



SMJERNICE ZA PODUZETNIKE III.

Utjecaj COVID-19 na radne odnose

ČAČIĆ & PARTNERS, travanj 2020.

S obzirom na izvanredne okolnosti u kojima se nalazimo proglašavanjem epidemije bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-COV-2 („Koronavirus“), poslodavci su suočeni s nizom izazova kako da na što sigurniji i efikasniji način organiziraju funkcioniranje poslovanja društva, štiteći prije svega zdravlje radnika, ali i brinući o očuvanju radnih mjesta.

Jedan od većih izazova jest organizacija rada radnika i radni odnosi. Potreba zaštite zdravlja radnika od Koronavirusa, ali i novonastala situacija u gospodarstvu s kojom se poduzetnici suočavaju, zahtijeva brzo prilagođavanje poslodavaca novim mjerama zaštite i izmjenama u organizaciji rada.

U odnosu na izvršenje ugovornih obveza iz radnih odnosa, i poslodavac i radnik dužni su primjenjivati sve zakone i propise kao i u redovitim uvjetima, te ispunjavati svoje obveze iz radnog odnosa i pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu sa Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (dalje u tekstu: „Zakon o radu“), Zakonom o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18) (dalje u tekstu: „Zakon o zaštiti na radu“), te drugim zakonima i propisima, primjerice Zakonom o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti (NN 79/07, 113/08, 43/09, 130/17) (dalje u tekstu: „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.

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. 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.

Radnik je s druge strane, 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.

1. Kako postupati u slučaju sumnje u pojavu bolesti na radnom mjestu?

Hrvatski zavod za javno zdravstvo – služba za medicinu rada, izdao je upute za poslodavce i radnike vezano uz pojavu bolesti COVID-19 na radnom mjestu.

Ako postoji sumnja da je radnik bio u kontaktu s izvorom Koronavirusa ili radnik pokazuje znakove bolesti dišnog sustava, o tome mora odmah obavijestiti stručnjaka zaštite na radu ili drugu odgovornu osobu poslodavca, radi poduzimanja mjera zaštite zdravlja ostalih radnika, napustiti radno mjesto, te obavijesti svog liječnika obiteljske medicine.

U slučaju sumnje na bolest COVID-19 radnika uzrokovanu Koronavirusom, stručnjak zaštite na radu ili druga odgovorna osoba poslodavca mora odmah kontaktirati nadležnog epidemiologa, te poduzeti sve druge odgovarajuće mjere potrebne za sprječavanje daljnjeg širenja moguće zaraze na radnom mjestu, između ostalih i udaljšavanje radnika s radnog mjesta.

Trenutno važeće preporuke Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo za poslodavce i kolektive, izdane u svrhu sprječavanja širenja epidemije i zaštite zdravlja ljudi, u kojima uz naprijed navedene preporuke, stoje i upute o održavanju i načinu čišćenja i dezinficiranja prostorija i radnih površina, mjere koje je potrebno poduzeti vezano za održavanje higijene i dezinficiranja ruku, te mjere i preporuke socijalnog distanciranja, dostupne su putem poveznice: <https://www.hzjz.hr/sluzba-epidemiologija-zarazne-bolesti/koronavirus-najnovije-preporuke/>

Dodatno, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava objavilo je Uputu za poslodavce i radnike kod postupanja i provedbe mjera sigurnosti i zaštite zdravlja u okolnostima rizika od Koronavirusa. Uputa se temelji na naprijed navedenim preporukama Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo te predviđa niz mjera koje je potrebno poduzeti s ciljem sprečavanja širenja zaraze Koronavirusom i osiguranja neometanog odvijanja poslovanja. Sukladno predmetnoj Uputi neke od mjera su:

- postavljanje edukacijskih plakata i svih važnih uputa o zaštiti zdravlja Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske, Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo i Epidemiološke službe (upute o pravilnom pranju i dezinfekciji ruku, zadržavanju razmaka među osobama i druge mjere) na ulazu u prostor poslodavca,

- osiguranje osobne zaštitne opreme,
- postavljanje fizičkih barijera gdje je to moguće,
- osiguranje mjesta za dezinfekciju ruku,
- osiguranje udaljenosti između osoba od najmanje 2 metra,
- sprječavanje okupljanja više od 5 osoba,
- održavanje čistoće objekata i mjesta rada,
- čišćenje dodirnih površini najmanje dva puta dnevno,
- provjetravanje radnih prostorija i prostora, posebna zaštita kroničnih i onkoloških bolesnika,
- osigurati nesmetani rad stručnjacima zaštite na radu.

