



HNB

Trg hrvatskih velikana 3, 10002 Zagreb
 tel.: 01 45 64 555 / faks: 01 46 10 551, 45 50 726, 46 10 591
 teleks: 22 569 / www.hnb.hr / mb 3269817

ODLUKA O PRIMICIMA RADNIKA
 ("Narodne novine", br. 31/2017., 57/2017. i 4/2021.)

Područje:	Članak 10. stavak 2.; članak 31. i članak 36. Odluke
Tema:	Suzdržavanje od isplate varijabilnih primitaka do 30. rujna 2021.
Broj pitanja:	500/2021-29/1-MT-SPT
Datum objave odgovora:	8. veljače 2021.
Pitanje:	<p>Može li kreditna institucija u 2021. isplaćivati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – varijabilne primitke identificiranim i neidentificiranim radnicima (godišnji bonus) – varijabilne primitke neidentificiranim radnicima (npr. nagrade u maloprodaji, nagrade za ranu naplatu, diskrecijske nagrade za 2020. i nagrade za najbolju ideju) – odgođene nagrade za rad na projektu koje dospijevaju u veljači 2021. za zaposlenike koji su u vrijeme dodjele bili identificirani radnici – odgođene ugovorene rate bonusa za zadržavanje identificiranih zaposlenika koje dospijevaju u veljači 2021. <p>Pojašnjava se da se godišnji bonusi za prethodnu godinu u pravilu isplaćuju temeljem ostvarenja godišnjih ciljeva i ključnih pokazatelja uspješnosti u srpnju tekuće godine, a sredstva za njihovu isplatu rezerviraju tijekom cijele prethodne godine sukladno operativnom planu kreditne institucije. Također, upućuje se na pismo Europske središnje banke „Politike primitaka u okolnostima pandemije koronavirusa (COVID-19)“ od 15. prosinca 2020. (SSM-2020-0763) te se navodi da su identificirani zaposlenici potpisali Sporazume o nagrađivanju učinka za 2020. te da bi zabrana isplate bonusa ili ukidanje rezerviranih iznosa mogli rezultirati sudskim sporovima za kreditnu instituciju.</p>
Odgovor:	<p>Dopunom Okružnice Hrvatske narodne banke Ur. broj: 348/020/20-7/BV od 21. svibnja 2020. u svezi s pandemijom COVID-19 u kontekstu naknadno objavljenih dokumenata Europskog nadzornog tijela za bankarstvo i Europske središnje banke, od 23. prosinca 2020. (u nastavku teksta: Okružnica) se, među ostalim, manje značajnim kreditnim institucijama preporučuje da se suzdrže od isplate varijabilnih primitaka do 30. rujna 2021. U skladu s odredbama članka 10. stavka 2. Odluke specifične odredbe o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima iz članka 31. i isplati varijabilnih primitaka iz članka 36. te Odluke primjenjuju se na identificirane radnike te se u smislu Okružnice preporuka manje značajnim kreditnim institucijama</p>

	<p>da se suzdrže od isplate varijabilnih primitaka do 30. rujna 2021. odnosi na identificirane radnike kreditne institucije.</p> <p>Temeljem članka 36. Odluke kreditna institucija ne smije isplatiti varijabilne primitke ili prenijeti prava iz instrumenata, uključujući odgođeni dio primitaka, ako takvi primici nisu održivi i opravdani, a osobito u uvjetima neizvjesnosti koju nosi trenutna Covid-19 situacija.</p> <p>U smislu obrazloženja načina isplate godišnjeg bonusa i navoda da su identificirani zaposlenici potpisali Sporazume o nagrađivanju učinka za 2020. te da bi zabrana isplate bonusa ili ukidanje rezerviranih iznosa mogli rezultirati sudskim sporovima za kreditnu instituciju, skrenuta je pozornost na članak 18. Odluke koji propisuje da kreditna institucija ne smije radniku jamčiti isplatu određenog iznosa varijabilnih primitaka niti uključivati zajamčene varijabilne primitke u politiku primitaka, osim u slučaju kad se zajamčeni varijabilni primici ugovaraju pri zapošljavanju novih radnika, i to samo za prvu godinu rada tih radnika i kreditna institucija ima adekvatnu razinu kapitala.</p> <p>Međutim, ukoliko kreditna institucija smatra da su planirane isplate varijabilnih primitaka za identificirane radnike održive odnosno da njihovom isplatom neće biti ugroženo financijsko stanje te sigurnost i stabilnost poslovanja kreditne institucije, slobodna je iste isplatiti.</p>
--	---

