

Odgovori na vaša pitanja

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

Razdoblje korištenja olakšice za mladu osobu

Pitanje: *Vezano uz oslobođenje od plaćanja doprinosa na plaću za zapošljavanje radnika mlađeg od 30 godina, prema Zakonu o doprinosima razdoblje korištenja tog oslobođenja produžuje se za razdoblje u kojem je radnik ostvario pravo na naknadu plaće na teret državnog proračuna i razdoblje u kojemu radniku radni odnos miruje radi dragovoljnog služenja vojnog roka. Da li se olakšica produžuje i za razdoblje u kojem je radnik primao naknadu za bolovanje na teret HZZO, te razdoblje korištenja roditeljskog i očinskog dopusta?*

Odgovor: Prema odredbama članka 16.a Pravilnika o doprinosima (Nar. nov., br. 2/09. - 43/23.) za mladu osobu koja za vrijeme trajanja pet godina zaposlenja ostvaruje pravo iz obveznog zdravstvenog osiguranja na naknadu plaće na teret državnog proračuna ili joj radni odnos miruje radi dragovoljnog služenja vojnog roka u oružanim snagama Republike Hrvatske, produžuje se tijekom pet godina zaposlenja kod istog poslodavca, **razmjerno broju dana** za koje je ostvarivao pravo na naknadu plaće odnosno u kojima je radni odnos mirovao.

Naknada plaće za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta i očinskog dopusta isplaćuje se na teret sredstava koja su za tu namjenu osigurana u **državnom proračunu** pa stoga razdoblje korištenja navedenih prava produžuje tijekom pet godina za koje se za mladu osobu koristi olakšica u plaćanju doprinosa.

Iako iz odredbi propisa o obvezi obračuna i plaćanja doprinosa proizlazi da se navedeno produženje razdoblja korištenja olakšice za mladu osobu koja ostvaruje pravo na naknadu plaće primjenjuje samo u slučaju kada ta naknada tereti sredstva državnog proračuna, Ministarstvo financija, Središnji ured porezne uprave je u svom stajalištu klasa: 410-01/21-01/2969, ur. broj: 513-07-21-01-22-2, od 3. 2. 2022. naveo da **razdoblje provedeno na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći i roditeljskog dopusta**, za koje naknada plaće tereti sredstva HZZO-a, također produžuje razdoblje korištenja olakšice.

Isplate vanjskim suradnicima na teret programa Erasmus +

Pitanje: *Imamo ERASMUS + projekt koji omogućava slanje studenata koji će učiti na ljetnoj školi. Na koji način smijemo isplatiti putni nalog vanjskom suradniku koji je usavršava na ljetnoj školi? Jesu li svi troškovi po putnom nalogu (smještaj, avion i dnevnice) oporezivi?*

Odgovor: Odredbe Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak propisuju poseban porezni tretman za primitke fizičkih osoba po osnovi provedbe aktivnosti mobilnosti u okviru programa i fondova Europske unije. Naime, odredbama članka 9. stavka 1. točke 21. Zakona o porezu na dohodak (Nar. nov., br.

115/16. – 151/22.) propisano je da se porez na dohodak ne plaća na primitke koji se kao bespovratna sredstva isplaćuju iz fondova i programa EU putem tijela akreditiranih u skladu s pravilima EU u Republici Hrvatskoj za provedbu aktivnosti mobilnosti, a u svrhe obrazovanja i stručnog usavršavanja u skladu s financijskom uredbom Europske komisije.

Člankom 5. stavkom 12. Pravilnika o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17. – 56/23.) pojašnjeno je da se porez na dohodak ne plaća, u skladu s člankom 9. stavkom 1. točkom 21. Zakona, **na ukupni iznos primitaka** koji se kao bespovratna sredstva isplaćuju, odnosno dodjeljuju fizičkim osobama za provedbu aktivnosti mobilnosti u okviru programa i fondova Europske unije, a u svrhe obrazovanja i stručnog usavršavanja za pokriće izdataka prijevoznih troškova, prehrane i smještaja te za realizaciju projektnih aktivnosti koje prijavljuju fizičke osobe (izdaci za najam prostora, osiguranje, opremu i materijale i drugo), a u skladu s financijskom uredbom Europske komisije, pod uvjetom da su osigurane vjerodostojne isprave **sukladno propisima Europske komisije** (ugovor, završno izvješće, račun i drugo). Iznos do kojeg se mogu neoporezivo isplatiti ti primici utvrđuju tijela akreditirana u skladu s pravilima Europske komisije u Republici Hrvatskoj putem kojih se isplaćuju ti primici, na temelju propisa ili sporazuma s Europskom komisijom te na temelju izvršenih analiza kojima se utvrđuje visina tih primitaka.

