

# Pravni aspekt ograničenja prava radnika u slučaju pandemije s posebnim naglaskom na prava i obveze poslodavaca i radnika

## Zbirni podatci

**Datum objave:** 19.03.2020

**Autor:** Ivan Vidas

[Poveznica do dokumenta na portalu IUS-INFO](#)

## Tekst

### Pravni aspekt ograničenja prava radnika u slučaju pandemije s posebnim naglaskom na prava i obveze poslodavaca i radnika

Tema ovog rada je prikaz i analiza pravnih normi kojima su regulirana prava i obveze poslodavaca i radnika u izvanrednim situacijama s posebnim naglaskom na ograničenja prava radnika u slučajevima pandemije.

Cilj ovog rada je napraviti sveobuhvatan prikaz pravnih normi kojima se regulira izvanredna situacija vezana uz epidemiju uzrokovanu virusom Covid - 19 s posebnim naglaskom na reguliranje radnih odnosa te prava i obveza poslodavaca i radnika. Također, ukratko ćemo se osvrnuti na predložene mjere Vlade kojima se nastoje otkloniti negativne posljedice prouzrokovane pandemijom.

#### 1. Opći propisi o zaštiti temeljnih prava i sloboda i njihovih ograničenja

Zaštita temeljnih ljudskih prava i sloboda je regulirana najvišim aktom u državi, Ustavu Republike Hrvatske ("Narodne novine" broj: 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 05/14), i to u Glavi III: Zaštita ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Također, Ustav u članku 3. zaštitu ljudskih prava određuje kao najvišu vrednotu ustavnog poretka Republike Hrvatske.

Sukladno članku 16. Ustava, slobode i prava mogu se ograničiti samo zakonom da bi se zaštitila sloboda i prava drugih ljudi te pravni poredak, javni moral i zdravlje. Svako ograničenje slobode ili prava mora biti razmjerno naravi potrebe za ograničenjem u svakom pojedinom slučaju.

U članku 17. Ustava je propisano da u doba ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstvenosti države te velikih prirodnih nepogoda pojedine slobode i prava zajamčeni Ustavom mogu se ograničiti. O tome odlučuje Hrvatski sabor dvotrećinskom većinom svih zastupnika, a ako se Hrvatski sabor ne može sastati, na prijedlog Vlade i uz supotpis Predsjednika Vlade, Predsjednik Republike. Opseg ograničenja mora biti primjeren naravi pogibelji, a za posljedicu ne može imati nejednakost osoba s obzirom na rasu, boju kože, spol, jezik, vjeru, nacionalno ili socijalno podrijetlo. **Niti u slučaju neposredne opasnosti za opstanak države ne može se ograničiti primjena**

**odredbi Ustava o pravu na život, zabrani mučenja, surovog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, o pravnoj određenosti kažnjivih djela i kazni, te o slobodi misli, savjesti i vjeroispovijedi.**

Članak 14. Ustava jamči pravo svakog u Republici Hrvatskoj na Ustavom zajamčena prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju i drugim osobinama. Svi su jednaki pred zakonom. Jamče se, zatim poimence osobne i političke slobode i prava (poput prava na život, zabrane mučenja i prisilnog rada, prava na pravičan sudski postupak, nepovredivost doma, zaštitu osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti, slobodu mišljenja i izražavanja misli, savjesti i vjeroispovijedi itd.). Zasebnim poglavljem jamče se gospodarska, socijalna i kulturna prava, kao što su pravo vlasništva, poduzetničke i tržišne slobode, pravo na rad i iz područja rada, i pravo na socijalnu sigurnost, socijalno osiguranje, zdravstvenu zaštitu i posebnu skrb. Jamči se također pravo na obrazovanje, slobodu znanstvenog, kulturnog i umjetničkog stvaralaštva, kao i pravo na zdrav život u zdravom okolišu. Zaštita prava nacionalnih manjina jamči se člankom 15. Ustava, a ona je i detaljno razrađena posebnim Ustavnim zakonom.

Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda ("Narodne novine - Međunarodni ugovori" broj: 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06 i 2/10) u članku 1.1. za ugovorne strane propisuje obvezu poštivanja temeljnih ljudskih prava te u Odjeljku 1.1 regulira zaštitu pojedinačno određenih ljudskih prava i sloboda.