Područje:	Članci 18., 49. stavak 1. točke 7. i 8.; 100., 100.a, 100.b i 101. Zakona o kreditnim institucijama; Odluka
Tema:	Primjena odredbi Zakona o trgovačkim društvima vezanih za politiku primitaka uprave i nadzornog odbora društava čije su dionice uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja
Broj pitanja:	500/2020-525/1-MT-SPT
Datum objave odgovora:	8. veljače 2021.
Pitanje:	S obzirom na postojanje specifičnog regulatornog okvira za kreditne institucije, primjenjuju li se odredbe članaka 247.a, 272.r i 276.a Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o trgovačkim društvima ("Narodne novine" broj 40/2019., u nastavku teksta: ZIDZTD) kojima se utvrđuju obveze u pogledu sustava primitaka uprave i nadzornog odbora društava čije su dionice uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, i na kreditne institucije?
Odgovor:	Važno je naglasiti da je Zakonom o kreditnim institucijama, Odlukom, Delegiranom uredbom Komisije (EU) o identificiranim radnicima te objavama na temelju članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013 učinjena distinkcija između radnika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije (identificirani radnici), čiji primici se određuje po posebnim kriterijima, i ostalih radnika kreditne institucije te da su identificirani radnici, osim članova uprave i članova nadzornog odbora, i svi ostali radnici koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije. Nadalje, na kreditne institucije primjenjuje se načelo razmjernosti na način da su male i jednostavne kreditne institucije izuzete od primjene obveze isplate varijabilnih primitaka u instrumentima i odgode varijabilnih primitaka identificiranim radnicima te da

su kreditne institucije izuzete od obveze isplate malih primitaka i odgode malih primitaka identificiranim radnicima. Pri primjeni načela razmjernosti ne uzima se u obzir činjenica jesu li ili nisu dionice kreditne institucije uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja.

Odredbama članka 18. Zakona o kreditnim institucijama propisuje se da se na kreditnu instituciju primjenjuju odredbe Zakona o trgovačkim društvima, osim ako nije drukčije propisano Zakonom. Člankom 49. Zakona o kreditnim institucijama propisuju se dužnosti i odgovornosti članova nadzornog odbora kreditne institucije osim onih koje proizlaze iz Zakona o trgovačkim društvima. Vezano za politiku primitaka, člankom 49. stavkom 1. točkama 7. i 8. Zakona o kreditnim institucijama propisuje se da su članovi nadzornog odbora dužni donijeti i redovito preispitivati temeljna načela politike primitaka, odgovornost za nadziranje provedbe te politike i da su dužni osigurati odgovarajuću provedbu politika i praksi primitaka u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesom upravljanja.

Odredbama članaka 247.a, 272.r i 276.a ZIDZTD-a izvršeno je usklađivanje s dijelom odredbi Direktive (EU) 2017/828 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. svibnja 2017. godine o izmjeni Direktive 2007/36/EZ u pogledu poticanja dugoročnog sudjelovanja dioničara (u nastavku teksta: Direktiva). Navedenim člancima ZIDZTD-a utvrđuju se posebni zahtjevi politike primitaka za članove uprave i nadzornog odbora društava čije su dionice uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja. Među ostalim, propisuje se da nadzorni odbor odlučuje o sustavu primitaka članova uprave, utvrđuje politiku primitaka članova uprave surađujući s glavnom skupštinom, određuju informacije koje treba sadržavati menadžerski ugovor ili drugi ugovor člana uprave i društva, uvodi obveza uprave i nadzornog odbora o sastavljanju izvješća o primicima uprave i nadzornog odbora koje ispituje revizor uz obvezu da revizor sastavlja izvješće o ispitivanju i objava tog izvješća na rok od 10 godina te da glavna skupština najmanje jedanput u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove uprave te hoće li odobriti revidirano izvješće o primicima za prošlu godinu.

U preambuli Direktive, u točki 54. navodi se da, ako se Direktivom predviđaju konkretnije odredbe ili uvode dodatni zahtjevi u odnosu na odredbe utvrđene u bilo kojem sektorskom zakonodavnom aktu Unije, odredbe utvrđene u bilo kojem sektorskom zakonodavnom aktu Unije trebale bi se primjenjivati zajedno s odredbama iz Direktive.

