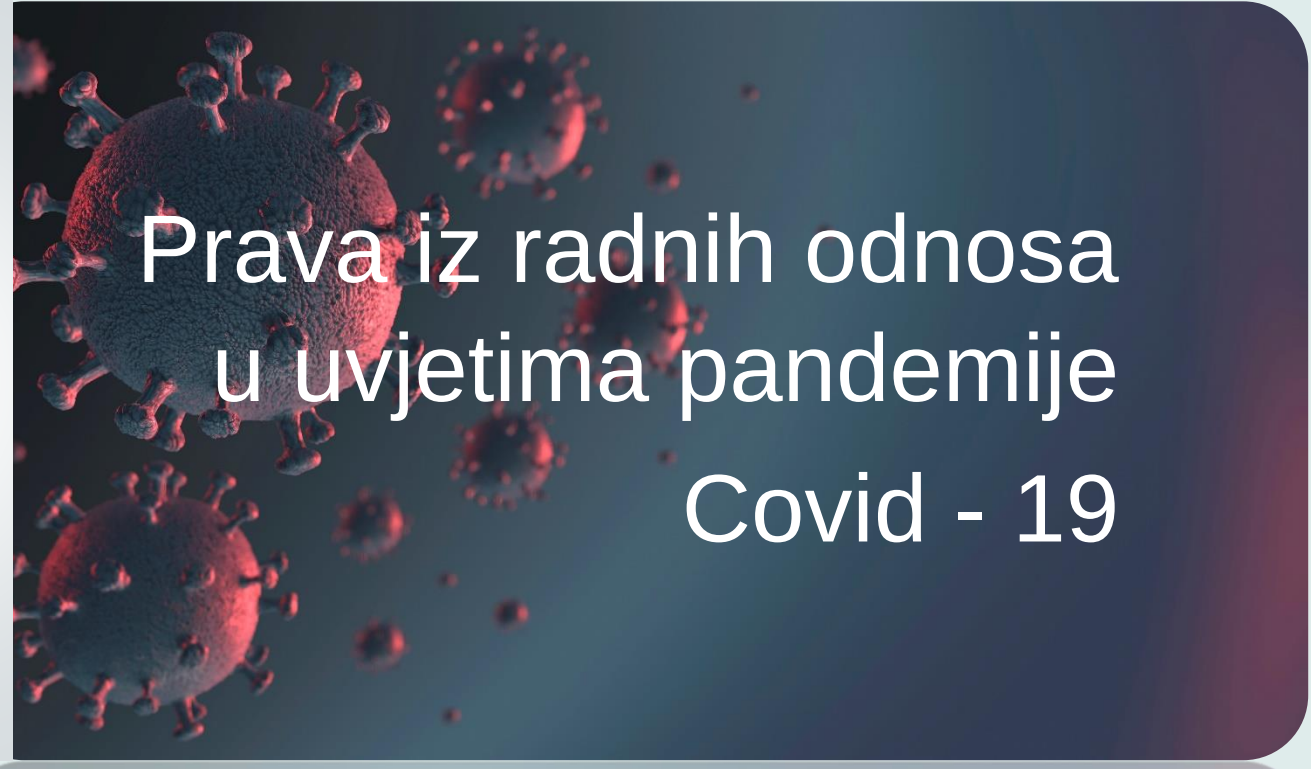
NSRH
Nezavisni Sindikat Radnika Hrvatske



Prava iz radnih odnosa u uvjetima pandemije Covid - 19

Snaga poslodavaca je u njihovom udruživanju no iako radnici to svjedoče i dalje se sami ne udružuju u većem broju.

U ovome trenutku pandemija predstavlja ozbiljnu prijetnju za zdravlje, radno vrijeme i prihode radnika i stoga je veoma bitno znati svoja prava kako bi ih zajedno mogli zaštitit.

Pozivamo sve radnike

koji se još nisu

sindikalno udružili

neka to učine.

Kako se ova kriza pokušava iskoristiti za suspenziju Zakona o radu, a što dokazuje prijedlog Ministarstva rada i mirovinskog sustava koje je Nacrtom prijedloga zakona o uređenju radnih odnosa u okolnostima proglašene epidemije bolesti Covid-19 s Konačnim prijedlogom zakona pokušalo suspendirati postojeće radno zakonodavstvo na štetu radnika, veoma je bitno osvijestiti se i oduprijeti takvim pokušajima.

