

Radni odnosi: pitanja i odgovori

link MRMS: <https://www.koronavirus.hr/radni-odnosi-pitanja-i-odgovori/132>

Kako regulirati radne odnose u novim okolnostima, kako se reguliraju plaćeni i neplaćeni dopust. Lista pitanja i odgovora nadopunjavat će se i ažurirati kako bude promjena.

Koje su obveze radnika u odnosu na izvršavanje ugovorenih poslova?

U odnosu na izvršavanje ugovorenih poslova, obveza je primjene svih zakona i propisa kao i u redovitim uvjetima.

Posebno se naglašava da je radnik dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu te drugim zakonima i propisima (npr. Zakon 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 sa Zakonom 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.

Prema Zakonu o zaštiti na radu, obveza je 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.

Koje su obveze poslodavca pri organizaciji rada u slučaju izvanrednog stanja?

Poslodavac je 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.

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.

Trenutne preporuke za poslodavce dostupne su na stranicama HZJZ-a koje je potrebno redovito pratiti radi ažuriranja s najnovijim informacijama.

Odredbom članka 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.

Obveze radnika i poslodavca u slučaju rješenja ili drugog odgovarajućeg akta kojim se određuje samoizolaciji?

Poslodavac i radnik dužni su se u potpunosti pridržavati izdanog rješenja ili drugog odgovarajućeg akta na način kako to određuje poseban propis.

Neobavljanje ugovorenih poslova u navedenom slučaju 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.

Koje su mogućnosti poslodavca u slučaju izmijenjenih okolnosti uslijed epidemije bolesti?

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom, poslodavac bi, u svrhu očuvanja zaposlenosti i radnih mjesta te provođenja mjera zaštite od širenja virusa, u skladu sa Zakonom o radu mogao: 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 (npr. uvođenje smjenskog rada, organizacija rada u timovima i sl.)

- koristiti mogućnost u određivanju odmora i dopusta Godišnji odmor

U okviru Zakonom o radu propisanih prava na odmore, poslodavac može donijeti odnosno prilagoditi raspored korištenja godišnjih odmora radnika novonastaloj situaciji.

Pri tome i nadalje postoji obveza primjene Zakona o radu u pogledu savjetovanja i obavješćivanja radnika o istom.

Plaćeni dopust

Za razliku od navedenog, pravo na plaćeni dopust utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu i drugim izvorima prava kojima je propisano u kojim slučajevima i u kojem vremenskom trajanju radnik može koristiti to pravo.

Neplaćeni dopust

Neplaćeni dopust koji podrazumijeva mirovanje radnog odnosa radnika, poslodavac bi mogao utvrditi, ali 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

Prekid rada

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.

Uzimajući u obzir posebne okolnosti, odnosno odluku ministra zdravstva o proglašenju epidemije COVID-19 sukladno Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti (Narodne novine, br. 79/07, 113/08, 43/09, 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.

Može li poslodavac odrediti rad od kuće?

U skladu sa Zakonom o radu, 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. Pri tome napominjemo da su vrste ugovora o radu propisane Zakonom o radu te da se rad na izdvojenom mjestu rada uređuje odredbom članka 17. toga Zakona.

Međutim, u slučajevima bitno promijenjenih okolnosti, a koje se nisu mogle unaprijed predvidjeti niti spriječiti, a kakva se situacija ostvarila u uvjetima epidemijskog i pandemijskog širenja bolesti COVID – 19, poslodavac i radnik bi mogli na određeno vrijeme sporazumno izmijeniti odredbe ugovora o radu o mjestu rada, odnosno u daljnjem razvoju takve izvanredne situacije, poslodavac bi, postupajući u skladu s odredbom članka 7. stavka 2. Zakona o radu, mogao pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada u prostoru koji nije prostor poslodavca, već neko drugo mjesto, ali isključivo samo dok traju navedene okolnosti. Pri tome bi postojala 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. Jednako tako, postojala bi 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.

Napominjemo kako je odredbom članka 17. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, 71/14, 118/14, 94/18 i 96/18) propisana 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.

Da li je poslodavac dužan u slučaju rada od kuće radniku osigurati uvjete za rad?

Obveza je poslodavca da takvom 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, postojala bi 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.

Da li radnik ostvaruje pravo na plaću kod rada od kuće?

U slučaju rada od kuće, radnik ostvaruje pravo na svoju ugovorenu plaću, za razliku od situacije u kojima ne radi, pa stoga ostvaruje pravo na naknadu plaće.

Koje su obveze poslodavca u odnosu na provođenje mjera zaštite na radu?

S obzirom na novonastale izvanredne okolnosti, poslodavac u svrhu održanja 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.

Pri tome, u smislu provedbe zaštite na radu, mišljenja smo da se razdoblje obavljanja poslova u prostoru koji nije prostor poslodavca (rad od kuće), kada se radi o poslovima s niskim rizicima (administrativni i slični poslovi) može proširiti na razdoblje sve dok traju izvanredne okolnosti zbog kojih je poslodavac radi prevencije i zaštite od širenja zarazne bolesti prisiljen omogućiti rad radnicima od svoje kuće.

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.

Kako poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu radnika koji radi od kuće?

U skladu sa radno pravnim propisima, 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. Pri tome, nema zapreke da evidenciju vodi i sam radnik, no odgovornost za točno vođenje evidencije je na poslodavcu.

Kako poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu radnika u slučaju privremenog prekida obavljanja poslova, odnosno rada radnika?

U odnosu na vođenje evidencije o radnom vremenu u takvim slučajevima, poslodavac će u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima evidentirati vrijeme i sate zastoja, odnosno prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Može li poslodavac zbog nastalih poteškoća u poslovanju, svojeg radnika uputiti na rad kod drugog poslodavca („posuditi“ ili premjestiti)?

U skladu sa Zakonom o radu, radni odnos se zasniva ugovorom o radu. To je ugovorni odnos koji se zasniva dvostrano obveznim ugovorom, kao rezultatom suglasnosti volja ugovornih strana (radnika i poslodavca) o bitnim sastojcima ugovora o radu.

Privremeno ustupanje radnika između povezanih poslodavaca (što je uređeno posebnim propisom – Zakonom o trgovačkim društvima), 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.

Prema Zakonu o radu ne postoji mogućnost jednostrane odluke poslodavca o premještanju radnika ili upućivanju na rad kod drugog poslodavca.

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.

Može li poslodavac radnika uputiti na korištenje slobodnih dana umjesto isplate prekovremenih sati?

Zakonom o radu je propisano pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Mogućnost odobravanja slobodnog dana radniku umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad nije regulirano Zakonom o radu, već isto može biti predmet uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kao što se na jedan od navedenih načina propisuje i visina povećanja plaće za otežane uvjete rada iz članka 94. Zakona.

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.