Iz navedenog proizlazi da sektorski regulatorni okvir za primitke, koji je za kreditne institucije uređen Zakonom o kreditnim institucijama, Odlukom, Uredbom (EU) br. 575/2013, delegiranim uredbama Komisije (EU) te smjernicama Europskog nadzornog tijela za bankarstvo, nije identičan regulatornom okviru za primitke uprave i nadzornog odbora društva čije su dionice uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja propisan u ZIDZTD-u.

	Stoga smo mišljenja da se odredbe članka 247.a, 272.r i 276.a ZIDZTD-a na odgovarajući način primjenjuju i na kreditne institucije čije su dionice uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja.
--	--

Područje:	Članak 1. i članak 3. Odluke; članci 97.a, 100., 100.a, 100.b i 101. Zakona o kreditnim institucijama
Tema:	Politika primitaka na pojedinačnoj osnovi i na konsolidiranoj osnovi
Broj pitanja:	1986
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Može li kreditna institucija sa sjedištem u RH, čija je matična kreditna institucija sa sjedištem u EU donijela politike primitaka koje se primjenjuju na konsolidiranoj osnovi i na grupu kreditnih institucija u RH, donijeti odluku o primjeni politike primitaka matične kreditne institucije sa sjedištem u EU za grupu kreditnih institucija u RH, uključujući i odredbe o iznosima malih primitaka iz politike primitaka matične kreditne institucije sa sjedištem u EU?
Odgovor:	<p>Člankom 101. stavkom 1. Zakona o kreditnim institucijama propisano je da je kreditna institucija dužna, razmjerno vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja i rizicima svojstvenim modelu poslovanja, uspostaviti i provoditi djelotvoran i pouzdan sustav upravljanja, a točkom 4. istoga stavka propisano je da sustav upravljanja obuhvaća i politike primitaka koje su u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima i koje promiču odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima i koje su rodno neutralne. Na temelju članka 100. stavka 4. Zakona donesena je Odluka kojom se pobliže uređuje pravila, postupci i kriterije u vezi s politikama primitaka. Članak 1. stavak 3. i stavak 5. Odluke propisuju da su odredbe Odluke dužne primjenjivati sve kreditne institucije sa sjedištem u Republici Hrvatskoj koje su od Hrvatske narodne banke dobile odobrenje za rad i to na pojedinačnoj osnovi te na konsolidiranoj osnovi u skladu s člancima 97., 97.a i 277. Zakona. Članak 3. stavak 1. Odluke propisuje da je kreditna institucija dužna donijeti i provoditi politiku primitaka u skladu s odredbama Odluke.</p> <p>Sukladno navedenom, u Zakonu i Odluci nema uporišta za bilo kakva izuzeća od obveza kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj vezanih za donošenje i provođenje politike primitaka u skladu s odredbama Zakona o kreditnim institucijama i Odluke.</p> <p>Što se tiče politike primitaka koju donosi i provodi matična kreditna institucija, kreditna institucija sa sjedištem u RH, čija je matična kreditna institucija u EU donijela politike primitaka koje se primjenjuju na konsolidiranoj osnovi i na grupu kreditnih institucija u RH, dužna je provoditi politiku primitaka grupe, uzimajući u obzir specifičnost hrvatske regulative. Isti pristup primjenjuje se i u ostalim državama članicama EU. Naime, matičnom politikom primitaka koja se primjenjuje na cijelu grupu, definirani su radnici čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe, a ne na profil rizičnosti pojedine članice grupe. Također, pragovi za male primitke određuju se prema kriterijima koji su specifični za matičnu državu članicu, a ne za pojedinu državu članicu u kojoj je sjedište društva kćeri.</p>