Naročito je Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) tražila da se radnička prava suspendiraju te da poslodavac ima ovlasti jednostrano donositi odluke koje do sada nije mogao poput:

jednostrano smanjivanje plaće radnika, uskrata materijalnih prava, jednostrano skraćivanje ugovorenog radnog vremena, a čime bi se i plaća srazmjerno smanjila, isključenje odredbe o primjeni povoljnijeg prava za radnika iz ZOR-a, pravo poslodavca da donosi odluke o korištenju godišnjih odmora bez roka obavijesti od 15 dana, mogućnost donošenja odluka o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena bez obveze savjetovanja, isključenje obveze savjetovanja s radničkim vijećem te traženja suglasnost od radničkog vijeća, i dr.

Snaga poslodavaca je u njihovom udruživanju no iako radnici to svjedoče i dalje se sami ne udružuju u većem broju.

„Radnik za svoj rad ima pravo na ugovorenu plaću, on ne sudjeluje u dobiti, pa nije dužan sudjelovati ni u poslovnom gubitku poslodavca.“

Vrhovni sud RH, Revr-662/07-2

Trenutno, po pitanju radnih i socijalnih prava obveza je primjene svih zakona i propisa kao i u redovitim uvjetima. Dakle, poslodavci, a tako i radnici moraju nastaviti poštovati sve zakone i propise koji uređuju radne odnose i sva prava i obveze koja iz njih proizlaze.

Ako je plaća uređena ugovorom o radu plaća se može izmijeniti na niži iznos samo sklapanjem novog, odnosno izmijenjenog ugovora o radu.

Radnik ima 8 dana za izjasniti se o ponuđenom ugovoru o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Smanjivanje plaće

Plaća se određuje propisom, ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Ukoliko je plaća ugovorena ugovorom o radu u točnom iznosu tada radnik ima pravo na plaću u najmanje tome iznosu. Ukoliko je pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom ugovorena veća plaća od one navedene u ugovoru o radu tada se na radnika primjenjuje za njega povoljnije pravo temeljem čl. 9. st. 3. Zakona o radu i radnik će dobiti veću plaću prema povoljnijem propisu.

Poslodavac nema pravo jednostrano smanjivati plaću ako je ona određena dvostranim aktom (ugovor o radu, kolektivni ugovor).

Ako je plaća uređena ugovorom o radu plaća se može izmijeniti na niži iznos samo sklapanjem novog, odnosno izmijenjenog ugovora o radu (Aneks, Dodatak).

„Ostvarenje planiranog prometa i prihoda društva predstavlja poslovni rizik društva – tužene kao poslodavca, kojeg tužena ne može prebaciti na teret radnika umanjujući njegovu osnovnu plaću. Naime, radnik za svoj rad ima pravo na ugovorenu plaću, on ne sudjeluje u dobiti, pa nije dužan sudjelovati ni u poslovnom gubitku poslodavca.“

- *Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 662/07-2 od 24. listopada 2007.*

Dakle, poslodavac jedino može radniku ponuditi dobrovoljnu promjenu ugovora o radu koju radnik može, ali ne mora prihvatiti.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

Teret dokazivanja opravdanosti poslovno uvjetovanog otkaza je na poslodavcu.

Ako radnik odluči ne prihvatiti takav izmijenjeni ugovor o radu, poslodavac mu može dati poslovno-uvjetovani otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Tad radnik može ili prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu ili poslovno uvjetovani otkaz. U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza na poslodavcu je da dokazuje opravdanost takvog otkaza.

Radnik ima pravo na naknadu za nezaposlenost i otpremninu.

Kod poslovno uvjetovanog otkaza važno je znati koja prava ostvarujete kao radnik. U prvom redu to je pravo na otkazni rok, a zatim i pravo na naknadu za nezaposlenost pod uvjetima HZZ-a (9 mjeseci rada u protekla 24 mjeseca) te pravo na otpremninu (pod uvjetom da ste kod poslodavca zaposleni najmanje 2 godine).

