

Odgovori na vaša pitanja

U nastavku objavljujemo izbor odgovora na vaša pitanja našim savjetnicima primljena prethodnih mjeseci. Vjerujemo da će i ostalim čitateljima odgovori biti korisni i pomoći u otklanjanju mogućih dilema s kojima se susreću u svojem radu.

Doprinosi za mladu osobu zaposlenu rješenjem (bez ugovora o radu)

Pitanje: *Temeljem članka 16.a stavka 3. Pravilnika o doprinosima (Narodne novine, broj 2/09, 9/09 - ispravak, 97/09, 25/11, 61/12, 86/13, 157/14, 128/17, 1/19, 43/23, 143/23, dalje u tekstu: Pravilnik) za mladu osobu poslodavac dužan je osigurati dokaz da je dokaz ugovor o radu sklopljen na neodređeno radno vrijeme. Službenici upravnih tijela jedinica lokalne samouprave (kao niti državni službenici) ne sklapaju ugovore o radu, nego se za službenike donose rješenja u upravnom postupku. Je li rješenje uopće nije prihvatljiv dokaz ili se pri izradi pravilnika zanemarila činjenica da ne sklapaju svi ugovore o radu te da je isto terminološki trebalo drukčije urediti?*

Odgovor: prema odredbama članka 7. točke 54. Zakona o doprinosima (Nar. nov., br. 84/08. – 114/23.) mlada osoba jest fizička osoba:

- koju poslodavac po osnovi ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme prijavljuje na obvezno mirovinsko osiguranje i obvezno zdravstveno osiguranje
- koja do dana početka osiguranja ima manje od 30 godina života
- koja do dana sklapanja ugovora o radu nije imala prethodno sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem.

Ako su kumulativno ispunjeni navedeni uvjeti, poslodavac se u razdoblju od 5 godina na plaću mlade osobe oslobađa plaćanja doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje. U članku 16.a Pravilnika o doprinosima (Nar. nov., br. 2/09. – 143/23.) propisano je da za korištenje navedene olakšice poslodavac mora osigurati dokaz i to ugovor o radu sklopljen na neodređeno radno vrijeme.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu, uz uvažavanje odredbi općeg propisa radnog prava tj. Zakona o radu, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom koji je na snazi nije drukčije određeno. Sukladno navedenoj odredbi članka 1. Zakona o radu, ugovor o radu zaključuju radnici u realnom sektoru i u javnim službama, a za državne službenike i namještenike i službenike i namještenike u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave radni odnos (na određeno i/ili neodređeno vrijeme) se zasniva na temelju odredbi posebnih propisa, i to na temelju:

- Zakona o državnim službenicima (Nar. nov., br. 92/05. – 141/22.)

- Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Nar. nov., br. 86/08. – 112/19.).

Prema odredbama ovih zakona, o prijmu u službu, rasporedu na radno mjesto te o drugim pravima i obvezama službenika odlučuje se rješenjem. Dakle, pitanja koja se za službenike i namještenike u javnim službama te za zaposlene u realnom sektoru uređuju ugovorom o radu, kao dvostranim aktom, za službenike i namještenike u državnoj službi i u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave se uređuje rješenjem koje donosi čelnik ili druga službena osoba (jednostrani akt).

Iz odredbi Zakona o doprinosima proizlazi da je uvjet za korištenje olakšice za osobu koja nije navršila 30 godina života, zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Mišljenja smo, stoga, da činjenica da se radni odnos na neodređeno vrijeme ne zasniva zaključivanjem ugovora o radu, već rješenjem o prijmu u službu na neodređeno vrijeme (jer je tako propisano posebnim zakonima), ne može biti prepreka za korištenje propisanog oslobođenja od plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje u trajanju od 5 godina. U upitu navodite da je osoba mlađa od 30 godina bila primljena u službu kao vježbenik na određeno vrijeme (na godinu dana) i da prethodno nije bila zaposlena kod drugog poslodavca što podrazumijeva da ste za tih godinu dana mogli koristiti olakšicu za plaćanje doprinosa za obvezno osiguranje za osobu koja se prvi put zapošljava. Kako je navedenoj osobi nakon isteka vježbeničkog staža rješenjem produžena služba u općini na neodređeno vrijeme, a osoba je u trenutku izdavanja rješenja o prijmu u službu na neodređeno vrijeme mlađa od 30 godina, mišljenja smo da možete sljedećih 5 godina koristiti olakšicu u plaćanju doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje.

