**Tumačenje broj 31/23 od 4. svibnja 2023.g.**

Člankom 51. Kolektivnog ugovora propisano je da: Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

U svezi pojašnjenja ima li radnik pravo na otpremninu ako mu je odobren rad nakon 65. godine života (odnosno radit će još jednu godinu do 66. godine života) upućujemo na mišljenje nadležnog Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, pod nazivom Otkazni rok i otpremnina kod otkaza radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, objavljeno 31. siječnja 2023.: U cilju provođenja mjere poticanja duljeg ostanka u radnom odnosu, Zakonom je propisano da radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok. Budući da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ista je već ostvarena. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, neće ostvariti pravo na otpremninu. Budući da s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu. Propisujući načine prestanka ugovora o radu, Zakon o radu odredbom članka 112., kao jedan od načina prestanka ugovora određuje da ugovor o radu prestaje kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskoga staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Kod navedenog načina prestanka ugovora o radu ne dolazi do otkazivanja ugovora o radu, već radni odnos prestaje kumulativnim ispunjavanjem navedenih uvjeta, pa stoga radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu koju propisuje Zakon o radu, već eventualno pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu (ako na to obvezuje neki drugi pravni izvor, obično kolektivni ugovor).

Uvažavajući sve navedeno, isključivo u slučaju ukoliko poslodavac i radnik dogovore da će radnik npr. nastaviti raditi još jednu godinu iznad 65. godine života (do 66. godine života) i potom odlazi u mirovinu radniku pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine. Ukoliko pak radnik ode u mirovinu i potom s poslodavcem sklopi ugovor o radu na puno ili nepuno radno vrijeme, po isteku navedenog ugovora ne pripada mu pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.