Pandemija nije opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

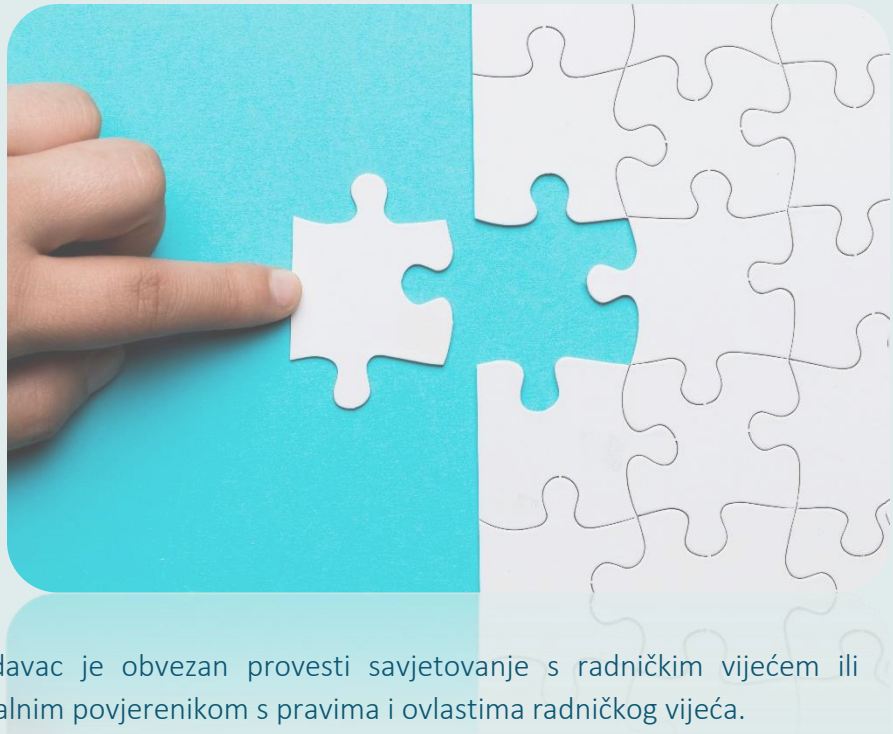
Izvanredne okolnosti zbog pandemije virusa Covid-19 nisu opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu!

Sporazumnim otkazom radnik gubi pravo na naknadu za nezaposlenost.

Radnik nije dužan pristati na sporazumni otkaz ugovora o radu, a kojim gubi pravo na naknadu za nezaposlenost od HZZ-a!

Za opravdanost poslovno uvjetovanog otkaza moraju nastupiti posljedice zbog kojih je poslodavac u nemogućnosti izvršavati svoje ugovorne obveze prema radniku.

Valja imati na umu kako poslovno uvjetovani otkaz nije opravdan ukoliko posljedice za poslodavca još nisu nastupile nego on želi preduhitriti eventualne gubitke koji još nisu nastupili. Teret dokazivanja opravdanosti takvog otkaza je na poslodavcu. Dakle, za opravdanost takvog otkaza moraju nastupiti posljedice zbog kojih je poslodavac u nemogućnosti izvršavati svoje ugovorne obveze prema radniku.



Obveza savjetovanja s radničkim vijećem.

Poslodavac je obvezan provesti savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i ovlastima radničkog vijeća.

Kada ugovor o radu po pitanju određivanja plaće upućuje na odredbe pravilnika o radu tada poslodavac ima mogućnost smanjiti plaću izmjenom pravilnika o radu. Za izmjene pravilnika o radu obveza je poslodavca provesti postupak savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s ovlastima i obvezama radničkog vijeća, a koju obvezu poslodavac neće moći izbjeći ukoliko su radnici sindikalno organizirani.

Postupak savjetovanja nije moguće odraditi „preko noći“.

Nakon što otpočne savjetovanje s radničkim vijećem ono ima 8 dana rok za očitovati se i ukoliko se radničko vijeće složi s izmjenama poslodavac takav pravilnik mora objaviti, a njegova primjena stupa na snagu protekom roka 8 dana od objave. Dakle, možemo zaključiti kako takav postupak ima svoj tijek i nije ga moguće odraditi „preko noći“.

Puno u nepuno radno vrijeme

Kao i u slučaju smanjivanja plaće i ovdje se radi o izmjeni ugovora o radu pa se i sve prethodno navedeno odnosi i ovdje.