Iz navedenog proizlazi da temeljna prava i slobode predstavljaju posebno zaštićenu kategoriju i da se ista mogu ograničiti samo u slučaju neposredne opasnosti za opstanak države s time da se mora poštivati načelo razmjernosti. Također, pojedina prava ne mogu se ograničiti niti u slučaju opasnosti za opstanak države. Tako se ne može ograničiti primjena odredbi Ustava o pravu na život, zabrani mučenja, surovog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, o pravnoj određenosti kažnjivih djela i kazni te o slobodi misli, savjesti i vjeroispovijedi.

Naš je stav da slučaj pandemije kao što je aktualna pandemija uzrokovana virusom Covid-19 predstavlja neposrednu opasnost za opstanak države i kao takva predstavlja ustavom određenu iznimku zbog koje je moguće ograničiti određena prava i slobode. Tako je primjerice moguće ograničiti pravo kretanja određivanjem

samoizolacije da bi se zaštitila prava drugih ljudi na život i zdravlje.

Ovdje valja dodatno istaknuti da je nepostupanje po rješenju sanitarnog inspektora o samoizolaciji regulirano Zakonom o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti ("Narodne novine" broj: 79/07, 113/08, 43/09 i 130/17, u daljnjem tekstu: Zakon o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti) koji za takve slučajeve predviđa prekršajnu odgovornost i novčane kazne. **Prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, svaka pravna i fizička osoba obvezna je postupati sukladno mjerama za zaštitu pučanstva od zaraznih bolesti.** Ako pravna ili fizička osoba odbije postupiti po rješenju sanitarnog inspektora, koje je u ovom slučaju odmah izvršno, provest će ga prisilno uz asistenciju policije. U tom slučaju se trošak provedbe mjere može prebaciti na onoga nad kime se provodi. Također, Kazneni zakon ("Narodne novine" broj: 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18 i 126/19, u daljnjem tekstu: Kazneni zakon) u članku 180. propisuje širenje i prenošenje zarazne bolesti kao kazneno djelo. Kazneno djelo širenja i prenošenja zaraznih bolesti čini onaj tko ne postupi po propisima ili naredbama kojima nadležno državno tijelo naređuje odvajanje bolesnika ili drugu mjeru za sprečavanje i suzbijanje zaraze pa zbog toga dođe do opasnosti od širenja zarazne bolesti, a predviđena je kazna do dvije godine zatvora. **Ako se zbog nepridržavanja mjera zaštite nekoga zarazi, prijeti kazna do tri godine zatvora.**

## 2. Reguliranje radnih odnosa u slučaju pandemije - općenito

Valja napomenuti da u odnosu na izvršenje ugovornih odnosa treba primjenjivati sve zakone i propise kao i u redovitim uvjetima. Radnik se dužan pridržavati svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu te drugim zakonima i propisima, primjerice Zakonom o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, kojim je propisana obveza postupanja u skladu s mjerama za zaštitu od zaraznih bolesti koje se propisuju tim zakonom ili propisima donesenim na temelju njega.

U skladu s člankom 24. Zakona o radu ("Narodne novine" broj: 93/14, 127/17, i 98/19, u daljnjem tekstu: Zakon o radu), prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u obavljanju ugovorenih poslova radnik dolazi u dodir. S time u vezi, člankom 68. Zakona o zaštiti na radu ("Narodne novine" broj: 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18, dalje u tekstu: Zakon o zaštiti na radu), obveza je radnika da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom te da pri tome vodi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika.

Poslodavac je s druge strane dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, u ovoj situaciji

na isti način kao i redovitim uvjetima. U članku 17. Zakona o zaštiti na radu propisana je obveza poslodavca organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika, u kojem je smislu obavezan zaštitu na radu prilagoditi promijenjenim okolnostima. Osim toga, sukladno Odluci o proglašenju epidemije bolesti Covid - 19 te obvezama iz Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, poslodavac je dužan pratiti upute Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (HZJZ) te preporuke Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske i drugih nadležnih tijela.

Poslodavac i radnik dužni su se pridržavati izdanog rješenja ili drugog odgovarajućeg akta o samoizolaciji. U tom slučaju ako radnik ne obavlja ugovorene poslove, isto ne može biti opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, niti je radniku dopušteno postupati po uputama poslodavca koje bi predstavljale ponašanje protivno nalogu iz navedenog rješenja odnosno drugog odgovarajućeg akta. Za vrijeme trajanja samoizolacije, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće sukladno posebnom propisu. Iznimno, u slučaju kada bi se radnik i poslodavac sporazumjeli o radu od kuće u navedenom razdoblju, radniku pripada pravo na plaću.