Obvezni doprinosi – umanjenje osnovice

Pitanje: *Prema novom Zakonu o doprinosima (NN 114/23), da li se kod isplate naknade za rad upravnog vijeća (članovi nisu zaposlenici) treba obračunati umanjenje osnovice MIO I. ili će se to odnositi samo na zaposlene?*

Odgovor: pravo na umanjenje osnovice za obračun i plaćanje doprinosa za I. stup mirovinskog osiguranja za zaposlenike čija je mjesečna bruto plaća do 1.300,00 eura, poslodavac primjenjuje samo pri isplati:

- plaće za određeni mjesec (počevši od plaće za prosinac 2023.)

- naknade plaće koja se isplaćuje na teret poslodavca (naknada za bolovanje na teret poslodavca, naknada za godišnji odmor, naknada za plaćeni dopust i sl.)
- plaće u naravi, ali samo ako je ugovorena kao sastavni dio mjesečne plaće zaposlenika.

Kako se naknada koja se isplaćuje članovima pravnog vijeća oporezuje kao drugi dohodak (nije, dakle plaća, tj. primitak po osnovi nesamostalnoga rada), ne možete primijeniti pravo na umanjenje osnovice za obračun doprinosa.

Pravo na naknadu za bolovanje

Pitanje: *Nekoliko radnica imalo je u prethodnom razdoblju odsutnost s posla zbog bolesti (korona virus, gripa i slično), a po unaprijed utvrđenom rasporedu bile su određene da rade i vikendima i blagdanima. Međutim, zbog bolesti nisu mogle odraditi te smjene. Imaju li pravo na naknadu za bolovanje za te dane? Koji prosjek plaće se koristi za obračun naknade?*

Odgovor: Sukladno odredbama članka 95. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14. – 64/23.), radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga. Privremena spriječenost odnosno nesposobnost za rad uslijed bolesti ili ozljede odnosno uslijed dugih okolnosti (druge okolnosti su, na primjer, izolacija, njege člana obitelji i sl.) jest opravdani razlog zbog kojega je radnik spriječen izvršavati svoju obvezu rada pa mu stoga pripada pravo na naknadu plaće kojom mu se osigurava novčana sigurnost zbog izgubljene zarade s osnove rada. Radniku pripada pravo na naknadu plaće **samo za dane odnosno sate za koje bi imao pravo na plaću da radi**. Ovo temeljno načelo za utvrđivanje prava na naknadu plaće se primjenjuje i u slučaju kada naknada plaće tereti sredstva poslodavca i kada tereti sredstva HZZO-a ili državnog proračuna (u članku 44. stavku 2. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, Nar. nov., br. 80/13. – 33/23. ovo načelo utvrđivanja naknade plaće propisano je upravo na navedeni način).

Dakle, radnice koje su prema rasporedu radnog vremena trebale raditi i vikendima i blagdanima, ostvarile bi pravo na plaću za sate rada u tim danima pa im stoga za te sate, kada ne rade zbog bolesti, pripada i pravo na naknadu plaće. U slučaju bolesti (gripa, korona i slično) za sate za koje su trebale raditi na blagdan odnosno u subotu ili nedjelju, pripada im pravo na naknadu plaće zbog bolovanja koje tereti sredstva poslodavca (za prvih 42 dana bolovanja), a kada bolovanje tereti sredstva HZZO-a, za te im sate pripada pravo na naknadu plaće na teret Zavoda.

U slučaju utvrđivanja naknade plaće zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, primjenjuje se za radnika povoljniji od sljedeća dva obračuna:

- prvim se obračunom naknada plaće utvrđuje u visini 85 % njegove plaće kao da je radio **u redovnom radnom vremenu** (plaća za redovan rad uvećava se za privremeni dodatak, pa se u slučaju bolovanja, naknada utvrđuje u visini 85 % toga iznosa)

- drugim se obračunom utvrđuje naknada plaće u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (u iznos ostvarene plaće u prethodna tri mjeseca uračunava se i privremeni dodatak, jer on sastavni dio ukupne plaće radnika).

Poslodavac usporedbom iznosa naknade plaće, utvrđene prema prvom i drugom obračunu, utvrđuje koji je iznos za radnika povoljniji i taj iznos isplaćuje radniku.