Odredbe navedenih poreznih propisa ne propisuju, dakle, da se navedeni primici neoporezivo mogu isplatiti samo osobama u radnom odnosu niti propisuju iznose do kojih ti primici ne podliježu oporezivanju. Kako je navedeno u članku 5. stavku 12. Pravilnika o porezu na dohodak, porez na dohodak se ne plaća na ukupan iznos primitaka koji se isplaćuju u skladu s odredbama pojedinog projekta. Kako se sredstva u programu Erasmus+ dodjeljuju za provedbu aktivnosti mobilnosti, proizlazi da oporezivanju ne podliježe ukupan iznos koji isplaćujete vanjskom suradniku, u skladu s odredbama ugovora o dodjeli sredstava u kojemu su navedeni i pobliži uvjeti za isplatu tih sredstava i odobreni iznosi koji služe za pokriće nastalih troškova (smještaj, prijevozni troškovi, prehrana).

Napominjemo da se ukupno isplaćeni iznosi primitaka fizičkim osobama za provedbu programa Erasmus+ iskazuju u obrascu JOPPD s oznakom neoporezivog primitka 31.

Odjava uzdržavanog člana pri umirovljenju

Pitanje: *Je li potrebno odjaviti uzdržavanog člana kod njezgovog odlaska u mirovinu ako ove godine neće proći granicu od 3.185,38 eura?*

Odgovor: Prema čl.26.st.4. Zakona o porezu na dohodak, propisano je da su radnik, umirovljenik i fizička osoba koji ostvaruju dohodak, obvezni svaku promjenu u svezi s uzdržanim članovima, promjenu prebivališta ili uobičajenog bo-

ravišta i drugo, koja utječe na osobni odbitak, odnosno neporezivi dio dohotka, prijaviti Poreznoj upravi, u roku od 30 dana od dana nastanka promjene, putem svog poslodavca ili izravno putem sustava e-građani ili iznimno putem nadležne ispostave Porezne uprave i dostaviti vjerodostojne isprave. Prema tome, svaku promjenu u svezi sa uzdržavanim članovima uže obitelji i/ili djece i/ili invalidnosti koja utječe na visinu osobnog odbitka, treba prijaviti nadležnoj ispostavi Porezne uprave prema svom prebivalištu/uobičajenom boravištu i izmijeniti poreznu karticu - Obrazac PK. Promjenu podataka može upisati samo ispostava Porezne uprave nadležna prema mjestu prebivališta ili uobičajenom boravištu radnika/umirovljenika. Dakle, premda će budući umirovljenik imati nisku mirovinu, kao umirovljenik će imati i svoju PK karticu, a uzdržavatelj može u posebnom postupku podnošenjem ZPP-DOH obrasca ostvariti olakšicu za uzdržavanog člana.

Provođenje zapljene temeljem kopije suglasnosti dužnika

Pitanje: *Banka nam je dostavila Izjavu o zapljenu po pristanku dužnika u ovjereoju kopiji (od strane službenika) s natpisom istovjetno originalu. Uz to moramo se obvezati da ćemo provesti obustavu ovjeravanjem Izjave o obustavi. Možemo li po tome postupiti?*