## 3. Poremećaj poslovnih aktivnosti uzrokovanih epidemijom i mjere za njihovo suzbijanje

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom poslodavac može u svrhu očuvanja radnih mjesta te provođenja mjera zaštite od širenja virusa uvesti nejednaki raspored radnog vremena, promijeniti raspored radnog vremena radnika, radno vrijeme preraspodijeliti, s radnikom ugovoriti skraćivanje radnog vremena (s punog na nepuno radno vrijeme), donijeti odgovarajuću odluku koja bi imala utjecaj na organizaciju radnog vremena primjerice uvođenje smjenskog rada, organizacija rada u timovima i slično kao i koristiti mogućnost određivanja odmora i dopusta.

U okviru Zakonom o radu propisanih prava na odmore, poslodavac može prilagoditi raspored korištenja godišnjih odmora radnika, no i nadalje postoji obveza primjene Zakona o radu u pogledu savjetovanja i obavješćivanja radnika o istom. Što se tiče plaćenog dopusta isti je reguliran u članku 86. Zakona o radu te se utvrđuje u skladu sa Zakonom o radu.

U odnosu na neplaćeni dopust, koji podrazumijeva mirovanje radnog odnosa radnika, poslodavac može utvrditi samo na zahtjev radnika. Iako u navedenom slučaju nema obveze uplate doprinosa za obvezna osiguranja, poslodavac ih može, ne odjavljujući radnika, uplaćivati na najnižu osnovicu sukladno posebnom propisu.

U skladu sa člankom 95. stavkom 3. Zakona o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran. Ako samim Zakonom o radu, drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na

naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca. Mjera prekida rada se u praksi rijetko primjenjuje, iako se raspravlja da se za radnike koji rade u direktno pogođenim sektorima, a koji nisu još nigdje službeno navedeni, uvedu posebne mjere potpore.

Uzimajući u obzir posebne okolnosti, odnosno odluku Ministra zdravstva o proglašenju epidemije Covid-19 sukladno Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti ("Narodne novine" broj: 79/07, 113/08, 43/09 i 130/17) te preporuke Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske, a u svrhu sprečavanja širenja epidemije, mišljenja smo kako bi poslodavac mogao na temelju tih propisa i utvrđenih mjera donijeti odluku temeljem koje radnici ne bi bili u obvezi rada, sve dok su takve mjere na snazi, ali bi poslodavac imao obvezu isplate plaće tim radnicima u punom iznosu.

#### 4. Mogućnost rada od kuće

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava u svom mišljenju u bitnome navodi da je poslodavac dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način koji ne ugrožava zdravlje radnika. Nadalje, obveza poslodavca je organiziranje i provođenje zaštite na radu, vodeći računa o prevenciji rizika te je obvezan zaštitu na radu prilagođavati okolnostima. U slučaju izvanrednih okolnosti kao što je ova pandemija uzrokovana virusom Covid-19, poslodavac ima pravo da umjesto uobičajenog mjesta rada odredi neko drugo mjesto rada primjerice rad od kuće ili na drugoj lokaciji zbog specifičnih okolnosti slučaja. U tim slučajevima je obveza poslodavca da radniku osigura uvjete za rad, da vodi brigu o organizaciji posla i sigurnosti radnika te radnom vremenu i odmorima koje je dužan osigurati u skladu sa zakonima. Jednako tako, u tom slučaju postoji obveza radnika da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom te da vodi pri tome računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika.

Jedan od bitnih sastojaka ugovora o radu je mjesto rada, a u radnom odnosu, poslodavac i radnik dužni su se pridržavati odredbi ugovora te poštivati odredbe Zakona o radu i drugih propisa iz radnog odnosa. Poslodavac se u izvanrednim okolnostima u svrhu održavanja radnog odnosa te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, može koristiti svojim temeljnim zakonskim pravom da pobliže odredi mjesto i način obavljanja rada dok traju navedene okolnosti odnosno, poslodavac može, postupajući u skladu s odredbom članka 7. stavka 2. Zakona o radu, pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada u prostoru koji nije prostor poslodavca, već neko drugo mjesto, ali isključivo samo dok traju izvanredne okolnosti. Rad od kuće se može regulirati i internim aktom poslodavca odnosno pisanom odlukom o radu od kuće koji se odnosi na sve ili samo neke zaposlenike, kako se ne bi morale raditi izmjene ugovora o radu.

