

mr. **Sandra Mihelčić** i **Igor Milinović**, mag. oec.

Godišnji odmor i isplata regresa za 2012.

Autori članka pojašnjavaju pravni i porezni aspekt vezano uz korištenje godišnjeg odmora i isplatu regresa. U članku je prikazan i određeni broj praktičnih primjera i dokumenata koje se odnose na navedenu tematiku.

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. broj 149/09 i 61/11),
- 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. 55. 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 uračunavaju 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 djelatnosti. U nastavku prikazujemo određene kolektivne ugovore čija je primjena proširena na sve poslodavce koji obavljaju djelatnost iz kolektivnog ugovora. Iznimno, primjena kolektivnog ugovora za obrt nije proširena na sve obrtnike (obvezna primjena samo za njegove potpisnike), ali zbog njegove učestale uporabe u praksi navodimo ga u nastavku.

¹ Čl. 13. st. 2. Zakon o radu.

Kolektivni ugovor	Trajanje godišnjeg odmora	Nar. nov.
TRGOVINA	Godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana, a uvećava se za: a) radni staž ■ od 1 – 5 godina 1 dan, ■ od 5 – 10 godina 2 dana, ■ od 10 – 15 godina 4 dana, ■ od 15 – 20 godina 6 dana, ■ od 20 – 30 godina 8 dana, ■ preko 30 godina 10 dana, b) zdravstveno stanje radnika do 3 radna dana, c) socijalne prilike radnika do 3 radna dana. Kriterije iz točke b) i c) konkretno utvrđuju poslodavci pravilnikom o radu.	41/98 i 79/05
UGOSTITELJSTVO	Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da na najmanji broj od 18 radnih dana dodaje se još najmanje: a) s osnova složenosti poslova: ■ radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja 4 dana, ■ radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja 3 dana, ■ radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazovanja 2 dana, ■ radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja 1 dan, b) s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika 1 dan, c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 dan, d) samohrani roditelj 2 dana. Najkraće trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od 20 dana ako se subota ne uračunava u godišnji odmor, odnosno 24 dana ako se subota uračunava u godišnji odmor.	69/02, 139/04 i 95/10
GRADITELJSTVO	Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 18 radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora povećava se: ■ za svake navršene dvije godine radnog staža za jedan radni dan; ■ radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50% invaliditeta za 5 radnih dana; ■ radnici majci s dvoje ili više djece do 7 godina života za 3 radna dana. Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana.	120/08
OBRT	1. PREMA GODINAMA STAROSTI: ■ do 20 godina života 1 radni dan ■ od 20 do 30 godina života 2 radna dana ■ od 30 do 40 godina života 3 radna dana ■ od 40 do 50 godina života 4 radna dana ■ od 50 do 60 godina života 5 radnih dana ■ više od 60 godina života 6 radnih dana 2. PREMA DULJINI STAŽA: ■ sa stažom od 0 do 5 godina 1 radni dan ■ sa stažom od 5 do 10 godina 2 radna dana ■ sa stažom od 10 do 15 godina 3 radna dana ■ sa stažom od 15 do 20 godina 5 radnih dana ■ sa stažom od 20 do 25 godina 7 radnih dana ■ sa stažom preko 25 godina 9 radnih dana 3. PREMA OCJENI POSLODAVCA ZA: 1) stručnu spremu ili uvjete rada ili djelotvornost i kvalitetu rada 1 radni dan 2) za rad u smjenama 2 radna dana 3) za socijalne uvjete (samohrani roditelj) 2 radna dana Broj dana prema navedenim kriterijima se zbraja, s time da broj ostvarenih dana po kriteriju iz točke 3 ne može biti manji od 1 niti veći od 5 radnih dana. Broj radnih dana utvrđen prema kriterijima točki 1, 2 i 3 pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od 18 radnih dana, s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.	Nije objavljen u Narodnim novinama
DRVNA I PAPIRNA INDUSTRIJA	Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana određenog zakonom dodaje određeni broj dana za radni staž i druge uvjete.	123/08