Uz navedene mjere, u specifičnim djelatnostima propisane su upute u pogledu dodatnih mjera zaštite.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava donijelo je predmetnu uputu s ciljem osiguranja uvjeta rada s visokim stupnjem sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, uz međusobnu suradnju poslodavaca i stručnjaka zaštite na radu s jedne strane i radnika s druge strane. Cjelovita uputa je dostupna na stranicama Ministarstva rada i mirovinskog sustava, na poveznici: https://mrms.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/UPUTA%20ZA%20POSLODAVCE%20I%20RADNIKE_COVID%2019_letak-travanj_2020.pdf;

Također, za poslodavce u prehrambenoj industriji i industriji lijekova, predlažemo razmotriti uvođenje dodatnih zaštitnih mjera (npr. mjerenje tjelesne temperature), s time da svakako skrećemo pozornost da sve takve mjere moraju biti provedene poštujući privatnost radnika i zaštitu njihovih osobnih podataka sukladno primjenjivoj regulativi.

Dana 18. ožujka 2020. godine Agencija za zaštitu osobnih podataka je izdala mišljenje u kojem potvrđuje da u izvanrednoj situaciji u kojoj se nalazimo, postoji legitimni interes poslodavca na prikupljanje zdravstvenih podataka radnika. Legitimni interes za poslodavca znači da za prikupljanje zdravstvenih podataka nije potrebna suglasnost radnika, međutim, takvo prikupljanje podataka mora biti ograničeno na podatke koje su nužni u odnosu na svrhu za koju se obrađuju. Agencija za zaštitu osobnih podataka u svom mišljenju navodi: „Slijedom iznesenog, a sukladno uvodnoj odredbi 4 Opće uredbe razvidno je kako bi obrada osobnih podataka trebala biti osmišljena tako da bude u službi čovječanstva. Pravo na zaštitu osobnih podataka nije apsolutno pravo; mora ga se razmatrati u vezi s njegovom funkcijom u društvu te ga treba ujednačiti s drugim temeljnim pravima u skladu s načelom proporcionalnosti. U tom kontekstu potrebno je istaknuti kako bi obrada osobnih podataka o zdravlju ispitanika trebala biti nužna i proporcionalna, a osobni podaci primjereni, relevantni i ograničeni na ono

što je nužno u odnosu na svrhe u koje se obrađuju, sukladno načelima iz članka 5. Opće uredbe.“

Više na poveznici: <https://azop.hr/aktualno/detaljnije/obrada-osobnih-podataka-o-zdravlju-u-kontekstu-izvanredne-situacije-izazvan>

Isto tako, dana 02. travnja 2020. godine Agencija za zaštitu osobnih podataka objavila je zajedničku izjavu o pravu na zaštitu podataka u kontekstu pandemije COVID-19 Vijeća Europe (dalje u tekstu: „Zajednička izjava“), u kojoj se osvrće i na obradu podataka koju provode poslodavci prihvaćajući da će ovim u izvanrednim okolnostima poslodavci možda morati obrađivati osobne ili osjetljive podatke koje obično ne obrađuju (poput zdravstvenih podataka), pritom su dužni primjenjivati načela nužnosti, proporcionalnosti i odgovornosti. U skladu s navedenim načelima, prilikom obrade podataka poslodavci moraju voditi računa da se prikupljaju i obrađuju samo oni podaci koji su nužni za svrhe u koje se podaci obrađuju, da je opseg prikupljenih podataka primjeren, relevantan i nije prekomjeren u odnosu na svrhu radi koje se prikupljaju, da se koriste isključivo u svrhu radi koje se prikupljaju, te da prilikom obrade poslodavci postupaju odgovorno, primjenjujući sve tehničke i organizacijske mjere potrebe za osiguravanje zaštite osobnih podataka. U tom smislu se u Zajedničkoj izjavi navodi: „poslodavci ne bi trebali obrađivati osobne podatke osim onoga što je nužno za identifikaciju potencijalno izloženih zaposlenika“.