Odgovor: Zapljenu po pristanku dužnika uređuje članak 202. Ovršnog zakona koji u stavku 2. utvrđuje da se suglasnost za zapljenu izdaje u jednom primjerku, a da je vjerovnik dostavlja poslodavcu preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom ili preko javnog bilježnika (koji je zapravo isto šalje poštom, samo se u tom slučaju JB stara da izjava o suglasnosti stigne poslodavcu). Slijedi da se na temelju kopije, pa bila ona i ovjerena, ne može provesti zapljena. Također, vjerovnik ispravu treba poslati preporučenom pošiljkom s povratnicom, jer je i to formalni uvjet propisan OZ-om. Na provedbu zapljene poslodavca obvezuje Ovršni zakon. Stoga nikakve izjave ne obvezuju poslodavca više ili drugačije nego što tu obvezu ima po OZ-u. Naime, isti taj stavak 2. članka 202. propisuje: "Isprava iz stavka 1. ovoga članka (suglasnost za zapljenu) izdaje se u jednom primjerku ... , a poslodavac ovršenika na temelju te isprave dužan je zaplijenjeni dio plaće isplatiti, odnosno isplaćivati ovrhovoditelju po isteku roka od šezdeset dana od dana njezina primitka." OZ nema odredbi koje bi obvezivale poslodavca na potpisivanje izjave da će provesti suglasnost o zapljenu jer OZ obvezuje poslodavca na provedbu zapljene citiranom odredbom stavka 2. članka 202. Iz navedenog slijedi da poslodavac nije u obvezi potpisivati suglasnost da će provesti suglasnost za zapljenu.

Pravo roditelje na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor

Pitanje: *Radi se o osobi koja je zaposlena ne određeno vrijeme, odnosno na 18 mjeseci zbog provedbe EU projekta. Osoba je zaposlena 24.1.2022., a 3.3.2022. odlazi na komplikacije u trudnoći nakon čega odmah nastavlja koristiti roditeljni te roditeljski dopust. Roditeljski dopust joj još uvijek traje, ali zbog isteka Ugovora o radu odjavljena je 23.7.2023. Pitanje je dali osoba ima pravo na isplatu naknade za neiskorišten godišnji odmor i kako bi se ona trebala obračunati?*

Odgovor: Radnica je stekla pravo na puni godišnji odmor za 2022., a budući da ga nije iskoristila (na temelju članka 84.

stavka 4. Zakona o radu) zbog bolesti ga je imala pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Za radnike koji ni do 30. lipnja nisu mogli iskoristiti godišnji odmor prenesen iz prethodne godine, ZR-u stavkom 5. postavlja još jednu mogućnost, odnosno da radnik koji zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju godišnji odmor nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo iskoristiti godišnji odmor do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. To znači da se godišnji odmor iz 2022. prenosi u 2023. Za 2023. radnica također stekla pravo na puni godišnji odmor. Članak 82. ZR-a utvrđuje da je za slučaj prestanka ugovora o radu poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. U stavku 2. članak 82. utvrđuje da se naknada iz stavka 1. istog članka određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora. Odredbu članka 82. treba dovesti u vezu s člankom 81. ZR-a koji utvrđuje da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo 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). Budući da radnici nije isplaćena plaća, treba naknadu obračunati prema mjerilima prema kojima bi radnici bila isplaćena plaća, da je radila.

Pravo na godišnji odmor

Pitanje: *Agencija je sklopila sa zaposlenikom Ugovor o radu na neodređeno vrijeme 04.07.2023. uz probni rok od 6 mjeseci. Obzirom da zaposlenik nije imao prekid radnog odnosa, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora (15 dana). Može li zaposlenik koristiti 10 dana godišnjeg (2 tjedna) nakon odradjenog 1 mjeseca (od npr. 07.08.2023) i ovisi li pravo na korištenje određenog broja dana o probnom roku?*

Odgovor: Raspored korištenja godišnjeg odmora je u cijelosti na poslodavcu, s time da članak 85. Zakona o radu propisuje da poslodavac pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora mora uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Iako još nije "odradio" radno vrijeme koje mu daje pravo na određeni broj dana godišnjeg odmora, poslodavac može radniku odobriti korištenje godišnjeg odmora i prije nego radnik ispuni formalne uvjete koje propisuje članak 77. u stavku 2. Zakona o radu, ne postoji formalni uvjet (u smislu da radnik prvo mora to razdoblje odraditi) niti prekršaj ako poslodavac radniku odobri korištenje (dijela) godišnjeg odmora prije nego ispuni uvjet od 6 mjeseci rada. Ako je poslodavac radniku omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koje bi radniku pripadalo na temelju Zakona o radu i zaključenog ugovora o radu, odredba članka 78. Zakona o radu utvrđuje da poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora. Na korištenje godišnjeg odmora ne utječe probni rok, s time da poslodavac može produžiti probni rok za onoliko vremena koliko radnik zbog korištenja godišnjeg odmora efektivno nije bio na radu.