

## RIGHT TO JUBILEE AWARD AND POSSIBILITIES OF ITS REALIZATION

### PRAVO NA JUBILARNU NAGRADU I MOGUĆNOST NJEGOVE REALIZACIJE

BJELIC, Dragana & VULIC-BOSKOVIC, Zrinka

**Abstract:** *The right to jubilee award is the right that has been provided by autonomous sources of labour law, such as contractual as well as non-contractual law. In the Republic of Croatia the mentioned right has not yet been incorporated in the Labour Law as heteronomous source of labour law. The aim of the paper is to point out, through the prism of a particular case, the problems workers are faced with upon the implementation of the mentioned right, in cases of vagueness of certain provisions of autonomous sources of labour law, particularly collective agreements, as well as the analysis of legal options available to workers in the given case.*

**Key words:** *jubilee award, collective agreement, litigation, distraint procedure*

**Sažetak:** *Pravo na jubilarnu nagradu materijalno je pravo koje je predviđeno autonomnim izvorima radnog prava, kako ugovornim, tako i izvanugovornim. Navedeno pravo u Republici Hrvatskoj još uvijek nije inkorporirano u Zakon o radu kao heteronomni izvor radnog prava. Intencija rada je kroz prizmu konkretnog slučaja ukazati na probleme s kojima se u realizaciji navedenoga prava mogu susresti radnici u situaciji neodređenosti pojedinih odredbi autonomnih izvora radnog prava, posebice kolektivnih ugovora, kao i analiza pravnih mogućnosti koje radnicima u tom slučaju stoje na raspolaganju.*

**Ključne riječi:** *jubilarna nagrada, kolektivni ugovori, parnični postupak, ovršni postupak*



**Authors' data:** Dragana **Bjelic**, dipl.iur., v.pred., Veleučilište u Požegi, Vukovarska 17, 34 000 Požega, dbjelic@vup.hr; Zrinka **Vulic-Boskovic**, dipl.iur., Županijska uprava za ceste Požeško-slavonske županije, zrinka.vulic.boskovic@zuc.pz.hr

## 1. Uvod

Svjedoci smo sve težeg položaja radnika u Republici Hrvatskoj čija se prava iz radnog odnosa ozbiljno dovode u pitanje. U borbi za radnička prava te poboljšanje, zaštitu i promicanje njihovog položaja uloga sindikata je iznimna, a materijalna prava koja su izborili mukotrpnim kolektivnim pregovaranjima, koja su rezultirala sklapanjem kolektivnih ugovora, značajna. Jedno od takvih materijalnih prava je i pravo na jubilarnu nagradu. Jubilarna nagrada se može definirati kao novčana nagrada koju radnik ostvaruje za određene godine radnog staža kod poslodavca.[1].

## 2. Jubilarna nagrada i kolektivni ugovori

Jubilarna nagrada je materijalno pravo koje je nastalo kao rezultat kolektivnog pregovaranja te je kao takvo involvirano u nizu kolektivnih ugovora zaključenih između sindikata ili udruge sindikata više razine s jedne strane te poslodavca, udruge poslodavaca te udruge poslodavaca više razine s druge strane. Kolektivni ugovor se može definirati kao "dokument dvostrane pravne prirode kojim zakon ovlaštene strane ugovaraju prava radnika i obveze poslodavca u području za koje se kolektivni ugovor sklapa".[ 2] Ugrađivanjem ovog materijalnog prava u kolektivnim ugovorima nastojalo se radnicima osigurati veća prava no što ih imaju po zakonu. U tom smislu važno je naglasiti da ovo materijalno pravo do sada nije uspjelo zaživjeti u Zakonu o radu, a obzirom na situaciju u Republici Hrvatskoj teško je očekivati da će se to dogoditi i u budućnosti. Govoreći o jubilarnoj nagradi i njezinom ugovaranju u kolektivnim ugovorima treba naglasiti da svi značajniji kolektivni ugovori u Republici Hrvatskoj sadrže odredbu o spomenutom materijalnom pravu. Spomenuti će se samo neki od njih: Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine br.141/12), Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Narodne novine br.104/13) , Dodatak I Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (Narodne novine br.104/13) te Dodatak II Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (Narodne novine br.150/13).

Prema odredbi čl.69.st.1.Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama radniku se isplaćuje jubilarna nagrada ukoliko navrši:

- 5 godina rada – u visini 1 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 10 godina rada – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 15 godina rada – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 20 godina rada – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 25 godina rada – u visini 2 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 30 godina rada – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 35 godina rada – u visini 3 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 40 godina rada – u visini 4 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 45 godina rada – u visini 5 osnovica iz stavka 2. citiranog članka.