PUTNIČKE AGENCIJE	Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini. 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, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana. Na najmanje trajanje godišnjeg odmora svakom radniku utvrđuje se dodatno: ■ s osnove složenosti poslova: radniku na radnom mjestu sedmog platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora 3 dana, radniku na radnom mjestu šestog platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora 2 dana, radniku na radnom mjestu četvrtog i petog platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora 1 dan ■ s osnova radnog staža, na svakih 5 godina navršenog radnog staža 1 dan ■ s osnove invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 dan ■ za samohrane roditelje 2 dana Maksimalno trajanje godišnjeg odmora s utvrđenim dodatnim danima iz prethodnog stavka ne može biti dulje od 30 dana. Kolektivnim ugovorom ili drugim aktom kod poslodavca pobliže se mogu odrediti dodatni uvjeti i dužina godišnjeg odmora. Na zahtjev radnika poslodavac mora omogućiti korištenje godišnjeg odmora u dva dijela. Prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno radnik mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do kraja lipnja iduće godine. U takvom slučaju, najmanje 10 dana prije utvrđivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora, radnik mora o svom zahtjevu obavijestiti nadležnu osobu kod poslodavca. Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je bio u vojnoj službi, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini. Sezonski radnici koji nemaju šest mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini za koju koriste godišnji odmor, imaju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u odnosu na ostvareni staž, ali ne manje od 2 dana godišnjeg odmora za svaki mjesec rada.	94/02, 126/10 i 108/11
HUMANITARNO RAZMINIRAVANJE	Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. Pirotehničar ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana. Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima: 1. s obzirom na uvjete rada: ■ rad na poslovima pirotehničara 4 dana ■ rad na poslovima vodiča pasa, rukovoditelja specijalnih strojeva za razminiranje i sanitetsko osoblje 3 dana 2. s obzirom na stručnu spremu ■ KV radnik 1 dan ■ SSS 2 dana ■ VŠS 3 dana ■ VSS 4 dana 3. s obzirom na dužinu radnog staža ■ od 1 do 10 godina radnog staža 1 dan ■ od 10 do 20 godina radnog staža 2 dana ■ od 20 do 30 godina radnog staža 3 dana ■ od 30 i više godina radnog staža 4 dana 4. s obzirom na posebne socijalne uvjete: ■ roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete 1 dan ■ roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu 2 dana ■ invalidu kojem je utvrđena invalidnost veća od 20% 3 dana. Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovog članka. Ukupno trajanje godišnjeg odmora, osim za radnike na poslovima pirotehničara, ne može iznositi više od 30 dana.	22/07

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**. 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.

Ovdje treba napomenuti da većina kolektivnih ugovora uređuje pitanje dužine trajanja godišnjeg odmora na način da se na 18 radnih dana dodaje i određeni broj dana po nekoj drugoj osnovi (npr. dužina radnog staža, stručna sprema i dr.). Naime, većina kolektivnih ugovora još uvijek nije promijenjena s obzirom na novi Zakon o radu. Stoga, što se tiče utvrđivanja dužene trajanja godišnjeg odmora, treba vidjeti koliko je ukupno radnih dana predviđeno prema kolektivnom ugovoru, i ako je to duže od onog što propisuje Zakon o radu, primijenit će se kolektivni ugovor.

U protivnome, ako je duže trajanje godišnjeg odmora propisano Zakonom o radu od kolektivnog ugovora, primijenit će se navedeni Zakon.

1.3. Godišnji odmor malodobnog radnika

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor, prema čl. 55. st. 2. 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. 55. st. 2. Zakona o radu).

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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).

1.8. U kojem roku radnik stječe pravo na godišnji odmor

Pravo na **puni godišnji odmor** radnik stječe **nakon šest mjeseci neprekidnog rada**.

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.

Radnik ima pravo na **jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada** u sljedećim slučajevima²:

- a) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnova radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo puni na godišnji odmor,
- b) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka od dana zaposlenja,
- c) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- d) ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju predviđenom za puni godišnji odmor.

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, onda radnik ostvaruje pravo na dane godišnjeg odmora i za taj mjesec.