Pri tome postoji obveza poslodavca da takvom radniku osigura uvjete za rad, da vodi brigu o organizaciji posla i sigurnosti radnika, opremi potrebnoj za obavljanje rada te radnom vremenu i odmorima koje je dužan osigurati u skladu sa zakonima.

S druge strane, postoji obveza za radnika da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom te da pri tome vodi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika. U slučaju rada od kuće, radnik ostvaruje pravo na svoju ugovorenu plaću, za razliku od situacija u kojima ne radi, pa stoga ostvaruje pravo na naknadu plaće.

Stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, pa se stoga ne može zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesto rada u smislu propisa zaštite na radu pa će se odredbe propisa zaštite na radu primjenjivati u mjeri u kojoj je to moguće, uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi.

Poslodavac je obavezan voditi točnu evidenciju o radnom vremenu radnika, bez obzira gdje obavlja svoje ugovorene poslove, odnosno dužan je voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen takav ugovor o radu.

Zakonsko pravo radnika koji je radio prekovremeno isključivo je pravo na povećanu plaću. Stoga korištenje slobodnog dana umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad, pod uvjetom da je na prethodno opisani način uređena takva mogućnost, može doći u obzir isključivo ako na to pristane sam radnik.

Prema Zakonu o radu ne postoji mogućnost jednostrane odluke poslodavca o premještanju radnika ili upućivanju na rad kod drugog poslodavca. Privremeno ustupanje radnika između povezanih poslodavaca uređeno je člankom 10. stavkom 3. Zakona o radu. Kako je prema Zakonu o radu u radnom odnosu obveza obavljanja rada osobna, obveze iz radnog odnosa odnose se na konkretnog poslodavca i konkretnog radnika, koji su stranke sklopljenog ugovora o radu. Dakle, bez obzira na postojanje činjenice da je proglašena epidemija bolesti Covid -19, ustupanje radnika bi bilo moguće samo ako se radi o povezanim poslodavcima u smislu Zakona o trgovačkim društvima.

#### 5. Uputa za poslodavce i radnike Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo - Službe za medicinu rada

U Uputi za poslodavce i radnike Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo - Službe za medicinu rada je obrazložen put prijenosa predmetne bolesti i simptomi iste. Tako je navedeno da se vrlo vjerojatno bolest prenosi tijekom bliskog kontakta, kapljičnim putem (izravan kontakt s izlučevinama bolesnika) i inhalatorno (udisanjem aerosola koji nastaje pri medicinskim ustanovama). Najčešći simptomi su povišena tjelesna temperatura, kašalj, otežano disanje, bolovi u mišićima te umor i opća slabost. Ako radnik ima sumnju da je bio u kontaktu sa izvorom koronavirusa te počne pokazivati znakove bolesti dišnog sustava (kašalj, teškoće disanja ili visoku temperaturu), o tome mora obavijestiti stručnjaka zaštite na radu kod poslodavca ili drugu odgovornu osobu poslodavca radi poduzimanja mjera zaštite zdravlja ostalih zaposlenika kod poslodavca te potražiti liječničku pomoć na način da obavijesti svog liječnika obiteljske medicine, dežurnog

epidemiologa u nadležnom zavodu za javno zdravstvo ili nadležnu bolnicu te otići na pregled prema dogovoru sa liječnikom kako se zaraza ne bi širila dalje. Kod sumnje na bolest radnika uzrokovanu koronavirusom, stručnjak zaštite na radu ili druga odgovorna osoba poslodavca odmah mora kontaktirati nadležnog epidemiologa.

Oboljelima koji dolaze iz zahvaćenih područja neophodna je hospitalizacija i mora ih se tretirati kao zaražene osobe dok se zaraza ne isključi mikrobiološkom obradom. Za zdrave osobe koje su bliski kontakt oboljeloga od koronavirusa predviđen je aktivni zdravstveni nadzor kroz 14 dana i izolacija odnosno organizirana karantena.

Radnicima koji su u samoizolaciji kao i osobama na liječenju, izostanak s radnog mjesta tretira se kao privremena nesposobnost za rad (bolovanje).

