



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. i 57/2017.)

Područje:	Članak 3. i članak 5. Odluke; članak 101. ZOKI-a
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 Republici Hrvatskoj, čija je matična kreditna institucija sa sjedištem u EU donijela politike primitaka koje se primjenjuju na konsolidiranoj osnovi i na grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj, donijeti odluku o primjeni politike primitaka matične kreditne institucije sa sjedištem u EU za grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj, 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 ("Narodne novine" br. 159/2013., 19/2015. i 102/2015. - dalje u tekstu: ZOKI) 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. Na temelju članka 101. stavka 2. točke 5. ZOKI-a donesena je Odluka o primicima radnika (dalje u tekstu: Odluka) u kojoj su detaljno propisane obveze kreditnih institucija vezane uz donošenje i provođenje politike primitaka. U skladu s člankom 1. stavkom 4. Odluke kreditna institucija sa sjedištem u Republici Hrvatskoj koja je od Hrvatske narodne banke dobila odobrenje za rad dužna je primjenjivati odredbe Odluke na pojedinačnoj osnovi i na konsolidiranoj osnovi.</p> <p>Sukladno navedenom, smatramo da u ZOKI-u i Odluci nema uporišta za bilo kakva izuzeća od obveza kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj vezanih uz donošenje i provođenje politike primitaka u skladu s odredbama Odluke.</p> <p>Što se tiče politike primitaka koju donosi i provodi matična kreditna institucija, kreditna institucija sa sjedištem u Republici Hrvatskoj, čija je matična kreditna institucija u EU donijela politike primitaka koje se primjenjuju na konsolidiranoj osnovi i na grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj, dužna je provoditi politiku primitaka grupe, uzimajući u obzir specifičnost hrvatske regulative.</p> <p>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 pojedine članice grupe. Također, pragovi za primjenu izuzeća od primjene određenih zahtjeva vezanih za varijabilne primitke (odgoda, isplata u instrumentima, zadržavanje) određuju se prema</p>

	kriterijima koji su specifični za matičnu državu članicu, a ne za pojedinu državu članicu u kojoj je sjedište društva kćeri.
--	--

Područje:	Članak 14.
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:	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. 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. U pogledu odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, i u ovom slučaju kreditna institucija dužna je postupiti u skladu s člankom 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 20. stavka 5. i stavka 6. Odluke.

Područje:	Članak 2. i članak 3. stavak 3.
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 3. 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.
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; članci 3. i 4. Delegirane uredbe; članak 142. stavak 1. točka 3. Uredbe (EU) 575/2013
Tema:	Utvrđivanje 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 3. točke 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 od 4. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi regulatornih tehničkih standarda u odnosu na kvalitativne i odgovarajuće kvantitativne kriterije za utvrđivanje kategorija zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije (dalje u tekstu: 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.

	<p>Niže navedeni odgovor je mišljenje Hrvatske narodne banke o ispravnom načinu razumijevanja odredbi Uredbe (EU) br. 575/2013 i Delegirane uredbe.</p> <p>U skladu s člankom 3. točkom 5. Delegirane uredbe smatra se da je identificirani radnik onaj koji je odgovoran za upravljanje rizicima unutar poslovne jedinice kako je definirana člankom 142. stavkom 1. točkom 3. Uredbe (EU) 575/2013, ako je toj poslovnoj jedinici alociran interni kapital koji predstavlja barem 2% internoga kapitala institucije (značajna poslovna jedinica). Člankom 142. stavkom 1. točkom 3. Uredbe (EU) 575/2013 definirana je poslovna jedinica kao zasebni organizacijski ili pravni subjekt, poslovna linija ili zemljopisni položaj.</p> <p>Dakle, u smislu članka 3. točke 5. Delegirane uredbe, poslovna jedinica je značajna ako joj je alociran interni kapital koji predstavlja barem 2% internoga kapitala institucije. U skladu s člankom 4. stavkom 2. točkom a. Delegirane uredbe radnici koji su identificirani radnici jer ispunjavaju kvantitativne kriterije iz članka 4. stavka 1. Delegirane uredbe, ako obavljaju poslovne aktivnosti u poslovnoj jedinici koja nije značajna, nisu identificirani radnici.</p> <p>Međutim, ako su radnici identificirani radnici temeljem kvantitativnih kriterija iz članka 4. stavka 1. Delegirane uredbe, a kreditna institucija utvrdi da oni rade u poslovnim jedinicama, odnosno podređenim društvima koja nisu značajna, u skladu s člankom 4. stavcima 4. i 5. Delegirane uredbe, dužna je to i dokazati te, ovisno o konkretnom slučaju, o tome ili obavijestiti nadležno nadzorno tijelo ili pribaviti prethodno odobrenje nadležnog nadzornog tijela.</p> <p>Temeljem navedenog, radnike zbog činjenice da rade u poslovnim jedinicama, odnosno podređenim društvima koja nisu značajna u smislu članka 3. točke 5. Delegirane uredbe, kreditna institucija može smatrati radnicima koji nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije.</p>
--	---

Područje:	Članak 44. Odluke; članak 450. Uredbe (EU) br. 575/2013; članak 4. Delegirane uredbe
Tema:	Javna objava informacije o broju identificiranih radnika
Broj pitanja:	2343
Datum objave odgovora:	12. srpnja 2017.
Pitanje:	Trebaju li objaviti u broju identificiranih radnika iz članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013 radnike koji su isključeni temeljem članka 4. stavaka 2., 3., 4., i 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014?
Odgovor:	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>Stoga je navedeni odgovor mišljenje Hrvatske narodne banke o ispravnom načinu razumijevanja odredbi Uredbe (EU) br. 575/2013 i Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 u vezi s regulatornim tehničkim standardima u odnosu na kvalitativne i odgovarajuće kvantitativne kriterije za utvrđivanje kategorija zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije (dalje u tekstu: Delegirana uredba).</p> <p>Ako su ispunjeni svi kriteriji i zahtjevi iz članka 4. stavaka 2., 3., 4. i 5. Delegirane uredbe, 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 4. stavka 1. Delegirane uredbe, 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 4. stavaka 2. i 3. Delegirane uredbe kreditna institucija dužna je obavijestiti Hrvatsku narodnu banku ili, ako je riječ o slučaju iz članka 5. Delegirane uredbe, pribaviti prethodno odobrenje Hrvatske narodne banke.</p> <p>Napominje se da su radnici kreditne institucije koji ispunjavaju bilo koji od kvalitativnih kriterija iz članka 3. Delegirane uredbe uvijek radnici koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije i da su obuhvaćeni javnom objavom iz članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013.</p>
--	--

Područje:	Članak 16. stavci 1. i 6.
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</p>

	<p>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.) te se otpremnine ne smatraju varijabilnim primicima te se stoga na te otpremnine ne primjenjuju odredbe Odluke vezane za varijabilne primitke, uključujući i odredbe o mjerjenju i ocjeni uspješnosti iz članka 34. Odluke i odredbe o smanjenju varijabilnih primitaka iz članka 37. Odluke.</p>
--	---

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 ("Narodne novine", br. 93/2014. i 127/2017.).</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>