Više na poveznici <https://azop.hr/aktualno/detaljnije/zajednicka-izjava-o-pravu-na-zastitu-podataka-u-kontekstu-pandemije-covid-1>

2. Koje su mogućnosti poslodavca vezano uz organizaciju posla?

Mjere koje poslodavci u ovom trenutku mogu poduzeti uz organizaciju posla, vežu se uz primjenjive odredbe Zakona o radu, važećih kolektivnih ugovora, pravilnika o radu koji su na snazi kod poslodavca i individualnih ugovora o radu.

Neke od mjera koje poslodavci mogu poduzeti su:

- (i) Rad od kuće;
- (ii) Promjene u rasporedu radnog vremena (uvođenje nejednakog radnog vremena, smjenskog rada, ugovorno skraćivanja radnog vremena s punog na nepuno radno vrijeme);
- (iii) Korištenje godišnjeg odmora;

(iv) Prekid rada.

U nastavku dostavljamo osvrt na predmetne mjere:

(i) Rad od kuće

S obzirom na nastanak izvanrednih okolnosti uzrokovanih epidemijom bolesti COVID-19, poslodavac bi, postupajući u skladu s odredbom članka 7. stavka 2. Zakona o radu, mogao poblizje odrediti mjesto i način obavljanja rada u prostoru koji nije prostor poslodavca, već neko drugo mjesto, ali isključivo samo dok traju navedene okolnosti.

U skladu s time, poslodavac može donijeti Odluku kojom privremeno organizira rad od kuće do prestanka izvanrednih okolnosti.

U pogledu obveza poslodavca iz područja zaštite na radu, poslodavac je i dalje odgovoran za organizaciju rada na siguran način. Stoga, sigurnost i zdravlje radnika mora biti na prvom mjestu, pa je u tom smislu rad od kuće za radnika sigurniji od odlaska na radno mjesto.

Jasno je da stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad, 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.

(ii) Promjene u rasporedu radnog vremena

Poslodavac također može razmotriti i uvođenje nejednakog rasporeda radnog vremena, odnosno promjene u rasporedu radnog vremena, te uvođenje smjenskog rada.

Također, poslodavac može ugovoriti s radnikom promjenu ugovora s punog na nepuno radno vrijeme.

Moramo napomenuti da poslodavac i dalje prilikom uvođenja ovih mjera mora poštivati zakonske odredbe, te da neke od navedenih mjera ne mogu biti implementirane bez suglasnosti radnika (primjerice izmjena ugovornih prava i obveza vezano za skraćivanje radnog vremena s punog na nepuno radno vrijeme). U slučaju da kod poslodavca djeluje radničko vijeće (ili sindikalni povjerenik), o promjeni u rasporedu radnog vremena

poslodavac mora provesti savjetovanje sukladno članku 150. Zakona o radu.

Skrećemo pozornost da je u odnosu na raspored radnog vremena, odnosno uvođenje nejednakog rasporeda radnog vremena potrebno napraviti provjeru odredbi važećeg Kolektivnog ugovora i utvrditi na koji način isti regulira navedeno pitanje.

(iii) Godišnji odmor

Sukladno članku 85. Zakona o radu, poslodavac utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora. Slijedom predmetne odredbe, poslodavac može donijeti odnosno prilagoditi raspored korištenja godišnjih odmora radnika novonastaloj situaciji, međutim, pri tome i nadalje postoji obveza primjene Zakona o radu u pogledu savjetovanja i obavješćivanja radnika o istom 15 dana ranije.

S obzirom na navedenu obvezu, ukoliko se s rasporedom kreće prije isteka roka od 15 dana, naša je preporuka da s radnicima suglasite o korištenju godišnjeg odmora.

Poslodavac može napraviti raspored vezan za korištenje godišnjeg odmora iz 2019. godine za radnike koji taj godišnji odmor nisu iskoristili, dio godišnjeg odmora koji radnicima pripada za 2020. godinu, ili cijeli godišnji odmor koji radnicima pripada za 2020. godinu.