Područje:	Članak 14. Odluke
Tema:	Nagrada za dodatni angažman koji nije direktno povezan s radnim mjestom radnika i na koji potencijalno imaju pravo svi radnici
Broj pitanja:	2308
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Može li se isplata radniku koja je isplaćena kao nagrada za njegov dodatni angažman, a koji nije direktno povezan s radnim mjestom radnika i na koji potencijalno imaju pravo svi radnici kreditne institucije smatrati fiksnim primitkom? U slučaju ako se navedeni primitak tretira kao varijabilni primitak jer je u neku ruku ipak povezan s uspješnošću radnika, mora li se kreditna institucija pridržavati odredbi Odluke o maksimalno dopuštenom odnosu između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, s obzirom da nagrada nije povezana sa uspješnošću na tim radnim mjestima odnosno s radnim mjestom radnika?
Odgovor:	<p>U članku 2. točki 4. Odluke definirani su varijabilni primici kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i kreditne institucije ili o drugim ugovorenim kriterijima.</p> <p>Prema opisu iz upita, uvjet koji treba biti zadovoljen da bi radnik ostvario pravo na isplatu jest njegov direktni angažman koji će dovesti do prodaje dugotrajne materijalne imovine raspoložive za prodaju u visini oglašene cijene ili iznad iste. Realizacija navedene transakcije, a time i isplata nagrade ovisi o uspješnosti pojedinog radnika. Iako postoji generalna odluka uprave kreditne institucije prema kojoj pravo na navedenu isplatu imaju svi radnici kreditne institucije, očito je da će pravo na nagradu ostvariti samo oni radnici koji su ispunili uvjete za dodjelu te nagrade. Iz svega navedenog proizlazi da navedeni primitak po opisanim karakteristikama ulazi u kategoriju varijabilnih primitaka te ga kreditna institucija tako treba i tretirati.</p> <p>U pogledu odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, i u ovom slučaju kreditna institucija dužna je postupiti u skladu s člankom 100.a Zakona, odnosno članka 20. Odluke i odrediti primjereni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za sve kategorije radnika te za sve kategorije radnika odrediti primjerenu gornju granicu tog odnosa iznad koje isplata varijabilnih primitaka nije dopuštena. Pri tome je naročito dužna uzeti u obzir ograničenje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka iz članka 100.a Zakona.</p>

Područje:	Članak 2. i članak 3. stavak 4. Odluke
Tema:	Ugovorne odredbe o primicima
Broj pitanja:	2309
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	S obzirom na to da je u članku 2. Odluke naznačeno da su odgoda primitaka (točka 20.), malus (točka 24.), povrat primitaka (točka 25.) te zadržavanje primitaka (točka 26.) ugovorne odredbe, je li dovoljno u ugovorima o radu radnika kod kojih se primjenjuju ti pojmovi pozvati se samo na primjenu akta u kojem su pobliže definirani odgoda, malus, povrat i zadržavanje primitaka

	ili se ugovori o radu tih radnika moraju aneksirati izrijekom definiranim odredbama o navedenim pojmovima.
Odgovor:	Člankom 3. stavkom 4. Odluke propisano je da ugovori o radu, kao i drugi ugovori između radnika i kreditne institucije moraju biti u skladu s politikom primitaka kreditne institucije Budući da su navedeni pojmovi iz članka 2. Odluke definirani kao ugovorne odredbe, ugovori o radu koje kreditna institucija sklapa sa svojim radnicima trebaju sadržavati odredbe kojima se ti pojmovi definiraju i odredbe o njihovoj primjeni.

Područje:	Članak 25. Odluke
Tema:	Interno obavještanje radnika o odredbama politike primitaka
Broj pitanja:	2310
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Proizlazi li iz odredbi članka 25. Odluke obaveza informiranja svakog radnika o mogućem rasponu bonus mogućnosti koje može ostvariti (bonus osnovica) primjerice, ponaosob elektroničkom poštom?
Odgovor:	U skladu s člankom 25. Odluke kreditna institucija dužna je informirati radnika o onim odredbama politike primitaka koje se na njega primjenjuju. Ako je kreditna institucija u svojoj politici primitaka predvidjela da svi radnici imaju pravo na bonus osnovicu, u tom slučaju svaki radnik treba biti informiran o navedenom, uključujući i informaciju o mogućem rasponu bonus mogućnosti. Informiranje radnika putem elektroničke pošte je jedan od mogućih načina informiranja.

Područje:	Članak 28. Odluke; članak 6. Delegirane uredba Komisije (EU) o identificiranim radnicima
Tema:	Utvrdjivanje radnika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti na pojedinačnoj osnovi i na konsolidiranoj osnovi
Broj pitanja:	2288
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Može li se radnike zbog činjenice da rade u poslovnim jedinicama, odnosno podređenim društvima koja nisu značajna u smislu članka 6. Delegirane uredba Komisije (EU) o identificiranim radnicima (u nastavku teksta: Delegirana uredba), smatrati radnicima koji nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije?
Odgovor:	Uredbe Europske unije izravno se primjenjuju u državama članicama, a Hrvatska narodna banka nema ovlasti za tumačenje njihovih odredbi. Ako u određenim slučajevima kreditna institucija smatra da tekst uredbe nije jasan, na internetskim stranicama Europskog nadzornog tijela za bankarstvo (www.eba.europa.eu), u rubrici "Single Rulebook Q&A" mogu se postaviti pitanja vezana za Uredbu (EU) br. 575/2013, Direktivu 2013/36/EU, regulatorne i provedbene tehničke standarde te smjernice Europskog nadzornog tijela za bankarstvo. Niže navedeni odgovor je mišljenje Hrvatske narodne banke o ispravnom načinu razumijevanja odredbi Delegirane uredba.