Pitanje: *Molimo pojasnite je li se promijenio način utvrđivanja naknade plaće zbog bolovanja prouzrokovanog ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću u III. Dodatku TKU-u za službenike i namještenike u javnim službama u odnosu na prijašnje odredbe Temelnog kolektivnog ugovora?*

Odgovor: Način utvrđivanja naknade plaće zbog bolovanja prouzrokovanog ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću u III. Dodatku TKU-u nije se izmijenio u odnosu na prijašnje odredbe Temelnog kolektivnog ugovora. Naime, u članku 57. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, Nar. nov., br. 56/22. se navodi: „**Naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.**“

Na suštinski isti način se ovo bolovanje utvrđivalo i prema odredbama članka 58. ranije važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Nar. nov., br. 128/17.) – citiramo: **Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.**

Dakle, ako je zaposlenik na bolovanju zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, naknada plaće od prvoga dana priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti tereti sredstva HZZO-a, a utvrđuje se u 100 % iznosu osnovice koju čini prosječni iznos redovne mjesečne plaće koja je zaposleniku isplaćena u posljednjih **šest mjeseci** prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu (iznos naknade plaće zbog priznate ozljede na radu odnosno profesionalne bolesti nije limitiran, tj. ne primjenjuje se najviši iznos naknade od 565,04 eura mjesečno). Nakon što, sukladno propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja, utvrdi iznos naknade plaće koji tereti sredstva HZZO-a, poslodavac treba utvrditi naknadu plaće prema odredbama članka TKU-a (u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje). Ako je naknada utvrđena prema odredbama članka 57. TKU-a povoljnija, poslodavac će naknadu plaće utvrditi primjenom te, povoljnije satnice (zbog usporedbe s naknadom plaće koja tereti sredstva HZZO-a i koja

ne podliježe oporezivanju, i naknadu plaće prema članku 57. TKU-a treba utvrditi u neto iznosu). Nakon što od naknade plaće, utvrđene primjenom članka 57. TKU-a odbije naknadu plaće obračunatu i isplaćenu zaposleniku prema propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja, poslodavac će utvrditi razliku naknade plaće koju još treba isplatiti zaposleniku, a koja će tereti njegova sredstva.

Utvrđena razlika naknade plaće koja će se isplatiti na teret poslodavca podliježe obvezi plaćanja doprinosa i poreza na dohodak, što podrazumijeva da utvrđeni neto iznos razlike naknade plaće, koja tereti sredstva poslodavca, treba preračunati na bruto svotu.

Pitanje: *Pojasnite način obračuna naknade za bolovanje u javnim službama.*

Odgovor: Dodatkom III. Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama (Nar. nov., br. 128/23.) izmijenjen je članak 57. TKU-a koji utvrđuje način izračuna naknade plaće ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana. Naime, do zaključivanja Dodatka III. TKU-u, odredbe članka 57. su utvrđivale način obračuna naknade plaće za bolovanje do 42 dana koje tereti sredstva poslodavca. Izmijenjeni članak 57. TKU utvrđuje pravo na naknadu plaće zaposlenika odsutnog s rada zbog bolovanja do 42 dana, **neovisno o vrsti bolovanja**, dakle i zbog bolovanja do 42 dana koje tereti sredstva poslodavca kao i zbog bolovanja do 42 dana koje tereti sredstva HZZO-a ili državnog proračuna.

Prema odredbama članka 39. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (Nar. nov., br. 80/13., 137/13., 98/19. i 33/23.), zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće uslijed privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad, ako je:

1. privremeno nesposoban za rad zbog bolesti ili ozljede, odnosno ako je radi liječenja ili medicinskih ispitivanja smješten u zdravstvenu ustanovu
2. privremeno spriječen obavljati rad zbog određenog liječenja ili medicinskog ispitivanja koje se ne može obaviti izvan njegovog radnog vremena
3. izoliran kao kliconoša ili privremeno nesposoban za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osigurane osobe Zavoda
4. pratitelj osigurane osobe upućene na liječenje ili liječnički pregled izvan mjesta prebivališta, odnosno bora-višta osigurane osobe koja se upućuje
5. određen da njeguje oboljelog člana uže obitelji – di-jete, supružnika i životnog partnera
6. privremeno nesposoban za rad zbog bolesti i kompli-kacija u vezi s trudnoćom i porodom
7. privremeno spriječen za rad zbog korištenja roditeljnog dopusta i prava na rad u polovici punoga radnog vre-mena u skladu sa zakonom kojim se uređuju roditeljne i roditeljske potpore
8. privremeno nesposoban za rad zbog korištenja dopu-sta za slučaj smrti djeteta, mrtvorođenog djeteta ili smrti djeteta za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta

u skladu sa zakonom kojim se uređuju roditeljne i rodi-teljske potpore

9. privremeno nesposoban za rad zbog rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu
10. privremeno nesposoban za rad zbog priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti
11. izoliran zbog pojave zaraze u njegovoj okolini.