Nadalje, čl.69.st.2. određuje da će o visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati svake godine u

postupku donošenja prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike u čl.62. određuje da službeniku i namješteniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu odnosno rad u državnim tijelima i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave kada navrše:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz st. 2. citiranog članka,
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz st. 2. citiranog članka,
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz st. 2. citiranog članka,
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. citiranog članka,
- 45 godina – u visini 5 osnovica iz st. 2. citiranog članka.

Nadalje, čl.62.st.2. određeno je da će o visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati državnih službi pregovarati svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

Trenutna situacija u Republici Hrvatskoj, imala je za posljedicu smanjivanje ili čak ukidanje materijalnih prava zajamčenih kolektivnim ugovorima. U tom smislu, Dodatak I i II Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike smanjuje osnovicu za isplatu jubilarne nagrade na 500,00 kuna.

Ovakvo "rezanje" prava radnika opravdava se potrebom za uštedama, međutim, u isto se vrijeme zaboravlja da će takvi rezovi bez sumnje smanjiti radni učinak, ali i zadovoljstvo radnika.

### **3.Realizacija prava na jubilarnu nagradu u parničnom postupku**

Većina kolektivnih ugovora sadrži odredbe u kojima se radniku za određeni broj godina rada kod određenog poslodavca priznaje pravo na jubilarnu nagradu. U tom smislu uobičajeno je da se uz godine staža navodi i koeficijent za obračun jubilarne nagrade. U takvoj situaciji mogućnost realizacije prava na jubilarnu nagradu ne bi trebala biti sporna. Međutim, problem se može javiti u slučaju neodređenosti kolektivnog ugovora. Primjerice, kolektivni ugovor predviđa koeficijent za isplatu jubilarane nagrade zaključno za navršenih 40 godina rada kod poslodavca, a dogodi se da radnik ostvari 45 godina staža kod poslodavca. Postavlja se pitanje kako postupiti u navedenoj situaciji? U tom smislu važno je spomenuti Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama Grada Požege koji su Grad Požega i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika zaključili u prosincu 2010.godine. Navedeni Kolektivni ugovor u odredbi čl. 63.navodi da radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni staž ostvaren u ustanovama Grada Požege, u pravnim prednicima ustanova te u upravnim tijelima Grada Požege. Nadalje, u citiranom Kolektivnom ugovoru stoji da se jubilarana nagrada isplaćuje radniku za svakih navršenih 5 godina radnog staža. Stavkom 2. prethodno citiranog članka, određena je osnovica za izračun

iznosa jubilarne nagrade u iznosu od 1.800,00 kuna neto i to za 5 do 40 godina radnog staža. Ovdje se postavlja pitanje što je s radnikom koji kod poslodavca ostvari 45 godina radnog staža? Ima li takav radnik pravo na jubilarnu nagradu i u kojem iznosu? S ciljem odgovora na postavljeno pitanje poslužiti će slučaj iz prakse. U konkretnom slučaju radnica je kod poslodavca kojeg obvezuje Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama Grada Požege ostvarila 45 godina radnog staža, međutim, unatoč tomu poslodavac joj je odbio isplatiti određeni novčani iznos na ime jubilarne nagrade. Ovakvo svoje postupanje poslodavac je opravdavao činjenicom što čl.63. prethodno citiranog kolektivnog ugovora ne regulira isplatu jubilarne nagrade za 45 godina radnog staža i ne određuje koeficijent za izračun iznosa jubilarne nagrade za 45 godina radnog staža. Dakle, potpuno pogrešno, poslodavac je smatrao da radnica treba snositi posljedice zbog okolnosti što upravo on nije predvidio mogućnost da bi radnici mogli ostvariti 45 godina radnog staža.

S ciljem realizacije prava na jubilarnu nagradu radnica s navršenih 45 godina radnog staža tužbom je kod nadležnog suda pokrenula radni spor. U svojoj tužbi tužiteljica je između ostaloga navela da je kod poslodavca navršila 45 godina radnog staža te da joj pripada pravo na jubilarnu nagradu. Obzirom da u kolektivnom ugovoru nije predviđen koeficijent za izračun jubilarne nagrade za 45 godina radnog staža tužiteljica je smatrala da joj pripada jubilarna nagrada barem u onom novčanom iznosu koji je izračunat prema koeficijentu za 40 godina radnog staža. U sudskom postupku sporno je bilo pravno pitanje pripada li tužiteljici uopće, uzme li se u obzir odredba čl.63. kolektivnog ugovora, pravo na jubilarnu nagradu?