(iv) Prekid rada

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 Odluke Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske, a posebno vezano na Odluku o zabrani napuštanja mjesta prebivališta i stalnog boravka u Republici Hrvatskoj i Odluku o dopuni Odluke o zabrani napuštanja mjesta prebivališta i stalnog boravka u Republici Hrvatskoj, Odluku o mjeri strogog ograničavanja zadržavanja na ulicama i drugim javnim mjestima, Odluku o privremenoj obustavi javnog prometa, Odluku o graničnim prijelazima preko kojih će se odvijati tranzitni promet teretnih vozila preko teritorija Republike Hrvatske, Odluku o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada u trgovini, uslužnih djelatnosti i održavanja sportskih i kulturnih događanja, Odluku o privremenoj zabrani prelaska preko graničnih prijelaza Republike Hrvatske, donesenih u svrhu sprečavanja širenja epidemije, a koje su značajno utjecale na poslovanje i mogućnost

rada određenih poduzetnika, mišljenja smo kako bi poslodavac mogao donijeti odluku temeljem koje radnici ne bi bili u obvezi rada, sve dok su takve mjere na snazi, ali bi poslodavac imao obvezu isplate naknade plaće tim radnicima.

Prekid rada može se odnositi na poslovanje poslodavca u cijelosti, ali i na pojedine organizacijske jedinice ili radnike, ovisno o organizaciji rada koju primjenjuje poslodavac.

U skladu s 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.

S obzirom da Zakon o radu predviđa mogućnost uređivanja visine naknade plaće i internim pravilnikom o radu, predlažemo razmotriti izmjenu internih pravilnika o radu kako bi se regulirala visina naknade. Također, potrebno je provjeriti odredbe važećih kolektivnih ugovora, ali i pojedinačne ugovore o radu kako bi se utvrdilo da li isti imaju odredbe koje reguliraju predmetnu naknadu. Međutim, prilikom razmatranja primjene navedenih odredbi, svakako je potrebno imati na umu načelo primjene „najpovoljnijeg“ prava za radnika.

3. Koje su mogućnosti poslodavca vezano uz umanjeње plaće i skraćivanje radnog vremena?

Ugovor o radu je dvostrani ugovor, što drugim riječima znači da je za izmjenu uvjeta i sadržaja ugovora o radu potrebna suglasnost obje ugovorne strane, dakle i poslodavca i radnika. Zakonom o radu propisan je obvezan sadržaj ugovora o radu, te u obvezan sadržaj ulaze plaća radnika i trajanje redovnog radnog tjedna.

U skladu s tim, mijenjanje iznosa plaće i trajanje radnog tjedna (skraćivanje radnog vremena s punog na nepuno radno vrijeme), moguće je potpisivanjem odgovarajućeg aneksa ugovora o radu.

Mišljenja smo da izvanredne okolnosti u kojima se nalazimo i činjenica da iste značajno utječu na poslovanje, mogu predstavljati razlog za promjenu

uvjeta rada i potpisivanje odgovarajućeg Aneksa s radnicima. Aneks kojim se uređuje promjena plaće i/ili trajanje radnog tjedna može biti sklopljen i na određeno vrijeme.

U slučaju da radnik ne pristaje na potpisivanje aneksa ugovora o radu, poslodavac može razmotriti donošenje Odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Međutim, s obzirom da bi se u tom slučaju radilo o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac je dužan voditi računa o zakonskim pretpostavkama za donošenje takve vrste otkaza, uključujući i prava koja radnik stječe temeljem trajanja radnog odnosa kod poslodavca (otkazni rok i otpremnina).

4. Naknada za troškove prijevoza u slučaju rada od kuće

Pravo radnika na naknadu troškova prijevoza nije uređeno Zakonom o radu, pa radnik ima pravo na spomenutu naknadu samo ako je određena nekim drugim aktom – kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili odlukom poslodavca. U slučajevima kada odredba o naknadi materijalnih prava ne postoji, poslodavac nije dužan isplatiti radniku naknade poput troškova prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u skladu s naprijed navedenim propisima, najčešće u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne ili godišnje prijevozne karte, a može se odnositi na mjesni ili međumjesni organizirani javni prijevoz.

Porezni tretman naknade troškova prijevoza na posao i s posla propisan je Pravilnikom o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19 i 1/20) koji određuje da se neoporezivo mogu isplatiti naknade troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Važno je napomenuti da se radi o naknadi stvarnih troškova/izdataka koji radniku nastaju uslijed dolazaka i odlazaka s posla.

Dakle, ako radnik ugovorene poslove obavlja od kuće gdje mu ne nastaje trošak odlaska i dolaska na posao, ne bi imao pravo niti na naknadu troškova prijevoza, jer stvarnih izdataka nema. Unaprijed isplaćena sredstva za pokriće troškova prijevoza, za one dane u mjesecu kada radnik nije dolazio na posao već je posao obavljao od kuće, poslodavac bi

mogao uračunati u isplatu za sljedeći mjesec ili, ako trenutačna izvanredna situacija zbog epidemije potraje, u isplatu za prvi mjesec kada radnik opet počne svoj rad obavljati na uobičajenom mjestu rada, odnosno u prostorijama poslodavca.

