je osigurana zaštita trudnica i majki na rodiljnom, odnosno roditeljskom dopustu od otkaza ugovora na neodređeno.

Poslodavac ne može trudnici otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili korištenja dopusta.

U slučaju da poslodavac otkáže radni odnos trudnici, a na dan davanja otkaza znao je za trudnoću, odnosno ako trudnica u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju trudnoće te mu o tome

donese i potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela, takav otkaz neće biti valjan.

No, ako je trudnica radila na određeno vrijeme, tada joj radni odnos bez obzira na trudnoću, odnosno roditeljni ili roditeljski dopust može prestati u vrijeme trudnoće, odnosno korištenja roditeljskog dopusta, istekom vremena na koje je sklopljen.

U tom će se slučaju roditelji nakon isteka ugovora o radu kod ostvarivanja prava na novčane potpore tretirati kao nezaposleni od trenutka prestanka ugovora o radu.

Dakle, u slučaju postojanja ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovor prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, neovisno o trudnoći ili korištenju roditeljnog odnosno roditeljskog dopusta.

Premještaj trudnice

Poslodavac ne može trudnicu premjestiti na druge poslove osim na temelju njezina osobnoga zahtjeva ili po odluci poslodavca, ako to zahtijeva njezino zdravstveno stanje, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Međutim, ako trudnica radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac ju mora premjestiti na druge odgovarajuće poslove.

Čim joj se zdravstveno stanje poboljša, trudnica ima pravo zatražiti povratak na poslove koje je ranije radila. Ono što je bitno jest da u slučaju privremenog premještaja na drugo radno mjesto njezina plaća mora ostati jednaka.

Ako poslodavac smatra da je premještaj nužan, a trudnica se ne slaže ili obratno, konačnu ocjenu o tome je li premještaj potreban dat će liječnik.

Ako poslodavac koji zapošljava pet ili manje od pet radnika, nije u mogućnosti osigurati raspored žene

na druge odgovarajuće poslove, trudnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće prema posebnim propisima.

Ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će propisati uvjete i postupak za stjecanje prava, te način obračunavanja i isplate naknade plaće.

Privremeni premještaj poslodavac mora opozvati čim ženino zdravstveno stanje dopušta njezin povratak na poslove na kojima je prethodno radila.

Privremeni premještaj ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice. Radnicu se može premjestiti u drugo mjesto rada samo uz njezin pristanak

Zabrana noćnog rada za trudnice

Izmjenama Zakona o radu, koje su stupile na snagu prvoga siječnja 2010. godine određena je zabrana noćnog rada za trudnice, osim ako ona to zatraži, a liječnik ocijeni da noćni rad ne ugrožava njezin i djetetov život ili zdravlje.

Iz Zakona o radu su pritom izdvojene odredbe o roditeljnog dopustu, s obzirom da je od prvog siječnja 2009. godine na snazi Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama u kojem su te odredbe uklopljene i razrađene.

Upravo je tim Zakonom definirano da je trudna radnica zaposlena radnica koja o svom stanju trudnoće pisanim putem obavijesti svoga poslodavca.

Tek nakon što obavijesti poslodavca o svojoj trudnoći, može ostvarivati prava propisana zakonom, kao što je primjerice pravo na slobodan dan u mjesecu radi obavljanja prenatalnog pregleda.

Kada će radnica o trudnoći obavijestiti svog poslodavca ovisi o njezinoj odluci, nikakv rok zakonom nije propisan.

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Zakonom o radu propisana je zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, i to ne samo prema trudnicama koje su u radnom odnosu, već je zabranjeno poslodavcima i da odbiju zaposliti ženu zbog njezine trudnoće.

Ako bi se trudnica javila na natječaj, poslodavac je ne bi smio zbog toga diskriminirati, te samo zbog te činjenice ne zaposliti.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Pravo povratka na prethodne poslove

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Stanka za dojenje djeteta

Žena koja nakon korištenja porodiljskog dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu nastavi dojiti

dijete, ima tijekom rada u punom radnom vremenu, dva puta dnevno pravo na stanku u trajanju od sat vremena.

To pravo žena može koristiti do godine dana djetetova života. Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Naknada plaće za stanku obračunava se prema posebnim propisima.

Ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, pravilnikom će propisati uvjete i postupak ostvarenja prava na stanku za dojenje djeteta te način obračunavanja i isplate naknade plaće.

KUTAK ZA PUTOVANJA



FOTO GALERIJA

ADVENT 2022: Linz -Steyr –Steinbach

PUTOVATI ILI NE ?

autor: Zrinka Mirković
Zagreb, prosinac 2022.

Putovati ili ne, pitanje je i odluka mnogih. Kalkulacije s vremenom, novcem, fizičkom i životnom snagom, a volja sa svakim odgađanjem

sve manja i manja. Tako je bilo i ovog puta, ali želja da povedem nećakinju na izlet u Linz, olakšala je i ubrzala odluku. Po povratku, stvarnost ima neku drugu sliku, neku drugu boju, neku drugu draž.

Linz je gradić po mjeri čovjeka. Dunav koji teče u punoj svojoj veličini s velebnim riječnim "kruzerima", brodovima-restaurantima. Prekrasan i vizionarski, a zapravo potpuno "trandly" muzej tehnologije Centar Ars Electronica - također poznat kao Muzej budućnosti, prikazuje međupovezanost umjetnosti, tehnologije i društva. Gradić pun svjetlosti i manjih, tematskih sajмова. Uz kuhano vino, punch ili čaj, božićni koncerti su oplemenili adventsku atmosferu.

Steyr maleni gradić baroknog šarma, s jasicama od 300 pokretnih figurica češkog majstora, poštanskim uredom iz kojeg se može poslati pismo Djedu Mrazu, s utvrdom koja kroz godine postaje dvorac Lamberg iz čije štale kroz prozor izlaze prave, bucmaste koze. Dvorac je mjesto u kojem nekoliko voljnih kovača pokazuju umijeće svog zanata, u kojem se mogu popiti fini i topli napitci i kušati doista prefini kolači.

S osvrtom na godinu koja nam je ukazala koliko je potrebitih, bolesnih i siromašnih i kako nismo sami na svijetu, treba svaku želju pokušati ostvariti i pokazati volju za pomoć drugima.

Odlaskom na putovanje priuštili smo sebi ili nekoj nama dragoj osobi nezaboravan i neprocjenjiv poklon koji na neko vrijeme osvježi um i tijelo i dodatno nas osnaži da možemo koračati dalje.