Radnik kojem prestaje radni odnos **nakon 1. srpnja**, pravo na godišnji odmor **u cijelosti** za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

1.9. Korištenje godišnjeg odmora u 2 dijela

Radnik ima pravo, ako to želi, **koristiti godišnji odmor u dva dijela**. U protivnom poslodavac je obavezan omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora u jednom dijelu.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, **poslodavac odlučuje o tome hoće li radnik drugi dio godišnjeg odmora koristiti u tekućoj ili idućoj godini**.

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.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti, prema čl. 63. st. 1. Zakona o radu, **najkasnije do 30. lipnja iduće godine**.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora. 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, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine (bez obzira koliko je radio u prethodnoj godini)³.

² Čl. 59. Zakona o radu.

³ Ovo je novina u odnosu na prije važeći Zakon o radu koji je propisivao da neiskorišteni godišnji odmor, zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik je ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad. Dakle, prema novom Zakonu o radu više nije propisan uvjet da je radnik morao raditi prethodne godine najmanje šest mjeseci, da bi mogao koristiti neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne godine.

Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini⁴.

1.10. Korištenje godišnjeg odmora u 3 ili više dijelova

Radnik koji želi koristiti godišnji odmor u 3 ili više dijelova, to može učiniti **samo uz pristanak poslodavca**.

I obrnuto, poslodavac može odrediti da, zbog potrebe posla, radnik koristi godišnji odmor u 3 ili više dijelova **samo ako na to pristane i radnik**.

Ako radnik koristi godišnji odmor u 3 ili više dijelova, mora **tijekom kalendarske godine** za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, **iskoristiti najmanje dva tjedna** u neprekidnom trajanju.

1.11. Tko odlučuje o rasporedu korištenja godišnjeg odmora

Poslodavac utvrđuje korištenje godišnjeg odmora⁵ 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. Također, poslodavac se mora pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora o tome savjetovati s radničkim vijećem⁶ (ako je utemeljeno), odnosno sindikalnim povjerenikom⁷ (ako je imenovan ili izabran od sindikata).

Raspored korištenje godišnjeg odmora, sukladno čl. 64. 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 ugovoru⁸, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

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 korištenja⁹.

Primjer pisane obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora dajemo u nastavku.

(naziv poslodavca)

(adresa poslodavca)

OIB: _____

Sukladno čl. 64. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09 i 61/11) dostavlja se

OBAVIJEST O TRAJANJU I RAZDOBLJU KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA

Radnik _____, _____, ima pravo
(ime i prezime radnika) (adresa radnika)

za 2012. godinu na _____ dana godišnjeg odmora.

Godišnji odmor za 2012. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad _____.¹

U _____, _____ 2012.

Za poslodavca: _____

Potpis radnika o primitku obavijesti: _____

1.13. Može li radnik koristiti godišnji odmor kad on to želi

Radnik ima pravo, sukladno čl. 64. 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, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.¹⁰

Kolektivnim ugovorima za trgovinu, ugostiteljstvo, graditeljstvo, obrt, putničke agencije, humanitarno razminiranje te drvnu i papirnu industriju ovo pravo radnika utvrđeno je na sljedeći način:

Kolektivni ugovor	Broj dana godišnjeg odmora kojeg radnik može koristiti kada on to želi	Obveza radnika da obavijesti poslodavca
TRGOVINA	2 dana	3 dana prije
UGOSTITELJSTVO	1 dan	2 dana prije
GRADITELJSTVO	1 dan	2 dana prije
OBRT	1 dan	3 dana prije
DRVNA I PAPIRNA INDUSTRIJA	3 dana (ovo vrijedi samo za radnika koji ima više od 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca)	3 dana prije
PUTNIČKE AGENCIJE	2 dana	2 dana prije
HUMANITARNO RAZMINIRAVANJE	Dva puta po 1 dan	3 dana prije

10 Ako radnik godišnji odmor koristi u 2 dijela onda bi tekst mogao biti sljedeći:
„Prvi dio godišnjeg odmora za 2012. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ 2012. (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad dana _____. Drugi dio godišnjeg odmora za 2012. godinu radnik će koristiti u vremenu od _____ do _____ 20____. (____ radnih dana) uz obvezu vraćanja na rad dana _____.“

4 Čl. 63. st. 4. Zakona o radu.