U Uputi su kao opće mjere zaštite propisane sljedeće mjere:

u svrhu čim uspješnije prevencije zaraze na radnim mjestima potrebno je: održavati udaljenost od najmanje jednog metra između ljudi u razgovoru te prilikom socijalnih interakcija, izbjegavati bliski kontakt sa svima koji pokazuju simptome respiratornih bolesti poput kašlja i pridržavati se higijenskih mjera, posebice ako rad zahtijeva kontinuirani kontakt sa drugim osobama tijekom pretežitog dijela ili tijekom cijelog radnog vremena: - češće pranje ruku koje obuhvaća upotrebu higijenskog gela na kraju pranja ruku, - u situacijama kada nije moguće pranje ruku, održavati higijenu uporabom higijenskog gela koji sadrži 70% alkohola - prekrivanje usta i nosa prilikom kašljanja i kihanja sprječava daljnje širenje i kontaminacija) ili kašljanje u papirnatu maramicu koju je odmah potom potrebno baciti u zatvoreni koš za smeće te nakon toga oprati ruke, u slučaju lošeg osjećanja, temperature ili kašlja nazvati liječnika obiteljske medicine.

Nastavno na navedeno, u Uputama HZZO-a od 10.03.2020. savjetuju se sljedeće preventivne mjere:

“Minimalno 3 puta dnevno dezinfekcija svih dodirnih točaka prostora (poput: prekidača, slavina, ručka, zvana...)”

Minimalno 2 puta dnevno dezinfekcija radne površine (IT oprema)

Često provjetravanje zajedničkih prostora

Opskrbiti zajednički prostor dezinfekcijskim sredstvom za ruke

Opskrbiti sanitarne čvorove sapunima i jednokratnim papirima

Postaviti kante za smeće s poklopcima

Ukloniti promotivne materijale, novine i sl. iz zajedničkih prostora

Koristiti mobitele, video - konferencije i Internet za poslovanje u zamjenu za sastanke

Ukoliko su sastanci neizbježni, omogućiti fizički razmak osoba minimalno 1-2m i provjetriti prostoriju

Izbjegavati rukovanja i držati razmak od 1m između osoba

Izbjegavati putovanja, osobito u zahvaćena područja

Svim osobama sa simptomima respiratorne bolesti omogućiti ostanak kod kuće”

Naš je prijedlog poslodavcima da Uputu za poslodavce i radnike Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo - Službe za medicinu rada kao i Upute HZZO-a učine dostupnim radnicima na način da ih istaknu na vidljiva mjesta i da svakog pojedinog radnika obavijeste o postojanju istih i njihovog sadržaja.

## 6. Naknada plaće za vrijeme (samo)izolacije

Na stranicama Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje propisane su detaljne upute o ostvarivanju prava naknade plaće za vrijeme (samo)izolacije te iste glase kako slijedi:

“Osiguranik kojemu je utvrđena (samo)izolacija, odabranog doktora kontaktira telefonski ili putem e-maila.

Ako osiguranik dogovori s poslodavcem rad od kuće - ne može primati naknadu na teret HZZO-a. O tome obavještava izabranog doktora. Tada se ne izdaje privremena nesposobnost i ne izdaje izvješće o privremenoj nesposobnosti.

Postupak traženja naknade pri HZZO:

Osiguranik u izolaciji podnaša zahtjev za naknadu plaće putem e-maila: izolacija@hzzo.hr na način da traži naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti s podacima: ime i prezime, OIB ili MBO (matični broj osigurane osobe), kontakt telefon, te broj tekućeg računa na koji će se izvršiti isplata naknade plaće. Iznimno se daje mogućnost podnošenja zahtjeva bez Izvješća doktora (HZZO će podatke sam preuzeti sa CEZIH-a, ukoliko je po osnovi uzroka Do), te ukoliko osiguranik nije u mogućnosti priložiti niti Potvrdu o plaći izdanu od poslodavca, HZZO će istu zatražiti poslodavca službenim putem.”