	<p>Za potrebe određivanja radnika koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije primjenjuju se kvalitativni i kvantitativni kriteriji iz članka 27. Odluke i članaka 5. i 6. Delegirane uredbe. Ako su radnici identificirani radnici temeljem kvantitativnih kriterija iz članka 6. Delegirane uredbe, a kreditna institucija utvrdi da oni rade u poslovnim jedinicama, odnosno podređenim društvima koja nisu značajna, dužna je to i dokazati nadležnom nadzornom tijelu, odnosno pribaviti prethodnu suglasnost nadležnog nadzornog tijela za isključenje radnika iz obuhvata radnika koji imaju značajan utjecaj na njezin profil rizičnosti.</p> <p>Temeljem navedenog, radnike koji su identificirani temeljem kvantitativnih kriterija, zbog činjenice da rade u poslovnim jedinicama, odnosno podređenim društvima koja nisu značajna u smislu članka 6. Delegirane uredbe, kreditna institucija može smatrati radnicima koji nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije ako za to pribavi prethodnu suglasnost nadležnog nadzornog tijela.</p>
--	--

Područje:	Članak 28. Odluke; članak 450. Uredbe (EU) br. 575/2013; članak 6. Delegirane uredbe
Tema:	Javna objava informacije o broju identificiranih radnika
Broj pitanja:	2343
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Treba li objaviti u broju identificiranih radnika iz članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013 radnike koji su isključeni temeljem članka 6. Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima?
Odgovor:	<p>Uvodno se napominje da se uredbe Europske unije izravno primjenjuju u državama članicama te da Hrvatska narodna banka nema ovlasti za tumačenje njihovih odredbi. Ako u određenim slučajevima kreditna institucija smatra da tekst Uredbe (EU) br. 575/2013 nije jasan, upućuje se na internetske stranice Europskoga nadzornog tijela za bankarstvo, gdje je moguće postaviti pitanja povezana s Uredbom (EU) br. 575/2013, Direktivom 2013/36/EU te regulatornim i provedbenim tehničkim standardima te smjernicama Europskoga nadzornog tijela za bankarstvo.</p> <p>Stoga je navedeni odgovor mišljenje Hrvatske narodne banke o ispravnom načinu razumijevanja odredbi Uredbe (EU) br. 575/2013 i Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima.</p> <p>Ako su ispunjeni svi kriteriji i zahtjevi iz članka 6. Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima, radnik se ne smatra identificiranim radnikom i isključuje se iz ukupnog broja identificiranih radnika za tu godinu. Slijedom navedenog, mišljenja smo da kreditna institucija ne mora takve "isključene" radnike objaviti u ukupnom broju identificiranih radnika.</p> <p>Naime, iako radnici ispunjavaju kvantitativne kriterije za utvrđivanje radnika koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti iz članka 6. Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima, kreditna institucija je na temelju dodatnih objektivnih uvjeta utvrdila da ti radnici obavljaju profesionalne aktivnosti i imaju ovlasti u poslovnoj jedinici koja nije značajna poslovna jedinica ili ti radnici nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti značajne poslovne jedinice.</p>

	<p>O izuzeću radnika utvrđenih na temelju kriterija iz članka 6. Delegirane uredbe kreditna institucija dužna je pribaviti prethodnu suglasnost nadležnog nadzornog tijela.</p> <p>Napominje se da su radnici kreditne institucije koji ispunjavaju bilo koji od kvalitativnih kriterija iz članka 5. Delegirane uredbe uvijek radnici koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije i da su na odgovarajući način obuhvaćeni javnom objavom iz članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013.</p>
--	---

