

Kako sačuvati radna mjesta, koje su opcije poslodavca i djelatnika, kako preživjeti krizu i izaći iz nje na što bolji način?

Prije svega, važno je ostvariti jasnu i otvorenu komunikaciju između poslodavaca i djelatnika, jedni drugima objasniti situaciju i obrazložiti sve činjenice koje su sa novom situacijom povezane.

Koje su opcije poslodavca?

1. PREKID (OBUSTAVA) RADA

Zbog smanjenja opsega posla uslijed širenja COVID-19 te zbog zaštite radnika i sprečavanja širenja zaraze na radnom mjestu, Poslodavac može donijeti **Odluku o prekidu (obustavi) rada**. Odlukom se odlučuje da u određenom razdoblju (npr. u razdoblju od 23. ožujka do 10. travnja 2020. godine) svi radnici Poslodavca su oslobođeni obveze rada i dolaska na radno mjesto. ***Za vrijeme trajanja ove Odluke poslodavac mora radnicima isplaćivati naknadu plaće i doprinose, u skladu s odredbom čl. 95. Zakona o radu, kao i sva prava koja im Zakonom o radu pripadaju.***

2. RAD OD KUĆE

Zbog sprječavanja širenja COVID-19 bolesti na radnom mjestu, Poslodavac može donijeti **Odluku** da će u razdoblju od određenog datuma (do donošenja Odluke o obustavi) radnici raditi kod kuće i to u skladu s procjenom odnosno tehničkim mogućnostima (u skladu s odredbom čl. 7. st. 2. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)). Poslodavac treba radnicima osigurati sva sredstva potrebna za rad kod kuće a svi radnici će biti u obvezi svakodnevno kontaktirati poslodavca u svrhu dogovora o načinu obavljanja radnih zadataka. Direktor društva je dužan formalno donijeti **Odluku o obavljanju rada kod kuće radnika** koju će uručiti radnicima. ***Za vrijeme trajanja ove Odluke poslodavac mora radnicima isplaćivati naknadu plaće i doprinose, u skladu s odredbom čl. 95. Zakona o radu, kao i sva prava koja im Zakonom o radu pripadaju.***

3. KORIŠTENJE KOLEKTIVNOG GODIŠNJEG ODMORA

Zbog proglašenja pandemije i širenja COVID-19 bolesti te zaštite radnika i sprečavanja širenja zaraze na radnom mjestu, Poslodavac može donijeti **Odluku o kolektivnom korištenju godišnjeg odmora radnika**. Svi radnici Poslodavca će u određenom razdoblju (npr. u razdoblju od 18.

ožujka do 21. travnja 2020. godine (25 radnih dana)) koristiti godišnji odmor. Poslodavac mora radnicima uručiti i pojedinačne odluke o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora za 2020. (sadržaj pojedinačne odluke je npr. *Radniku pripada pravo na godišnji odmor za 2020. godinu, u trajanju od 4 tjedna (20 radnih dana). Radnik će godišnji odmor koji mu pripada koristiti u razdoblju od 18. ožujka 2020. godine do 21. travnja 2020. godine, što predstavlja 25 radnih dana. Radnik je obvezan vratiti se na rad 22. travnja 2020. godine*). **Za vrijeme trajanja ove Odluke poslodavac mora radnicima isplaćivati naknadu plaće i doprinose, u skladu s odredbom čl. 81 Zakona o radu, kao i sva prava koja im Zakonom o radu pripadaju.**

4. NEPLAĆENI DOPUST

Neplaćeni dopust koristi se na zahtjev radnika i odobrenje poslodavca (čl. 87 Zakona o radu). Poslodavac ne može bez znanja radnika dati radniku neplaćeni dopust. Radnik mora podnijeti zahtjev za neplaćeni dopust, a poslodavac ga mora odobriti. Za vrijeme takvog dopusta miruju prava i obveze iz radnog odnosa, što znači da ne dolazi do njegova prestanka. **Za trajanja neplaćenog dopusta poslodavac ne isplaćuje plaću, ali je dužan podmirivati obvezne doprinose, koje može obračunavati primjenom najniže mjesečne osnovice.**

5. SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA I SMANJENJE PLAĆE

Skraćivanje radnog vremena i smanjenje plaće definira se Aneksom ugovora o radu. Aneksom ugovora o radu definirane:

- smanjenje radnog vremena (npr. *radnik će raditi u punom radnom vremenu od 20 sati tjedno. Raspored radnog vremena utvrđuje se od ponedjeljka do petka i to od 09,00 do 13,00 sati*) i u kojem razdoblju (npr. na određeno vrijeme i to 6 mjeseci dok se situacija ne stabilizira).
- Smanjenje plaće za vrijeme trajanja smanjenog radnog vremena (npr. *Za obavljene poslove iz članka X. ovog ugovora, u redovitom radnom vremenu, poslodavac će radniku isplaćivati osnovnu plaću u bruto svoti od xxx kn*)

Ukoliko radnik ne želi potpisati **aneks ugovora**, poslodavac može donijeti odluku o otkazu dosadašnjeg ugovora o radu s ponudom novog ugovora o radu koji uključuje nižu plaću ili skraćeno radno vrijeme (čl. 123 Zakona o radu). Za ovu opciju dobro je konzultirati pravnike, da ne bi došlo do neželjenih situacija.