Osiguranik izoliran kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini u samoizolaciji, prema članku 39. točki 3. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN br. 80/13, 137/13 i 89/19) ima pravo na naknadu plaće. Od prvog dana izolacije ili samoizolacije naknadu plaće obračunava i isplaćuje HZZO za svo vrijeme trajanja bolovanja za dane, odnosno sate, koje za koje bi imao pravo na plaću da radi prema popisima o radu. Osiguranik ima pravo na naknadu dokle god izabrani doktor ne utvrdi da je sposoban za rad. Osnovicu za naknadu plaće čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije otvaranja bolovanja radi izolacije/samoizolacije. Plaća koja čini prosjek objedinjuje redovita mjesečna primanja te naknade plaća za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, plaćeni dopust i privremena nesposobnost) koja se isplaćuje na teret pravne ili fizičke osobe. Ako prethodnu točku nije moguće utvrditi, osnovicu za naknadu čini plaća isplaćena do dana otvaranja bolovanja zbog izolacije/samoizolacije odnosno pripadajuća plaća za mjesec

za koji se određuje naknada plaće. Tako određena osnovica ne može biti veća od najniže osnovice osiguranja (3.321,96 kn), važeće za prethodni mjesec u kojemu je otvoreno bolovanje, umanjene za doprinose. Naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, a najveći mjesečni iznos ne može za puno radno vrijeme iznositi više od proračunske osnovice uvećane za 28% odnosno od 4.257,28 kn.

Naknada od HZZO-a ne obuhvaća osiguranike nad kojima nije određena (samo)izolacija od strane nadležnog epidemiologa ili graničnog sanitarnog inspektora ili odabranog liječnika, već izostaju s radnog mjesta u nalogu ili dogovoru s poslodavcem. Osiguranici u drugim državama imaju uvjete zdravstvene zaštite kao i osiguranici države boravka, na teret HZZO-a.

## 7. Predložene mjere od strane Vlade RH za ublažavanje posljedica pandemije Covid-19

Vlada Republike Hrvatske je na 214. sjednici održanoj 17. ožujka 2020. godine prihvatila paket mjera za pomoć gospodarstvu uslijed epidemije koronavirusa - Covid 19, a koje će biti upućene u saborsku proceduru.

U trenutku pisanja ovog članka navedene mjere još nisu u cijelosti definirane, no ovdje se daje pregled mjera kojima je namjera pomoć poslodavcima u ovoj izvanrednoj situaciji, a koje za cilj imaju odgodu plaćanja doprinosa i isplatu minimalne plaće.

U odnosu na odgodu plaćanja javnih davanja (poreza na dohodak, dobit i doprinosa) predloženo je da se plaćanje istih odgodi na tri mjeseca, a po potrebi na još daljnja tri mjeseca. Po proteku navedenih rokova, omogućila bi se obročna otplata duga na 24 mjeseca. Predloženo je da za vrijeme odgode plaćanja ne teku kamate ni zastarni rokovi.

Radi provedbe mjere u Općem poreznom zakonu (Narodne novine, broj 115/16, 106/18 i 121/19) iza članka 107. dodaje se naslov iznad članka 107.a i članak 107.a koji glase:

"Plaćanje poreza u posebnim okolnostima

Članak 107.a

1. „Posebne okolnosti“ podrazumijevaju događaj ili određeno stanje koje se nije moglo predvidjeti i na koje se nije moglo utjecati, a koje ugrožava život i zdravlje građana, imovinu veće vrijednosti, znatno narušava okoliš, narušava gospodarsku aktivnost ili uzrokuje znatnu gospodarsku štetu.
2. Ako posebne okolnosti iz stavka 1. ovoga članka utječu na mogućnost podmirivanja poreznih obveza, dospjeće poreznih obveza nastalih i/ili dospjelih sukladno posebnim propisima se može odgoditi i/ili se može odobriti njihova obročna otplata.
3. Za vrijeme trajanja odgode plaćanja i obročne otplate iz stavka 2. ovoga članka ne obračunavaju se kamate i zastara ne teče.
4. Ministar financija će pravilnikom propisati provedbu ovoga

članka.“

Na temelju navedenog zakonskog ovlaštenja Ministar financija pravilnikom će propisati provedbu istog.

Pitanje koje se nameće u vezi provedbe je na koga će se odnositi odgoda podmirivanja poreznih obveza, na sve porezne obveznike ili samo na one koji su pogođeni pandemijom koronavirusa? U potonjem slučaju dalje se nameće pitanje kako će se utvrditi koji su porezni obveznici zahvaćeni pandemijom i kako će se navedeno dokazivati, odnosno koji će biti kriteriji za odgodu podmirivanja poreznih obveza. S obzirom da je Ministar financija obavezan donijeti pravilnik u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu dopune Općeg poreznog zakona pitanje je na koji će se mjesec odnositi odgoda podmirivanja poreznih obveza.