5 Čl. 64. st. 1. Zakon o radu.

6 Čl. 149. Zakon o radu.

7 Čl. 152. st. 3. Zakon o radu.

8 Tako primjerice u kolektivnim ugovorima za trgovinu, ugostiteljstvo, graditeljstvo, drvnu i papirnu industriju, humanitarno razminiranje navodi se rok do 31. svibnja tekuće godine.

9 Čl. 64. st. 4. Zakon o radu.

1.14. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora



ističemo...

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo, sukladno čl. 60. st. 1. 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).

Kolektivnim ugovorima za trgovinu, ugostiteljstvo, putničke agencije te drvnu i papirnu industriju propisano je da radniku pripada pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće kao da je radio.

Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo propisano je da radniku pripada pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne plaće isplaćene za rad u prethodna tri mjeseca ili u visini plaće za prethodni mjesec, ovisno što je povoljnije za radnika.

1.15. Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

U točki 1.8. ovog članka pojasnili smo kada radnik stječe pravo na puni godišnji odmor, a kada na srazmjerni broj dana godišnjeg odmora u slučaju prestanka radnog odnosa.

Primjerice, ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada. Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuju se na cijeli dan godišnjeg odmora, a što ćemo pokazati na sljedećem primjeru.

Primjer:

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:

$$= \frac{3 \text{ mjeseca} \times 26 \text{ dana}}{12 \text{ mjeseci}} = 6,5 \text{ dana tj. 7 dana}$$

S obzirom da se najmanje polovica dana zaokružuje na cijeli dan, u našem primjeru, radnik ima pravo na 7 dana godišnjeg odmora.



ističemo...

U slučaju prestanka ugovora o radu, sukladno čl. 61. st. 1. Zakona o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, **isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.**

Naknada za dane neiskorištenog godišnjeg odmora utvrđuje se u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a **najmanje u visini prosječne mjesečne plaće radni-**

ka u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad)¹¹.

Navedena naknada obračunava se kao dohodak od nesamostalnog rada (plaća) te se iskazuje u R-Sm obrascu na strani B, kod šifre osnova obračuna – 00 treba staviti oznaku **17** – „za radnika u svezi s radom za primitke po osnovi naknada, potpora i nagrada iznad neporezivih iznosa i druge primitke koji se smatraju plaćom“. Naknada se može iskazati na istom R-Sm obrascu zajedno s obračunom plaće ili na zasebnom R-Sm obrascu. Neovisno o tome da li se naknada za neiskorišteni godišnji odmor isplaćuje zajedno s plaćom ili zasebno, iznos naknade upisuje se u ID obrazac zajedno s ostalim primicima od nesamostalnog rada.

Primjer:

Radniku (iz Zagreba) prestaje radni odnos i ima još 2 dana neiskorištenog godišnjeg odmora. Umjesto korištenja tog godišnjeg odmora radniku će se isplatiti naknada u visini 500,00 kn bruto.

¹¹ Čl. 61. st. 2. Zakon o radu.

Za navedeni primjer R-Sm obrazac popunjava se na sljedeći način:
REGOS - Središnji registar osiguranika

OBRAZAC R-Sm
Stranica A

SPECIFIKACIJA PO OSIGURANICIMA O OBRAČUNANIM DOPRINOSIMA ZA OBVEZNA MIROVINSKA OSIGURANJA

I. OSNOVNI PODACI														
1. Identifikator obrasca											0	0	0	5
2. Podaci za		Mjesec	0	0	Godinu	2	0	1	2	3. Vrsta obračuna/ispravka		0	3	
4. Broj osiguranika za koje se podnosi obrazac R-Sm											0	1		
5. Broj stranica B koje se prilažu stranici A											1			