Prema odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osi-guranju, samo se bolovanja navedena pod točkom 1. i 2. za prvih 42 kalendarska dana obračunavaju i isplaćuju na teret poslodavca, a u svim ostalim navedenim slučajevima naknada plaće od prvog dana tereti sredstva HZZO-a ili državnog proračuna.

Iako naknada plaće za bolovanja navedena pod red. br. 3. – 11. od prvog dana tereti sredstva HZZO-a ili držav-nog proračuna, naknadu plaće isplaćuje poslodavac, pa naknadno refundira od Zavoda, samo u slučaju kada je zaposlenik:

- pratitelj osigurane osobe upućene na liječenje ili liječ-nički pregled izvan mjesta prebivališta, odnosno bora-višta osigurane osobe koja se upućuje
- određen da njeguje oboljelog člana uže obitelji – dijete, supružnika i životnog partnera
- privremeno nesposoban za rad zbog priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

U ostalim navedenim slučajevima, naknadu plaće zaposle-niku izravno isplaćuje HZZO.

Odredbe članka 57. TKU-a, koje propisuju pravila utvrđiva-nja naknade plaće zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, ne utvrđuju različito postupanje u slučaju kada naknadu plaće koja tereti sredstva HZZO-a ili držav-nog proračuna poslodavac isplaćuje zaposleniku, pa je na-knadno refundira od HZZO-a (na primjer, bolovanje zbog njege člana uže obitelji) ili kada naknadu plaće koja tereti sredstva HZZO-a ili sredstva državnog proračuna izravno zaposleniku isplaćuje HZZO (na primjer, privremena nes-posobnost za rad zbog bolesti i komplikacija u vezi s trud-noćom i porodom), pa se propisana pravila primjenjuju u oba slučaja.

Prema članku 57. TKU-a, zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće za bolovanje do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja:

- u visini **85 %** njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu
- ili
- u visini **85 %** njegove prosječne mjesečne plaće ostva-rene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Iznimno, kada je zaposlenik na bolovanju zbog profesio-nalne bolesti ili ozljede na radu, pripada mu naknada pla-će u visini **100 %** iznosa njegove prosječne mjesečne plaće

ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje.

Ako je u tri mjeseca koje prethodne mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio toga razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće (a ta naknada je utvrđena u umanjenom iznosu u odnosu na plaću za rad u redovnom radnom vremenu), tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

U slučaju da je posebnim propisom (na primjer Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju) pravo na naknadu plaće uređeno na povoljniji način od onoga popisanog člankom 57. TKU-a, na zaposlenika **treba primijeniti povoljnije pravo**.

Iz navedenih odredbi TKU-a proizlazi da poslodavac, u slučaju bolovanja do 42 dana, a koja od prvoga dana terete sredstva HZZO-a ili držanog proračuna, treba prvo utvrditi naknadu plaće prema propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja i pri tome primijeniti sva ograničenja vezana uz visinu naknade, što podrazumijeva:

- da će na tiskanici Potvrda o plaći (propisanoj Pravilnikom o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja) utvrditi osnovicu za obračun naknade plaće koju čini prosječni iznos **redovne** mjesečne plaće koja je zaposleniku isplaćena u posljednjih **šest mjeseci** prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu, a ako zaposleniku u šest mjeseci koji prethode osiguranom slučaju **nije isplaćeno više od jedne plaće**, utvrdit će osnovicu za naknadu plaće u visini najniže mjesečne osnovice za plaćanje doprinosa, važeće za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio osiguranom slučaju, umanjene za zakonom propisane obvezne doprinose i porez (ovo se ograničenje ne primjenjuje u slučaju privremene nesposobnosti zbog priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti)
- da će, **ovisno o uzroku bolovanja**, utvrditi naknadu plaće u visini **70 % ili 100 %** prethodno utvrđene osnovice za obračun naknade plaće, te primijeniti propisana ograničenja u visini naknade plaće tj.:
 - a. primijeniti najviši mjesečni iznos naknade plaće koja tereti sredstva HZZO-a, a koji ne može za puno radno vrijeme iznositi **više od proračunske osnovice uvećane za 28 %**, tj. **ne smije iznositi više od 565,04 eura** (navedeno ograničenje se ne odnosi na bolovanje zbog priznate ozljede na radu odnosno profesionalne bolesti te bolovanje zbog rane, ozljede ili bolesti koja je posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu)