Isto se odnosi i u slučaju kada radnik nema stvarnih izdataka vezano za troškove putovanja na posao i s posla zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja ili drugog opravdanog izostanka s posla.

5. Troškovi prehrane („topli obrok“)

Sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak (Narodne novine 10/2017, 128/2017, 106/2018, 1/2019, 80/2019, 1/2020), članak 7. stavak 2. red. br. 34. i 35., oporezivim primicima po osnovi nesamostalnog rada ne smatraju se iznosi što ih poslodavac ili isplatitelj plaće isplaćuje svojim radnicima, a navedeno uključuje, između ostalog:

- novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika do 5.000,00 kuna godišnje, i
- troškove prehrane radnika nastale za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca na temelju vjerodostojne dokumentacije do 12.000,00 kuna godišnje pod uvjetom da računi o obavljenim uslugama prehrane glase na poslodavca i da su podmireni bezgotovinskim putem. Neoporezivi primitak priznaje se za mjesec u kojem je usluga prehrane obavljena.

Zakon o radu ne propisuje obvezu poslodavca na isplatu radnicima naknadu troškova prehrane za vrijeme radnog odnosa (dalje: „topli obrok“), već predmetno pravo radnik ostvaruje isključivo na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu, dakle, ako je takva naknada ugovoreno između poslodavca i radnika. U tom smislu, određeni broj radnika temeljem kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu već imaju pravo na topli obrok kao dogovoreni dodatak na plaću, koji pod uvjetima citirane odredbe Pravilnika o porezu na dohodak mogu biti smatrani kao neoporezivi primitak radnika.

U pravilu će se pravo radnika na topli obrok očitovati ili kao isplata određenog paušalnog iznosa ili u obliku ostvarenih bonova ili vrijednosne kartice u određenom restoranu ili ugostiteljskom objektu s kojim poslodavac dogovori poslovnu suradnju u okviru koje poslodavac plaća mjesečne usluge prehrane svojim radnicima.

Međutim, za razliku od naknade za troškove prijevoza u slučaju rada od kuće kao naknadi stvarnih troškova/izdataka koji radniku nastaju uslijed dolazaka i odlazaka s posla, kod pitanja ostvarivanja prava na naknadu troškova prehrane radnicima koji to pravo ostvaruju na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu, ključno je vidjeti na koji način je predmetno pravo regulirano između radnika i poslodavca. Naime, mišljenja smo da bi i radnici koji rade od kuće mogli ostvarivati pravo na topli obrok ako je isto ugovoreno. Izuzetak navedenome, mogao bi se razmotriti u slučaju da je pravo radnika na topli obrok izričito vezano uz odlazak u određeni ugostiteljski objekt kojemu je, zbog posljedica proglašene epidemije COVID-19 i odluke nadležnih tijela, obustavljen rad.

U takvom slučaju, odgovarajućim tumačenjem isplate naknade za troškove prijevoza, kod prava na topli obrok zapravo nije nastao stvarni trošak, te u tom slučaju radnik ne bi ostvarivao pravo na topli obrok. Treba napomenuti da Ministarstvo rada u ovom trenutku još nije usvojilo konkretno tumačenje u pogledu ostvarivanja prava radnika na topli obrok za vrijeme rada od kuće u okolnostima proglašene epidemije COVID-19.

Konačno, kada razmatramo izvanredne okolnosti proglašene epidemije COVID-19, u slučajevima u kojima su poslodavci donijeli odluku o obustavi ili prekidu rada, smatramo da se pravo radnika na topli obrok „suspendira“ za vrijeme trajanja obustave ili prekida rada, te u vrijeme trajanja obustave ili prekida, radnici ne bi ostvarivali pravo na topli obrok.