II. PODACI O OBVEZNIKU PODNOŠENJA PODATAKA															
1. Identifikacijski broj obveznika					7	2	3	4	4	6	7	8	9	0	2
2. Naziv/prezime i ime obveznika					TRGOVAC d.o.o.										
3. Adresa obveznika					Zagreb, Duga ulica 20										
4. Vrsta obveznika					0	1									

III. KONTROLNI PODACI PO OBVEZNIKU PODNOŠENJA PODATAKA															
1. Iznos obračunate plaće/naknade/drugog dohotka										5	0	0	,	0	0
2. Iznos osnovice za obračun doprinosa										5	0	0	,	0	0
3. Iznos obračunatog doprinosa za I. stup											7	5	,	0	0
4. Iznos obračunatog doprinosa za II. stup											2	5	,	0	0
5. Iznos isplaćene plaće/naknade/drugog dohotka										3	2	9	,	2	0
6. Godina i mjesec isplate plaće/naknade/drugog dohotka					2	0	1	2	.	0	5				

(POTPIS OVLAŠTENE OSOBE OBVEZNIKA PODNOŠENJA PODATAKA)

POPUNJAVA REGOS

Datum zaprimanja: _____

Pečat i potpis službene osobe _____

M.P.

REGOS – Središnji registar osiguranika OIB obveznika: 72344678902 Identifikator obrasca: 0005 Godina: 2012 OBRAZAC R-Sm
Stranica B

IV. PODACI PO OSIGURANICIMA												
Red. broj	Identifikacijski broj osiguranika	Prezime i ime osiguranika	Šifra općine/ grada rada	Osnova obračuna		Razdoblje s istom osnovom obračuna	Iznos obračunate plaće / naknade / drugog dohotka	Iznos osnovice za obračun doprinosa	Iznos obračunatog doprinosa za I. stup	Iznos obračunatog doprinosa za II. stup	Iznos isplaćene plaće / naknade / drugog dohotka	
				00	B							00
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1.	32273713388	Ivo Ivić	1333	17	0	00	00	500,00	500,00	75,00	25,00	329,20

M.P.

POTPIS OVLAŠTENE OSOBE OBVEZNIKA PODNOŠENJA PODATAKA

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.


ističemo...

Stoga, prema odredbama važećeg Zakona o radu, **više nije propisana obveza izdavanja potvrde o neiskorištenom godišnjem odmoru** kod prestanka radnog odnosa.

1.16. Odricanje prava na godišnji odmor i naknada štete zbog nekorištenja godišnjeg odmora

Sukladno čl. 57. Zakona o radu, **ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.**

Međutim, nakon što protekne vrijeme u kojem se godišnji odmor mogao koristiti, ako se postigne sporazum između poslodavca i radnika o naknadi štete za neiskorišteni godišnji odmor, nema zapreke da se ta naknada isplati. Ipak, bez obzira na naknadu štete koja će se isplatiti radniku, to ne oslobađa poslodavca od prekršajne odgovornosti.

Podsjećamo da sukladno čl. 61. 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. Kaznene odredbe za prekršaje u svezi s godišnjim odmorom

Kaznene odredbe za prekršaje iz radnih odnosa, s obzirom na težinu (lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca), navedene su u čl. 292., 293. i 294. Zakona o radu. U nastavku prikazujemo najvažnije kaznene odredbe u svezi s godišnjim odmorom radnika.

KAZNENA ODREDBA	VISINA PROPISANE KAZNE
... ako radniku ne omogućiti korištenje godišnjeg odmora u dva dijela, ... ako raspored korištenja godišnjeg odmora ne utvrdi u skladu s Zakonom o radu ... ako u propisanom roku radnika ne obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora ... ako radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a koji nisu postigli sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, ne omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.	- kazna za poslodavca pravnu osobu od 31.000,00 do 60.000,00 kn, - kazna za odgovornu osobu u pravnoj osobi 4.000,00 do 6.000,00 kn, - kazna za poslodavca fizičku osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kn, - poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 10.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 3.000,00 kuna.
... ako radniku ne omogućiti korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom Zakonom o radu, ... ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, ... ako radniku ne omogućiti korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora u skladu s Zakonom o radu, ... ako radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini i na način određen Zakonom o radu.	- kazna za poslodavca pravnu osobu od 61.000,00 do 100.000,00 kn, - kazna za odgovornu osobu u pravnoj osobi 7.000,00 do 10.000,00 kn, - kazna za poslodavca fizičku osobu od 7.000,00 do 10.000,00 kn, - poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 20.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 6.000,00 kuna.