U ingerenciji Zavoda za zapošljavanje bit će i dodjela potpora za očuvanje radnih mjesta. Navedene potpore dodjeljivat će se poslodavcima u sektorima pogođenim epidemijom koronavirusa u visini neto minimalne plaće po radniku, odnosno 3.250,00 kn.

Uvjeti i način dodjeljivanja navedene potpore bit će tek propisani tako da ostaju otvorena pitanja koje će uvjete trebati ispunjavati poslodavac, kako će dokazivati njihovo ispunjenje i kako će se utvrditi koji su to sektori pogođeni koronavirusom.

Jedna od predloženih mjera je i produljenje mjere “stalni sezonac”. Stalnom sezoncu može se odobriti pravo na novčanu pomoć dulje od do sada propisanih šest mjeseci za vrijeme trajanja posebnih okolnosti. Iznos novčane pomoći ne smije biti manji od 50% minimalne plaće umanjene za doprinose, odnosno 1.625,00 kn mjesečno. Također, za vrijeme trajanja posebnih okolnosti poslodavac može ostvariti pravo na sufinanciranje produljenog mirovinskog osiguranja.

### Primjeri odluka

[Dokument \(A\) Odluka o obavljanju rada od kuće](#)

## **A) Odluka o obavljanju rada od kuće**

EFACTA d.o.o., OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 1, kojeg zastupa Pero Perić, OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 2, dalje: Poslodavac

dana 19. ožujka 2020.

donosi sljedeću

## **O D L U K U**

- I/ Svi radnici poslodavca obavljat će povjerene im poslove od kuće.
- II/ Poslodavac će radnicima osigurati potrebna sredstva rada potrebna za rad od kuće.
- III/ Radnik je dužan biti dostupan putem telefona i elektroničke pošte poslodavcu u svom radnom vremenu.
- IV/ Ova odluka stupa na snagu 20. ožujka 2020. i vrijedi do drugačije odluke poslodavca.

## **O b r a z l o ž e n j e**

Zbog proglašene pandemije virusa Covid-19, a s ciljem osiguranja radniku uvjeta za rad na siguran način, rad će se do daljnjega obavljati kod kuće radnika. Sva sredstva rada za rad od kuće osigurat će poslodavac. Radnik je dužan biti na raspolaganju poslodavcu u radnom vremenu putem sredstava komunikacije iz točke III. Ova odluka donesena je na temelju članka 7. stavka 3. Zakona o radu "Narodne novine" broj: 93/14, 127/17 i 98/19).

EFACTA d.o.o.

Pero Perić, direktor



## **B) Odluka o obustavi rada**

EFACTA d.o.o., OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 1, kojeg zastupa Pero Perić, OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 2, dalje: Poslodavac

dana 19. ožujka 2020.

donosi sljedeću

### **O D L U K U**

I/ Obustavlja se sav rad svih radnika kod poslodavca.

II/ Obustava rada započinje danom donošenja ove odluke i traje do 1. travnja 2020.

III/U razdoblju iz točke II radnici su oslobođeni obveze rada.

IV/ Za vrijeme trajanja obustave rada radnicima će biti isplaćena naknada plaće.

### **O b r a z l o ž e n j e**

Zbog pandemije virusa COVID-19, a s ciljem zaštite zdravlja radnika i suzbijanja širenja zarazne bolesti donesena je gornja odluka. Sukladno preporukama Centra za civilnu zaštitu sav rad svih radnika obustavljen je na vrijeme od dva tjedna. Ova odluka donesena je na temelju članka 7. stavka 3. Zakona o radu "Narodne novine" broj: 93/14, 127/17 i 98/19, dalje ZOR). Na temelju članka 95. ZOR radnicima će biti isplaćena naknada plaće.

EFACTA d.o.o.

Pero Perić, direktor





### **C) Aneks ugovora o radu**

EFACTA d.o.o., OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 1,

kojeg zastupa Pero Perić, OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 2, dalje: Poslodavac

i

IVO IVIĆ, OIB: 123456789, Zagreb, Rapska 8, dalje: Radnik

sklapaju u Zagrebu, 19. ožujka 2020.

sljedeći

## **ANEKS UGOVORA O RADU**

### **Članak 1.**

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su sklopile Ugovor o radu dana 1. siječnja 2017.