ili

- b. primijeniti najniži mjesečni iznos naknade plaće koja tereti sredstva HZZO-a u iznosu **od 110,36 eura** za puno radno vrijeme, a za sve vrijeme trajanja privremene nesposobnosti, ako zaposlenik prije dana nastanka osiguranog slučaja na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće **nema ostvaren staž osiguranja**

ranja u Zavodu (9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci s prekidima u prethodne dvije godine). Uvjet prethodnog osiguranja se ne primjenjuje na naknadu plaće za slučaj priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

Nakon što poslodavac, u skladu propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja, utvrdi pripadajući iznos naknade plaće za bolovanja do 42 kalendarska dana, a koja se isplaćuje na teret HZZO-a ili državnog proračuna, treba utvrditi koliko bi iznosila naknada plaća prema članku 57. TKU-a (naknada plaće u visini 85 % njegove osnovne plaće ili 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje, ovisno što je za zaposlenika povoljnije). Usporedbom prosječno isplaćenog iznosa plaće po satu (prosječne neto satnice) utvrđene prema propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja i satnice utvrđene prema odredbama članka 57. TKU-a, poslodavac će utvrditi koja je satnica povoljnija te primjenom te povoljnije satnice utvrditi iznos naknade plaće. Pri tome treba imati na umu da naknada plaće zbog bolovanja koja tereti sredstva poslodavca i naknada plaće koja tereti sredstva HZZO-a ili proračuna, imaju različita porezna obilježja. Naime, naknada plaće koja tereti sredstva HZZO-a ili proračuna, a koju poslodavac isplaćuje zaposleniku i refundira od HZZO-a ili je HZZO izravno isplaćuje zaposleniku, ne podliježe obvezi plaćanja doprinosa i poreza na dohodak već se utvrđuje i isplaćuje u neto iznosu, a naknada plaće koja tereti sredstva poslodavca podliježe obračunu javnih davanja, pa se utvrđuje u bruto iznosu. Da bi se satnice, zbog utvrđivanja koja je povoljnija, mogle usporediti, trebaju obje biti u neto iznosu, pa poslodavac mora utvrditi koliko bi iznosila neto satnica bolovanja utvrđenog na način propisan člankom 57. TKU-a (pojašnjavamo način utvrđivanja neto satnice u sljedećem primjeru).

Na primjer, ako je zaposlenik tijekom mjeseca studenoga bio 5 dana (40 sati) na bolovanju zbog njege djeteta, poslodavac mu za to razdoblje utvrđuje naknadu plaće na teret HZZO-a, uz primjenu ograničenja visine naknade, propisanog odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju. Utvrđeni neto iznos naknade isplaćuje zaposleniku i naknadno refundira od HZZO-a. Istovremeno, izračunava koliko bi iznosila naknada plaće za tih pet dana uz primjenu članka 57. TKU-a, što podrazumijeva da prvo mora utvrditi je li za zaposlenika povoljnije obračunati naknadu plaće u visini 85 % njegove osnovne plaće ili 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje. Nakon što utvrdi bruto naknadu plaće za bolovanje do 42 dana na način povoljniji za zaposlenika, poslodavac u postupku utvrđivanja neto satnice, tako utvrđeni bruto iznos naknade plaće pribraja bruto plaći koja je zaposleniku obračunana za sate rada u mjesecu studenom, čime utvrđuje koliko bi iznosio ukupan bruto iznos plaće i naknade plaće. Kako **navedeni postupak provodi samo zbog izračunavanja neto satnice bolovanja** (da bi mogao utvrditi je li njen iznos veći od neto iznosa satnice bolovanja utvrđene primjenom propisa iz zdravstvenog osiguranja