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.

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

Na temelju članka 127. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09 i 61/11) donosim

**ODLUKU
O ISPLATI REGRESA ZA 2012. GODINU**
I.

Svakom radniku zaposlenom u trgovačkom društvu Poduzetnik d.o.o., Zagreb, utvrđuje se pravo na regres za 2012. godinu u iznosu 1.000,00 kuna.

II.

Regres iz točke I. ove Odluke isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja 2012.

III.

Iznos regresa isplatit će se radnicima na njihov tekući račun.

IV.

Ova Odluka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

U Zagrebu, 31.svibnja 2012.

Direktor društva:

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

Primjer:

Ugovorom o radu propisano je da radnik ima pravo na regres u iznosu 500,00 kn, a pravilnikom o radu u iznosu 1.000,00 kn. S obzirom da se za radnika primjenjuje povoljnije pravo, radnik ostvaruje pravo na regres u iznosu 1.000,00 kn.



Telefoni za savjete
01/ 48 36 046 / 49 21 739
 (isključivo putem PIN-a)

Radnim danom 8.30 – 13.00h

U nastavku prikazujemo kako je pravo radnika, vezano uz regres, uređeno određenim kolektivnim ugovorima:

KOLEKTIVNI UGOVOR	PRAVO RADNIKA NA REGRES
TRGOVINA	Poslodavac može radniku isplatiti jednokratni dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji uz prethodno zatraženo mišljenje sindikata određuje poslodavac. Jednokratni dodatak u plaći isplaćuje se u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor, a najkasnije do kraja srpnja tekuće godine.
UGOSTITELJSTVO	Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada (regres za godišnji odmor, božićnica i sl.).
GRADITELJSTVO	Radnik ima pravo na jednokratni dodatak na plaću u iznosu od 1.800,00 kuna godišnje. Jednokratni dodatak na plaću iz prethodnog stavka isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.
OBRT	Poslodavac će radniku isplatiti regres za godišnji odmor do 1.600,00 kuna godišnje.
DRVNA I PAPIRNA INDUSTRIJA	Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu i to: naknadu za godišnji odmor, uskrnicu, božićnicu i slično kao i dar u naravi u ukupnom iznosu neoporezivog dohotka prema poreznim propisima.
PUTNIČKE AGENCIJE	Poslodavac može radniku jednokratno ili u više navrata godišnje isplatiti i prigodnu nagradu, odnosno dati dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.
HUMANITARNO RAZMINIRAVANJE	Ako financijske mogućnosti to dopuštaju, poslodavac može radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini najvišeg neoporezivog iznosa, utvrđenog pozitivnim propisima. Ako poslodavac isplaćuje regres, isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Neoporezivi iznos regresa NE upisuje se niti u R-Sm obrazac, niti u ID obrazac.

Primjer:

- 1) *Prema odluci poslodavca regres za 2012. god. iznosi 2.500,00 kn.*
- 2) *Regres isplaćen radniku u iznosu 2.500,00 kn na njegov tekući račun.*

Knjiženje:

Opis	Konto	Duguje	Potražuje
1) Odluka poslodavca o isplati regresa			
Obveze prema zaposlenima	2303		2.500,00
Regres za godišnji odmor	4441	2.500,00	
2) Isplata regresa			
Žiro račun	100		2.500,00
Obveze prema zaposlenima	2303	2.500,00	

Ako poslodavac tijekom godine isplaćuje dvije ili više prigodnih nagrada (primjerice, i regres i božićnicu), u tom slučaju može isplatiti ukupno 2.500,00 kn 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 2.500,00 kn **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 od 12 % odnosno 25%. 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 mjesece 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.