### **Članak 2.**

Ugovorne strane suglasno mijenjaju članak 4. ugovora o radu iz članka 1. (trajanje rada) na način da isti sada u cijelosti glasi:

Radnik će raditi u nepunom radnom vremenu od 20 sati tjedno.

### **Članak 3.**

Ugovorne strane suglasno mijenjaju članak 5. ugovora o radu (plaća) na način da isti sada u cijelosti glasi:

Za obavljeni rad radniku će biti isplaćena bruto plaća u iznosu od 4.000,00 kn.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i dodatke na plaću najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

### **Članak 4.**

Ovaj aneks sastavljen je u dva istovjetna primjerka, po jedan za svaku ugovornu stranu.

U znak prihvata prava i obveza koje iz aneksa proizlaze, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Poslodavac

Pero Perić, direktor

Radnik

Ivo Ivić



## **D) Poslovno uvjetovani otkaz**

EFACTA d.o.o., OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 1, kojeg zastupa Pero Perić, OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 2, dalje: Poslodavac

dana 19. ožujka 2020.

donosi sljedeću

## **O D L U K U**

I/ Radniku Ivi Iviću redovno se otkazuje Ugovor o radu sklopljen 1. siječnja 2017. zbog prestanka potrebe za obavljanjem posla koji je radnik obavljao (poslovno uvjetovani otkaz).

II/ Otkazni rok započinje dostavom ove odluke radniku a traje mjesec dana i dva tjedna.

III/ Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik se oslobađa obveze rada.

IV/ Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno Zakonu.

V/ Radnik ima pravo na otpremninu sukladno Zakonu i Pravilniku o radu.

### **O b r a z l o ž e n j e**

Zbog pandemije virusa COVID-19 značajno je smanjen protok gostiju kod poslodavca te više ne postoji potreba za radnikom na radnom mjestu konobara, koji je posao radnik obavljao. Otkazni rok određen je na temelju članka 121., a njegovo trajanje na temelju članka 122. stavka 1. točke 3. Zakona o radu "Narodne novine" broj: 93/14, 127/17 i 98/19, dalje ZOR) budući da je radnik radio kod poslodavca tri pune godine. Na temelju članka 122. stavka 4. ZOR radniku koji je za vrijeme trajanja otkaznog roka bio oslobođen obveze rada bit će isplaćena naknada plaće iz članka 95. ZOR. Iznos otpremnine za tri godine rada radnika kod poslodavca bit će izračunat prema Pravilniku o radu koji je donio poslodavac.

EFACTA d.o.o.

Pero Perić, direktor



## **E) Odluka o korištenju kolektivnog godišnjeg odmora**

EFACTA d.o.o., OIB: 123456789, Zagreb, Ilica 1, kojeg zastupa Pero Perić, OIB: 123456789,  
Zagreb, Ilica 2, dalje: Poslodavac

dana 19. ožujka 2020.

donosi sljedeću

## **O D L U K U**

I/ Svi radnici zaposleni kod poslodavca koristit će kolektivni godišnji odmor u trajanju od dva tjedna (deset radnih dana) u razdoblju od 23. ožujka 2020. do 6. travnja 2020.

II/ Za svakog radnika poslodavac će donijeti zasebnu odluku o korištenju godišnjeg odmora.

### **O b r a z l o ž e n j e**

Zbog pandemije virusa COVID-19, a s ciljem zaštite zdravlja radnika i suzbijanja širenja pandemije donesena je gornja odluka.

EFACTA d.o.o.

Pero Perić, direktor

Umjesto zaključka ovim putem želimo istaknuti sljedeće. S obzirom na ozbiljnost situacije od iznimne je važnosti da se svi pridržavaju propisanih mjera koje određuje Stožer civilne zaštite i Vlada. Također, s obzirom da je u ovom članku naglasak bio na radnim odnosima te na pravima i obvezama poslodavaca i radnika ovim putem apeliramo na radnike i poslodavce da se pridržavaju svih mjera zaštite, da shvate ozbiljnost situacije i da imaju razumijevanja za ograničenja sloboda koja utječe na redovit tijek radnog odnosa.

**Ivan VIDAS, struč. spec. oec.**