6. Naknada plaće u slučaju određivanja mjere samoizolacije

U slučaju kada je radniku određena samoizolacija kod kuće ili karantena u zdravstvenoj ustanovi od strane nadležnog epidemiologa ili graničnog sanitarnog inspektora rješenjem ili drugim odgovarajućim aktom, tada radnik ima pravo na naknadu plaće za privremenu nesposobnost za rad na teret sredstava Hrvatsko zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO-a) od prvoga dana privremene nesposobnosti za rad. Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine 80/13, 137/13, 98/19) propisano je kako je najviši mjesečni iznos naknade plaće za puno radno vrijeme, kada se ona isplaćuje na teret sredstava HZZO-a, proračunska osnovica uvećana za 28 posto, što trenutno iznosi 4.257,28 kuna.

Ako radniku nije određena samoizolacija od strane nadležnog epidemiologa ili graničnog sanitarnog inspektora rješenjem ili drugim

odgovarajućim aktom, već izostaje s radnog mjesta prema nalogu ili u dogovoru s poslodavcem, oni ne ostvaruju naknadu plaće na teret sredstava HZZO-a s osnova izolacije.

Ako za to vrijeme radnik radi od kuće, tada ima pravo na plaću budući obavlja svoj posao. Ako je radnik po nalogu poslodavca kod kuće, a ne obavlja svoj posao, jer mu je priroda posla takva da to nije moguće, radnik prima naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

U slučaju da radniku nije određena samoizolacija, ali se radnik osjeća loše, tada se dužan javiti svom obiteljskom liječniku radi daljnjeg postupanja. U tom slučaju će ga liječnik uputiti u daljnje postupanje, te će mu ukoliko to bude opravdano biti otvoreno bolovanje. Ako se utvrdi da radnik boluje od bolesti COVID-19, te kao razlog otvaranja bolovanja liječnik navede bolest COVID-19, tada će naknada plaće biti isplaćena na teret HZZO-a.,

Više na poveznici: <https://www.hzzo.hr/prava-osiguranika-na-privremenu-nesposobnost-za-rad-zbog-pojave-koronavirusa-2019ncov/>

7. Ostanak kod kuće zbog obustave rada škola i vrtića

Prije svega, potrebno je istaknuti da sukladno odredbama Zakona o radu, kao i stajalištu sudske prakse, izostanak s posla zbog obustave rada škola i vrtića nije opravdan. Međutim, uslijed izvanrednosti situacije, naša je preporuka da poslodavci, kada je to moguće, za navedene radnike organiziraju rad od kuće ili ukoliko to nije moguće, da odobre radnicima korištenje godišnjeg odmora ili neplaćenog dopusta.

U odnosu na neplaćeni dopust, dodatno napominjemo da se neplaćeni dopust može odobriti samo na zahtjev radnika. Sukladno tome, odluci poslodavca o odobrenju korištenja neplaćenog dopusta, mora prethoditi odgovarajući zahtjev radnika.

8. Zaključak

Možemo zaključiti da su izvanredne okolnosti u kojima se nalazimo proglašavanjem epidemije bolesti COVID-19 zaista pred poslodavce

stavile jedinstvene izazove, prije svega kako organizirati rad na najefikasniji način i očuvati poslovanje i radna mjesta, te zaštititi radnike i njihovo zdravlje.

Mjere koje poslodavci u ovom trenutku mogu poduzeti uz organizaciju posla, vežu se uz primjenjive odredbe Zakona o radu, važećih kolektivnih ugovora, pravilnika o radu koji su na snazi kod poslodavca i individualnih ugovora o radu.

Iako su očekivanja poslodavaca da će zakonodavac u narednom razdoblju donijeti određene izmjene u pogledu odredbi Zakona o radu kojima će pružiti dodatne mogućnosti poslodavcima u organizaciji rada s ciljem zaštite radnih mjesta i poslovanja, u ovom trenutku, mjere koje poslodavci mogu poduzeti vezano uz organizaciju poslovanja vežu se uz postojeću zakonsku regulativu, pri čemu je u odnosu na dio mjera poslodavcu potrebna suglasnost radnika (skraćivanje radnog vremena, smanjenje plaće) kao i savjetovanje ili suglasnost radničkog vijeća (ukoliko ono djeluje kod poslodavca), te je poslodavac također dužan voditi računa o načelu primjene najpovoljnijeg prava za radnika. Navedeno načelo posebno je potrebno imati na umu u slučajevima reguliranja prava radnika putem jednostranih akata poslodavaca kao što je Pravilnik o radu, budući u slučaju da je pojedino pravo na drugačiji način regulirano Zakonom o radu, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu, primjenjuje se pravo koje je najpovoljnije za radnika.