Držimo da će većina poslodavaca, ako budu isplaćivali regres uz oporezivanje, izračun obavljati preračunatom stopom odnosno pretvarati svotu regresa u bruto svotu putem koeficijenata - koji su različiti u pojedinim mjestima a u ovisnosti o tome hoće li se regres oporezivati po stopi od 12%, 25% ili 40% i da li je propisan prirez na porez na dohodak tako da radnikova plaća ne bude promijenjena zbog isplate regresa.

Regres koji se isplaćuje kao plaća unosi se u R-Sm obrazac i moguće su u R-Sm u dvije situacije. U slučaju kad se **regres isplaćuje zasebno**, dakle ne s plaćom, za te isplate **podnosi se poseban R-Sm obrazac** koji se i posebno šifrira. U polju predviđenom za mjesec za koji se isplata odnosi upisuju se 00. Za vrstu uplate u R-Sm obrascu kad se regres isplaćuje posebno koristi se šifra 03. Na B stranici R-Sm obrasca kod šifre osnova obračuna - 00 treba staviti oznaku 17 - «za radnika u svezi s radom za primitke po osnovi naknada, potpora i nagrada iznad neoporezivih iznosa i druge pri-



ističemo...

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

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. 13. st. 2. t. 11. Pravilnika o porezu na dohodak¹², do 2.500,00 kn godišnje je neoporeziva (naravno i bez plaćanja obveznih doprinosa). Pod prigodnim nagradama podrazumijeva se regres, božićnica, uskrnica i sl. Isplata regresa u novcu može biti u gotovini ili na tekući račun radnika.

¹² Nar. nov., br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09 i 146/0, 123/10 i 137/11

mitke koji se smatraju plaćom», dok za razdoblje s istom osnovom obračuna treba staviti 00 do 00.

Regres koji se isplaćuje kao plaća može se isplatiti zajedno s isplatom plaće za određeni mjesec. U slučaju da se regres koji se isplaćuje iznad neoporezivih iznosa isplaćuje zajedno s plaćom za određeni mjesec, na obrascu R-Sm će se upisati šifre koje se odnose na isplatu plaće, a podatak o iznosu plaće koji se odnosi na regres biti će zasebno iskazan na B stranici, i to kod šifre osnova obračuna – 00 treba staviti oznaku **17** – „za radnika u svezi s radom za primitke po osnovi naknada, potpora i nagrada iznad neoporezivih iznosa i druge primitke koji se smatraju plaćom“, dok za razdoblje s istom osnovom obračuna treba staviti 01 do 31 (odnosno 30 – ovisno koliko izvještajni mjesec ima dana).

Neovisno o tome da li se **regres, koji je oporeziv kao plaća**, isplaćuje zajedno s plaćom ili zasebno, iznos regresa **upisuje se u ID obrazac** zajedno s ostalim primicima od nesamostalnog rada.

Primjer - popunjavanja R-Sm obrasca 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 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 12%.



Obračun regresa:

Regres bruto = 1.000,00 kn

Doprinosi na osnovicu:

- zdravstveno osiguranje (13%) = 130,00 kn
- ozljede na radu i prof. bolesti (0,5%) = 5,00 kn
- zapošljavanje (1,7%) = 17,00 kn

Doprinosi za MIO I. stup (15%) iz osnovice = 150,00 kn

Doprinosi za MIO II. stup (5%) iz osnovice = 50,00 kn

Porez na dohodak (12%) = 96,00 kn

Priraz (18%) = 17,28 kn

Regres (neto) za isplatu = 686,72 kn

Knjiženje:

