

## **SITUACIJA KADA RADNIK NE RADI KRIVNJOM POSLODAVCA ILI ZBOG „VIŠE SILE“, ODNOSNO NE RADI I NALAZI SE DOMA NA „ČEKANJU“**

Ministar zdravstva dopisima je proglasio epidemiju, stavljanje medicinskog osoblja u stanje mobilizacije Odlukom od 15.03.2020., te zabranu korištenja godišnjih odmora. Ovo su bile možda i prve obvezujuće mjere, dok je većina prethodnih mjera kriznog stožera i ostalih tijela bila tek na razini preporuka. Unatoč navedenome, u pojedinim ustanovama nastavlja se neujednačena i zbunjujuća praksa zabrane korištenja godišnjih odmora u jednim, uz istovremeno usmene naredbe za korištenje starih godišnjih odmora i slobodnih dana u drugima, te drugi brojni zakonski nejasni oblici rada uz neizvjesnost oblika naknada plaća za predmetno razdoblje.

**Zakon o radu u čl. 95 i s tim povezani drugi izvori prava u situaciji kada radnik ne radi krivnjom poslodavca ili zbog „više sile“, već je na tzv. „čekanju“ daje sljedeća svoja tumačenja:**

- radnik **MOŽE NE RADITI** dulje vrijeme zbog razloga koji leže na poslodavcu;
- poslodavci katkada radnike upute na „čekanje“ kada nemaju posla, u kojem slučaju radnici ne rade, a primaju naknadu plaće;
- navedeno nema izravnog temelja u ZOR, nego se tada uobičajeno primjenjuje odredba čl. 95, st. 3 ZOR, prema kojem **radnici imaju pravo na naknadu plaće** ako je do prekida rada došlo krivnjom poslodavca, i to **u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u predhodna tri mjeseca**, ako ZOR-om, drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drugačije;
- **u tom slučaju radnici ne rade, to im nije radno vrijeme, ali je vrijeme za koje dobivaju naknadu plaće** i naravno, isto im se računa u trajanje radnog odnosa i ima se smatrati razdobljem opravdane odsutnosti s posla;
- u sudskoj praksi nalazimo mišljenje kojim se **pod prekidom rada** podrazumijeva zastoje u odvijanju procesa rada koji može biti posljedica krivnje poslodavca **ili pak razloga više sile na koje poslodavac ne može utjecati**;
- s obzirom na to da poslodavac u cijelosti snosi sve rizike poslovanja, dužan je radniku isplatiti naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo **ili krivnjom poslodavca ili zbog razloga više sile** (*Odluka VSRH, BR. rRevr-189/13 od 11.02.2014. i br. 189/13 od 11.02.2014.*);
- budući da čl. 86 ZOR koji regulira **plaćeni dopust** nije ništa propisao u vezi naknade plaće za vrijeme trajanja plaćenog dopusta, primjenjuje se odredba čl. 95, st.5 ZOR, **prema kojem se naknada određuje temeljem tromječenog prosjeka plaće**;

### **IZVORI PRAVA:**

Detaljni komentar Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, **98/19**), izmjene i dopune  
Kolektivni ugovor za djelatost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN 29/18, 35/19, 78/19 i **92/19** )  
Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/18, 47/18 i **123/19** )

## **SITUACIJA KADA RADNIK NE RADI KRIVNJOM POSLODAVCA ILI ZBOG „VIŠE SILE“, ODNOSNO NE RADI I NALAZI SE DOMA NA „ČEKANJU“**

- čl. 81 ZOR određena je naknada plaće za vrijeme **godišnjeg odmora** u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, **a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca** (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad);
- za razliku od gore navedenog, čl. 95, st.5 ZOR **neće se računati sva primanja u naravi** pa se pojavljuje pitanje što znači mogućnost da se uredi drugačije s obzirom da odredba st. 5 čl.95 upućuje samo na mogućnost drugačijeg uređenja kolektivnim ugovorom i drugim izvorima prava, a ne na mogućnost nepovoljnijeg rješenja, sukladno ograničenjima slobode ugovaranjem iz čl.9 ZOR., **pa iz svega proizlazi da se ova naknada može urediti samo povoljnije, a ne nepovoljnije za radnika;**
- ako već postoji raspored radnog vremena prema kojem se zna kada je radnik trebao raditi npr. noću, popodne, subotom, nedjeljom i sl. **i da NIJE došlo do situacije da NE radi**, tada bi ova naknada trebala uključiti uvećanje plaće za te konkretne dane koje radnik nije radio, ali je prema rasporedu bilo određeno da bi trebao raditi;
- isto tako u slučaju kada prema prirodi posla radnik svakako radi noću, nedjeljom i sl. (*npr. vatrogasac, portir, liječnik, medicinska sestra/tehničar, drugi zdravstveni radnik, radnik na telefonskoj centrali, električar, vodoinstalater, kuhar, pomoćno osoblje u kuhinji, spremačice i sl.*) **ali nije bio unaprijed učinjen raspored radnog vremena za tog radnika**, trebalo bi u naknadu plaće uključiti **pretpostavljena uvećanja** za te dane, jer bez tih naknada **plaća će biti manja** od onoga što bi radnik dobio da je radio;

Nastavno na sve navedeno, sve zakonske odredbe treba sagledati u trenutnoj situaciji zbog epidemije koronavirusa i potresa u Zagrebu, a zbog koje je radnik na „čekanju“ da ga se pozove na rad, a ne radi, odnosno doma je ne svojom, niti krivnjom poslodavca, **već isključivo zbog „VIŠE SILE“ na koju nije mogao utjecati niti on, niti poslodavac.**

### **IZVORI PRAVA:**

Detaljni komentar Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, **98/19**), izmjene i dopune  
Kolektivni ugovor za djelatost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN 29/18, 35/19, 78/19 i **92/19** )  
Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/18, 47/18 i **123/19** )