Hrvatski zavod za zapošljavanje ima jednu od još uvijek aktivnih mjera kojima daje potpore za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem radnog vremena. Više o ovoj mjeri možete pronaći na slijedećim poveznicama:

<https://mjere.hr/mjere/potpore-ocuvanje-radnih-mjesta/>

<http://mjere.hr/admin/wp-content/uploads/2020/03/POTPORE-ZA-O%C4%8CUVANJE-RADNIH-MJESTA.pdf>

6. OTKAZ UGOVORA O RADU

Ako uistinu nema druge opcije, onda nažalost poslodavci pribjegavaju otkazivanju ugovora o radu. U tom slučaju važno je definirati kakva je vrsta otkaza te i **poštivati prava radnika** (otpremnine, otkazni rok i ostala prava).

Vrste otkaza ugovora o radu u postojećoj situaciji:

- **Poslovno uvjetovani otkaz - (čl. 115 st.1 t.1 Zakona o radu)** – uručuje se **zbog prestanka potrebe za obavljanjem posla zbog gospodarskih razloga** – odgovara trenutnoj situaciji (zbog smanjenja opsega posla uslijed širenja COVID-19). Nakon njega radnik ima pravo koristiti naknadu s **Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** te ostvarivati druga prava kao nezaposlena osoba. Potrebno je paziti da se u ovom otkazu poštuje otkazni rok, neiskorišteni godišnji odmor (ulaze u razdoblje isplate plaće i doprinosa) te otpremninu (čl.126 Zakona o radu).
- **Izvanredni otkaz ugovora o radu – (čl. 116 Zakona o radu)** – uručuje se jer nastavak radnog odnosa nije moguć, ne iz razloga teške povrede obveza iz radnog odnosa, već zbog druge osobito važne činjenice (zbog smanjenja opsega posla i smanjene gospodarske aktivnosti uslijed širenja COVID-19 na koju poslodavac nije mogao imati utjecaj) uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Nakon njega radnik ima pravo koristiti naknadu s **Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** te ostvarivati druga prava kao nezaposlena osoba. Kod ovakve vrste otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka, neiskorištenog godišnjeg odmora niti

otpremnine. Ovu vrstu otkaza bi mogli koristiti samo oni poslodavci kojima je doslovno zabranjen rad odlukama nadležnih tijela državne vlasti.

- **Sporazumni raskid ugovora o radu – (čl. 112 t.1 t. 5 Zakona o radu)** - Potrebno je paziti da se u ovom ugovoru poštuje otkazni rok i neiskorišteni godišnji odmor (ulaze u razdoblje isplate plaće i doprinosa). Nakon njega radnik nema pravo koristiti naknadu s **Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** te ostvarivati druga prava kao nezaposlena osoba.

Što je još potrebno znati?

- Ukoliko poslodavac ima **pravilnik ili kolektivni ugovor**, odluka mora biti u skladu s njima
- Ukoliko postoje različita tumačenja uvjeta o radu u različitim dokumentima npr. oko broja dana otkaznog roka između Ugovora o radu, Pravilnika i ili Zakona o radu, uvijek se gleda ona **opcija koja je najpovoljnija za radnika** (naprimjer trajanje otkaznog roka izračunato primjenom odredbi **Zakonu o radu** je mjesec i pol dana, a možda je ugovorom o radu definirano drugačije, gleda se povoljnije za radnika)
- Po mogućnosti **koristite pravne usluge** kako bi se izbjegli ili barem smanjili naknadni sudski postupci koji su u pravilu trošak i djelatnicima i poslodavcima
- Svaki **otkaz mora biti obrazložen**
- Komunicirajte usmeno i **pismeno**
- Ako poslodavac planira otpustiti **više od 20 radnika**, mora se prije toga konzultirati sa **sindikatom ili radničkim vijećem i obavijestiti zavod za zapošljavanje** o svojoj odluci

Uz sve navedeno, preporučujemo za dodatne informacije posjetiti stranice Ministarstva rada i mirovinskog sustava, te službenu web stranicu Vlade RH za pravodobne i točne informacije o koronavirusu:

<https://mrms.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/radni-odnosi-u-okolnostima-proglasene-epidemije-covid-19/11648>

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

<https://www.koronavirus.hr/sto-moram-znati/o-poslu/rad-od-kuce-u-slucaju-izvanrednog-stanja/99>