Opis	Konto	Duguje	Potražuje
1) Odluka poslodavca o isplati regresa			
Doprinos za osnovno zdrav.osigur.	2650		130,00
Doprinos za zdrav. osigur. za ozljede na radu i profes. bolesti	2651		5,00
Doprinos za zapošljavanje	2652		17,00
Doprinos za MIO – I stup	2770		150,00
Doprinos za MIO – II. Stup	2771		50,00
Obveza za porez na dohodak	2780		96,00
Obveza za priraz porezu na doh.	2781		17,28
Obveza za ostale neto naknade plaće	2760		686,72
Naknade neto plaća	47010	686,72	
Porezi, priraz i doprinosi iz naknada neto plaća	47012	313,28	
Doprinos za osnovno zdrav.osigur.	4720	130,00	
Doprinos za zdrav. osigur. za ozljede na radu i profes. bolesti	4721	5,00	
Doprinos za zapošljavanje	4722	17,00	
2) Isplata regresa i uplata doprinosa, poreza na dohodak i priraza			
Žiro račun	1000		1.152,00
Doprinos za osnovno zdrav.osigur.	2650	130,00	
Doprinos za zdrav. osigur. za ozljede na radu i profes. bolesti	2651	5,00	
Doprinos za zapošljavanje	2652	17,00	
Doprinos za MIO – I stup	2770	150,00	
Doprinos za MIO – II. Stup	2771	50,00	
Obveza za porez na dohodak	2780	96,00	
Obveza za priraz porezu na doh.	2781	17,28	
Obveza za ostale neto naknade plaće	2760	686,72	

Zahvaljujemo na vašem povjerenju!

Pretplatite se na RiPup,

mjesečnik za računovodstvena, porezna i druga ekonomska područja

REGOS - Središnji registar osiguranika

OBRAZAC R-Sm
 Stranica A

SPECIFIKACIJA PO OSIGURANICIMA
O OBRAČUNANIM DOPRINOSIMA ZA OBVEZNA MIROVINSKA OSIGURANJA

I. OSNOVNI PODACI														
1. Identifikator obrasca											0	0	0	7
2. Podaci za	Mjesec	0	0	Godinu	2	0	1	2	3. Vrsta obračuna/ispravka				0	3
4. Broj osiguranika za koje se podnosi obrazac R-Sm											0	1		
5. Broj stranica B koje se prilažu stranici A											1			

II. PODACI O OBVEZNIKU PODNOŠENJA PODATAKA														
1. Identifikacijski broj obveznika				1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	2
2. Naziv/prezime i ime obveznika				PODUZETNIK d.o.o.										
3. Adresa obveznika				Zagreb, Ilica bb										
4. Vrsta obveznika				0	1									

III. KONTROLNI PODACI PO OBVEZNIKU PODNOŠENJA PODATAKA																
1. Iznos obračunate plaće/naknade/drugog dohotka										1	0	0	0	,	0	0
2. Iznos osnovice za obračun doprinosa										1	0	0	0	,	0	0
3. Iznos obračunatog doprinosa za I. stup											1	5	0	,	0	0
4. Iznos obračunatog doprinosa za II. stup												6	0	,	0	0
5. Iznos isplaćene plaće/naknade/drugog dohotka											6	8	6	,	7	2
6. Godina i mjesec isplate plaće/naknade/drugog dohotka										2	0	1	2	.	0	6

(POTPIS OVLAŠTENE OSOBE OBVEZNIKA PODNOŠENJA PODATAKA)

POPUNJAVA REGOS

Datum zaprimanja: _____

Pečat i potpis službene osobe _____

M.P.

 REGOS – Središnji registar osiguranika OIB obveznika: 12345678902 Identifikator obrasca: 0007 Godina: 2012 **OBRAZAC R-Sm**
 Stranica B

IV. PODACI PO OSIGURANICIMA												
Red. broj	Identifikacijski broj osiguranika	Prezime i ime osiguranika	Šifra općine/ grada rada	Osnova obračuna		Razdoblje s istom osnovom obračuna	Iznos obračunate plaće / naknade / drugog dohotka	Iznos osnovice za obračun doprinosa	Iznos obračunatog doprinosa za I. stup	Iznos obračunatog doprinosa za II. stup	Iznos isplaćene plaće / naknade / drugog dohotka	
				00	B							00
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1.	17273713310	Perić Pero	1333	17	0	00	00	1.000,00	1.000,00	150,00	50,00	686,72

M.P.

POTPIS OVLAŠTENE OSOBE OBVEZNIKA PODNOŠENJA PODATAKA