

Pravo na naknadu za ishranu u toku rada (tzv. topli obrok) i naknadu za prevoz na posao sa posla

Naknada za ishranu u toku rada, kao i naknada za prevoz na posao i s posla, uređuje se ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili odlukom poslodavca, budući da se ne radi o pravu radnika koje je utvrđeno zakonom.

U nastavku navodimo prava radnika na navedene naknade (pod pretpostavkom da je poslodavac pravo na iste definirao u pravilniku o radu, odnosno ugovorom o radu) u različitim okolnostima u kojima se zbog novonastale situacije radnik, odnosno poslodavac može naći:

Šta u situaciji kada gradski ili prigradski prevoz ne radi ili ne postoji?

U situaciji kada ne postoji ili je obustavljen gradski ili prigradski prevoz do mjesta stanovanja, poslodavac može donijeti odluku o korištenju privatnog vozila u službene svrhe, tj. da radnici koji i dalje dolaze u mjesto rada, koriste privatna vozila za potrebe dolaska na posao i sa posla.

U tom slučaju radniku pripada naknada za korištenje vlastitog vozila u službene svrhe.

S poreznog aspekta, shodno članu 14. Pravilnika o primjeni Zakona o porezu na dohodak, a u slučaju korištenja vlastitog automobila saglasno unutrašnjim aktima, ne smatra dohotkom od nesamostalne djelatnosti i ne podliježe oporezivanju do visine od 15% od cijene 1l (jednog litra) benzina po pređenom kilometru na odobroj relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada, a najviše do iznosa cijene jedne i po mjesečne karte u javnom saobraćaju na odobroj relaciji.

Smanjenje radnog vremena s punog na nepuno radno vrijeme

Član 36. stav (7) Zakona o radu (“Sl. novine FBiH”, br. 26/16 i 89/18), navodi da radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Očigledno je da se ova odredba odnosi i na naknadu za topli obrok, što znači da svojim pravilnikom o radu trebate urediti navedenu problematiku na način da radnici koji rade nepuno radno vrijeme, bez obzira da li rade 2h ili 4h, imaju pravo na naknadu za topli obrok srazmjerno njihovom radnom vremenu, odnosno vremenu provrednom na radu (npr. radnik koji radi 2h – 25% iznosa toplog obroka, a radnik koji radi 4h – pola iznosa toplog obroka).

Što se tiče poreznog aspekta, Federalno ministarstvo finansija je ranije dalo i posebno Mišljenje pod brojem 03-14-1967/02, od 7.3.2002. godine, prema kojem, radnik s kojim je zaključen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom treba da ostvari pravo na topli obrok srazmjerno njegovom radnom vremenu, u skladu sa federalnim propisima.

Dakle, i neoporezivim iznosom naknade za topli obrok smatra se onaj iznos koji se obračunava i isplaćuje srazmjerno radnom vremenu dotičnog radnika, u skladu s propisima o porezu na dohodak.

Međutim, kada je riječ obračunu i isplati naknade za prevoz za radnike sa nepunim radnim vremenom, u ovom slučaju nije moguće odrediti srazmjernu naknadu, jer radnik, bez obzira koliko sati radi, dolazi na posao i odlazi s posla koristeći prevoz, te mu pripada naknada za prevoz u punom iznosu, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili vašim pravilnikom o radu.

Rad od kuće

U slučaju obavljanja rada od kuće, radnik ima pravo na topli obrok u skladu sa pravilnikom o radu, s obzirom na to da pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) radnik ostvaruje za vrijeme obavljanja rada, što je i rad od kuće.

Što se tiče poreznog tretmana tako isplaćenog toplog obroka, član 14. Pravilnika o primjeni Zakona o porezu na dohodak propisuje da je naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) neoporeziva u visini do 1% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Što se tiče naknade za prevoz na posao i sa posla, u ovom slučaju, poslodavac nije u obavezi isplatiti navedenu naknada s obzirom na to da je radniku mjesto rada kuća.

Preraspodjela radnog vremena

Saglasno članu 39. st. 3. i 4. Zakona o radu ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena, a preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu nema uticaja na visinu toplog obroka koja pripada radnicima za puno radno vrijeme, bez obzira što je ono u jednom periodu duže, a drugom kraće od punog radnog vremena.

Također, radnici ostvaruju pravo na naknadu za prevoz na posao i sa posla, u skladu s pravilnikom o radu.

U slučaju da su radnici dobili rješenje o samoizolaciji

U ovom slučaju radnici koji su dobili rješenje o samoizolaciji su dužni da se jave svom ljekaru radi otvaranja bolovanja i u tom slučaju radnik **ne ostvaruje pravo na topli obrok za vrijeme trajanja izolacije, odnosno privremene spriječenosti za rad.**

Visina **naknade za prevoz na posao i sa posla** u ovom slučaju ovisi o tome kako ste istu definisali pravilnikom o radu. Naime, ukoliko ste pravilnikom o radu propisali da poslodavac isplaćuje iznos mjesečne karte, tj. ne vrši obračun po cijeni pojedinačnih dnevnih karata, smatramo da bi poslodavac obezbijedio radnicima prevoz na posao i sa posla, za navedene dane ne bi trebao da vrši umanj enje, jer ukoliko to uradi, poslodavac time neće ispuniti svoju obavezu za obezbijedenjem prevoza na posao i sa posla (nakon umanjenja visine mjesečne karte, radnik neće biti u mogućnost da s ostatkom novca kupi mjesečnu kartu, niti da kupuje pojedinačne dnevne karte, koje su u zbiru skuplje od mjesečnih).

Ukoliko je pravilnikom o radu propisano da se naknada obračunava i isplaćuje u visini cijene dnevnih karata x broj radnih dana, u tom slučaju, navedenu naknadu koju isplaćujete umanjujete za one dane kada radnik nije dolazio u mjesto rada.

Korištenje preostalog dijela godišnjeg odmora i godišnjeg odmora iz 2020. godine

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne ostvaruje pravo na topli obrok za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, kao ni naknadu za prevoz (ukoliko godišnji odmor bude cijeli mjesec).

Što se tiče djelomične isplate naknade za prevoz pogledajte prethodno navedeni način obračuna i isplate naknade za prevoz u dijelu „U slučaju da su radnici dobili rješenje o samoizolaciji“.

Prekid rada bez krivice radnika („slobodni dani“)

U slučaju prekida rada bez krivice radnika, s obzirom na to da radnici ne rade (privremeno) isti **ne ostvaruju pravo na topli obrok i prevoz za vrijeme trajanja prekida rada** do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv.

Plaćeno odsustvo

Plaćeno odsustvo je odsustvo sa rada radnika koje mu je odobreno na osnovu zakona, kolektivnog ugovora i pravilnika o radu poslodavca.

U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

To znači da radniku pripada njegova plaća, dani plaćenog odsustva uračunavaju se u radni staž, **ali mu ne pripadaju naknade za topli obrok, prevoz i druge naknade koje su vezane za prisustvo na radnom mjestu.**

Neplaćeno odsustvo

S obzirom na to da za vrijeme neplaćenog odsustva pravo i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju, isti **ne ostvaruju pravo na topli obrok i na naknadu za prevoz na posao i sa posla.**

Također, želimo Vas obavijestiti da savjetodavni servis REC-a posluje u punom kapacitetu, te da ćemo najvažnije obavijesti iz oblasti javnih nabavki, radnih odnosa FBiH i RS i finansija i računovodstva nastaviti obavještavati na našoj web stranici.

Vaš REC d.o.o.