

Pravo na otpremninu radi odlaska u mirovinu

Gordana Muraja*

Rad i nakon 65 godina života i mogućnost zapošljavanja umirovljenika otvorili su pitanje prava radnika na otpremninu kod otkazivanja ugovora o radu. Odnedavno je Zakonom o radu riješena dvojba o pravu na otpremninu kad ugovor o radu otkazuje poslodavac, ali i u takvoj situaciji radnik i dalje može imati pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu.

1. Uvod

Članak 112. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19. i 151/22, dalje u tekstu ZR) u stavku 1. pod točkom 6. među načinima prestanka ugovora o radu navodi da ugovor o radu prestaje kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, *osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore*. Iz ovakvog uređenja slijedi da nakon ispunjavanja uvjeta radnik odlazi u mirovinu silom zakona, jer je za ostanak na poslu potreban poseban dogovor s poslodavcem.

U trenutku kad su se ispunili navedeni uvjeti radni odnos je prestao. Budući da za odlazak u mirovinu silom zakona ZR ne propisuje obvezu poslodavca na isplatu otpremnine, ako poslodavac ima obvezu isplate otpremnine, to je zato što je takvu obvezu prihvatio aktima radnog prava - kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Odlazak u mirovinu silom zakona, odnosno silom odredbe članka 112. ZR-a nije od poslodavca, ali ni od radnika, tražio sporazume ili izjave o tome da radni odnos prestaje. Ni obavijest radniku da su se ispunili uvjeti za odlazak u mirovinu, ni obavijest poslodavcu da radnik odlazi u mirovinu nemaju značaj akata koji dovode do nastupa pravnih posljedica, nego imaju značaj obavijesti koja se daje suprotnoj strani kao oblik komunikacije da su se ispunili uvjeti uz čije ispunjavanje ZR vezuje određene posljedice.

Međutim, radnik je mogao prešutno, bez posebnog dogovora s poslodavcem, ali i bez posebne obavijesti o tome, nastaviti raditi nakon ispunjavanja uvjeta za prestanak radnog odnosa po sili zakona. Tada je nastajala situacija da je prošao trenutak u kojem je radni odnos prestao silom zakona i nakon koje je poslodavac koji želi raskinuti zaključeni ugovor o radu trebao radniku otkazati u skladu s člankom 112. To je dovodilo do situacije da poslodavac koji otkazuje, primjerice zbog poslovno uvjetovanih razloga, radniku treba isplatiti otpremninu u skladu s odredbama ZR-a koje ga na to obvezuju.

Jednako tako se otvara i pitanje prava na otpremninu prilikom otkaza radniku koji se zaposlio nakon umirovljenja, ako je radio duže od 2 godine kod istog poslodavca.

Međutim, pravo na otpremninu koju radnik ostvaruje na temelju članka 126. ZR-a i pravo na otpremninu radi odlaska u mirovinu dva su prava koja, u načelu, jedno drugo isključuju. Razlika između njih slijedi i iz toga što je pravo na otpremninu koju uređuje ZR zajamčeno svakom radniku kojem poslodavac otkazuje iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga. To nije otpremnina radi odlaska u mirovinu jer ZR za odlazak u mirovinu radniku ne daje pravo na otpremninu. Isplata otpremnine radniku koji odlazi u mirovinu ipak je česta, no da bi radnik na nju imao pravo ono mu mora biti zajamčeno aktima radnog prava.

2. Pravo na otpremninu na temelju Zakona o radu

Stavkom 1. članka 126. Zakona o radu otpremnina je definirana kao novčani iznos koji poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu. Stavak 3. ovog istog članka utvrđuje da se iznos otpremnine određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa.

U stavku 2. članak 126. ZR ponavlja poznato uređenje po kojem pravo na otpremninu nema radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika. Od Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/22) sastavni dio ove odredbe je i odredba da radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža nema pravo na otpremninu.

Dvojba koju je otvaralo pitanje isplate otpremnine radniku koji je nastavio raditi nakon ispunjavanja uvjeta za mirovinu po sili zakona riješena je spomenutom dopunom članka 126. ZR-a. Sada je sad jasno da radnik koji nastavlja raditi nakon ispunjavanja uvjeta nema pravo na otpremninu u situaciji u kojoj mu poslodavac otkazuje ugovor o radu.

* Mag. iur. Gordana Muraja, odvjetnik, Odvjetnički ured MURAJA, odvjetnik.muraja.com

3. Pravo na otpremninu radi odlaska u mirovinu

Pravo na otpremninu utvrđeno člankom 126. ZR-a nije istovjetno pravu na otpremninu radi odlaska u mirovinu. Poslodavac i radnik mogu ugovoriti i povoljnije uvjete od uvjeta uređenih ZR-om pa je česta praksa da poslodavac prihvati obvezu isplate otpremnine radniku koji se umirovljuje. Takva mogućnost mora biti ugovorena kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom o radu, a može biti predviđena i drugim aktima radnog prava, primjerice pravilnikom o radu.

Primjer ugovaranja prava na otpremninu kod odlaska u mirovinu vidimo i u članku 59. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN, br. 56/22 i 127/22.) koji utvrđuje da zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

4. Isplata otpremnine bez obračuna poreza i doprinosa

I porezni propisi razlikuju dvije vrste otpremnine. Prema odredbi stavka 1. točke 9. članka 9. Zakona o porezu na dohodak (NN br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22) porez na dohodak ne plaća se na primitke rad-

nika (po osnovi nesamostalnog rada) po osnovi naknada, potpora i nagrada koje im isplaćuje poslodavac i isplatelj primitka, odnosno plaće, do propisanih iznosa, te na primitke bivših radnika i nasljednika bivših radnika po osnovi naknada, potpora i nagrada koje isplaćuje poslodavac i isplatelj primitka, odnosno plaće, a koje su dospjele na isplatu za vrijeme trajanja radnog odnosa ili je pravo na isplatu nastalo za vrijeme trajanja radnog odnosa, do propisanih iznosa.

Članak 9. Zakona o porezu na dohodak razrađen je člankom 7. Pravilnika o porezu na dohodak (NN br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23) koji u stavku 2. pod točkom 14. utvrđuje da se ne plaća porez na dohodak na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu. Neoporezivom iznosu određena je gornja granica do koje je neoporezivo, a koja u trenutku pisanja ovog teksta iznosi 1.327,24 EUR.

Isti Pravilnik pod točkom 15. utvrđuje da se otpremnina zbog poslovno i osobno uvjetovanih otkaza koju poslodavac isplaćuje prema zakonu kojim se uređuje radni odnos može bez obračuna poreza i doprinosa isplatiti do iznosa od 862,71 EUR za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Radnik i poslodavac slobodni su ugovoriti i veće iznose otpremnine. U takvom slučaju radniku se bez obračuna poreza i doprinosa isplaćuje dio za koji Zakon o porezu na dohodak propisuje da se može isplatiti neoporezivo, a na razliku se obračunavaju porezi i doprinosi.

tim4pinmagazin



Poštovani čitatelji!

Narudžbenicu za pretplatu na časopis tim4pin magazin, kao i brojne druge informacije o djelovanju našeg Centra, možete pronaći na internet stranici

www.tim4pin.hr