Sud je u radnom sporu zauzeo slijedeći stav – unatoč činjenici što kolektivnim ugovorom nije određen koeficijent za izračun jubilarne nagrade za 45 godina radnog staža ostvaren u ustanovi, tužiteljici pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za navršenih 45 godina staža i to u novčanom iznosu utvrđenom prema koeficijentu predviđenom za 40 godina staža kako je to tužiteljica i tražila u tužbi.[10] Navedeni primjer pokazuje da je ovakvo pravno pitanje sud riješio na način da je odredbe kolektivnog ugovora tumačio u korist radnika. Naime, činjenica je da je kolektivnim ugovorom predviđeno pravo radnika na jubilarnu nagradu za svakih navršenih 5 godina radnog staža, a okolnost što u kolektivnom ugovoru nije predviđena osnovica za jubilarnu nagradu za navršenih 45 godina radnog staža, nego samo zaključno za 40 godina radnog staža, ne može se tumačiti na način da radnik nema pravo na jubilarnu nagradu jer bi to nesumnjivo bilo protivno cilju koji su stranke potpisnice imale na umu kada su ugovor sklapale. Prema tome, činjenica da u kolektivnom ugovoru nije predviđena osnovica za jubilarnu nagradu za navršenih 45 godina radnog staža može se tumačiti samo na način da radniku kao osnovicu za isplatu jubilarne nagrade za 45 godina radnog staža treba uzeti osnovicu predviđenu za 40 godina radnog staža. .[11]

#### **4.Realizacija prava na jubilarnu nagradu u ovršnom postupku**

U izrekama sudskih odluka donesenih povodom tužbi radi isplate jubilarnih nagrada uvijek se tuženiku, dakle, poslodavcu nalaže isplata određenog novčanog iznosa na ime jubilarne nagrade zajedno s pripadajućom zateznom kamatom tekućom od dana dospijeca potraživanja pa sve do isplate [3],uz ostavljanje tuženiku paricijskog roka

(rok za dobrovoljno izvršenje, u parnicama iz radnih odnosa taj rok iznosi 8 dana, a teče od dana dostave prijepisa odluke tuženiku) u kojem je obvezan postupiti po nalogu suda. Međutim problem s kojim se radnik (tužitelj) može suočiti je situacija u kojoj poslodavac (tuženik) jednostavno ne želi postupiti po nalogu suda. Sredstvo koje stoji na raspolaganju radniku radi ostvarenja njegovog prava na jubilarnu nagradu utvrđenog pravomoćnom sudskom odlukom je pokretanje ovršnog postupka protiv poslodavca. Prema odredbama čl.22.Ovršnog zakona (Narodne novine br.112/12, 25/13) sud određuje ovrhu samo na temelju ovršne ili vjerodostojne isprave, dok se u čl.23.citiranog zakona navodi da se ovršnim ispravama između ostaloga smatraju ovršna sudska odluka i ovršna sudska nagodba. Postavlja se pitanje u kojem se trenutku sudska odluka može smatrati ovršnom? Bitno je istaknuti da sudska odluka kojom je naloženo ispunjenje tražbine na neko davanje ili činjenje postaje ovršna uz ispunjenje dva uvjeta: ako je postala pravomoćna i ako je protekao rok za dobrovoljno izvršenje (paricijski rok).[5]

## 5. Zaključak

Prilikom sklapanja kolektivnih ugovora i ugovaranja materijalnih prava stranke bi trebale posebnu pažnju posvetiti određenosti svih odredbi kojima se spomenuta prava jamče jer svaka neodređenost otvara mogućnost za različita tumačenja (vrlo često na štetu radnika, a čemu u prilog govori u radu obrađeni slučaj iz prakse) i dovodi radnika u položaj da svoja prava mora ostvarivati u parničnom, a vrlo često i u ovršnom postupku.

## 6. Literatura

- [1] Bocak ,V.(2013). Jubilarne nagrade, *Računovodstvo i porezi u praksi*,br.10/13 (str.156-161)
- [2] Bodiroga-Vukobrat, N.,Laleta,S.(2007).Posebnosti kolektivnog pregovaranja u eurpskome i hrvatskome pravu, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*,vol.28.br.1(str.1-44)
- [3] Crnić, I.et.al.(2007). *Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa*, Inženjerski biro d.d., ISBN 978-953-262-007-8, Zagreb
- [4] Zakon o radu, Narodne novine br.149/09, 61/11, 82/12, 73/13
- [5] Ovršni zakon, Narodne novine br.112/12, 25/13
- [6] Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama Narodne novine br.141/12
- [7] Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike,Narodne novine br.104/13)
- [8] Dodatak I Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike , Narodne novine br.104/13
- [9] Dodatak II Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike, Narodne novine br.150/13
- [10] Presuda Općinskog suda u Požegi br.P-189/11
- [11] Presuda Županijskog suda u Slavonskom Brodu br.GŽ-2242/12