Područje:	Članak 16. stavci 1. i 6. Odluke
Tema:	Uspješnost radnika kod određivanju otpremnine
Broj pitanja:	2369
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Treba li uzeti u obzir uspješnost radnika i kod određivanja zakonske otpremnine (1/3 plaće za godinu staža) i kod otpremnine za odlazak u mirovinu (8.000 kn neoporezivo) ili se taj postupak radi samo kod otpremnina koje kreditna institucija određuje prema svojim kriterijima koji rezultiraju iznosima koji su veći od zakonom propisanih, uključujući otpremnine koje su definirane pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom?
Odgovor:	<p>U skladu s člankom 16. stavkom 1. Odluke kreditna institucija dužna je pri određivanju iznosa otpremnine uzeti u obzir uspješnost radnika tijekom određenog razdoblja i primijeniti na odgovarajući način odredbe o smanjenju varijabilnih primitaka iz članka 37. Odluke. U smislu postavljenog upita mjerodavne su odredbe članka 16. stavka 6. Odluke kojima se propisuju uvjeti pod kojima se otpremnina ne smatra varijabilnim primitkom te se slijedom te činjenice na takve otpremnine ne primjenjuju odredbe Odluke o smanjenju varijabilnih primitaka i ostala ograničenja vezana za varijabilne primitke.</p> <p>Člankom 16. stavkom 6. Odluke propisano je da se varijabilnim primitkom ne smatra otpremnina radniku u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi; otpremnina u iznosu koji je određen kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu te ne ovisi o donošenju diskrecijske odluke; otpremnina koja se isplaćuje na temelju pravomoćne sudske odluke; primitak koji se isplaćuje u slučaju prestanka radnog odnosa na osnovi ugovorne odredbe o zabrani natjecanja, a za vrijeme trajanja zabrane, u visini koja ne prelazi iznos fiksnih primitaka koji bi za to vrijeme bili isplaćeni da je radnik zaposlen u kreditnoj instituciji; primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora kako je propisano zakonom koji uređuje radne odnose. U smislu odredbi Odluke sve ostale vrste otpremnina smatraju se varijabilnim primicima.</p> <p>Nadalje, člankom 16. stavkom 4. Odluke propisano da kreditna institucija ne smije dodijeliti otpremninu u slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa te da su diskrecijske mirovinske pogodnosti iz članka 41. Odluke varijabilni primici.</p> <p>Dakle, ako su iznosi otpremnine u okviru iznosa propisanih člankom 126. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 93/2014., 127/2017. i 98/2019.) te se otpremnine ne smatraju varijabilnim primicima te se stoga na te otpremnine ne primjenjuju odredbe Odluke vezane za varijabilne primitke,</p>

	uključujući i odredbe o mjerenju i ocjeni uspješnosti iz članka 34. Odluke i odredbe o smanjenju varijabilnih primitaka iz članka 37. Odluke.
--	---

Područje:	Članak 16. stavak 6. točka 1. Odluke
Tema:	Otpremnina u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi
Broj pitanja:	172/18
Datum objave odgovora:	20. travnja 2018.
Pitanje:	<p>Ugovorom koji je kreditna institucija sklopila s bivšim predsjednikom uprave ugovoreno je da taj radnik, u slučaju da mu se ne produži mandat, ima pravo na isplatu otpremnine u iznosu od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u posljednja tri mjeseca, a taj je iznos identičan maksimalnom iznosu otpremnine iz članka 126. stavka 3. Zakona o radu.</p> <p>Smatra li se tako ugovorena otpremnina varijabilnim primitkom ili se u skladu s člankom 16. stavkom 6. točkom 1. Odluke takva otpremnina smatra fiksnim primitkom?</p>
Odgovor:	<p>Za potrebe ispunjavanja regulatornih zahtjeva propisanih Odlukom, člankom 16. stavkom 6. Odluke propisane su vrste otpremnina i ostalih primitaka koje se iznimno ne smatraju varijabilnim primicima. Tako je člankom 16. stavkom 6. točkom 1. Odluke propisano da se varijabilnim primitkom ne smatra otpremnina radniku u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi. Člankom 126. stavkom 2. Zakona o radu propisan je najmanji iznos otpremnine, a stavkom 3. istoga članka, između ostalog, utvrđeno je da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.</p> <p>Dakle, ako je radnik stekao pravo na otpremninu u smislu članka 126. stavka 1. Zakona o radu, otpremnina radniku u ukupnom iznosu od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu smatra se fiksnim primitkom te se na taj primitak ne primjenjuju odredbe Odluke vezane uz varijabilne primitke.</p>