Poslodavac i radnik mogu dobrovoljno mijenjati odredbu ugovora o radu koja se odnosi na radno vrijeme na način da ugovore nepuno radno vrijeme. Radnik na takvu izmjenu ne mora pristati. U slučaju nepristajanja radnika na promjenu ugovora o radu poslodavcu ostaje mogućnost poslovno uvjetovanog otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Kao što vrijedi i za prethodno navedeno smanjenje plaća i ovdje je na poslodavcu teret dokazivanja opravdanosti takvog otkaza. Otkaz neće biti opravdan ako za poslodavca nisu nastupile posljedice primjerice smanjenja prihoda i poslovanja i sl.

Radnici ne sudjeluju u dobiti poduzeća pa nije za očekivati niti da snose teret gubitka.

Ono što je bitno naglasiti jest da Zakon o radu ne poznaje termin „fond sati“, a što u prijevodu znači da poslodavac može na svoj teret skratiti radno vrijeme s maksimalnih 40 sati tjedno na primjerice 30 ili 20 sati tjedno. Naravno, u tome slučaju radniku mora biti isplaćena puna ugovorena plaća jer radnik ne radi, ali ne svojom krivnjom.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno, ali može biti kraće.

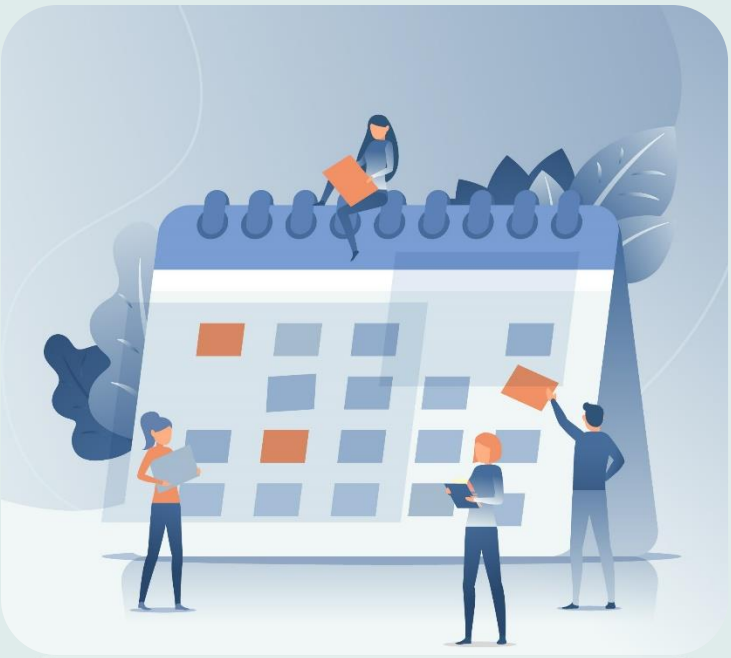
Radnici ne sudjeluju u dobiti poduzeća pa nije za očekivati niti da snose teret gubitka.

Promjene rasporeda radnog vremena

Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena ili donijeti odluku o uvođenju nejednakog radnog vremena no za uvođenje takvih rasporeda moraju biti zadovoljeni određeni uvjeti. Kod donošenja takvih promjena u rasporedu radnog vremena obveza je poslodavca izvršiti postupak savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenicima s obvezama i ovlastima radničkog vijeća. U slučaju kada u poduzeću nije ustrojeno radničko vijeće i ne djeluje sindikat poslodavac je obvezan sačiniti plan preraspodjele i dostaviti ga inspektoru rada.

Također, u slučaju uvođenja nejednakog rasporeda radnog vremena o tome je dužan obavijestiti radnike te se ne može naknadno pozvati na nejednaki raspored ili preraspodjelu radnog vremena i odbiti radnicima platiti prekovremeni rad.

No, valja imati na umu kako takve promjene nije moguće sprovesti ako je radno vrijeme radnika uređeno ugovorom o radu. U tom slučaju poslodavac mora prvo radnicima ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu.



Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed (osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika).

Godišnji odmor

Raspored godišnjeg odmora određuje poslodavac. Poslodavac može donijeti novi raspored korištenja godišnjih odmora ili postojeći prilagoditi novonastaloj situaciji. Pri tome i dalje postoji obveza primjene Zakona o radu i savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenicima te obavješćivanja radnika o istome. Također, Zakonom o radu utvrđena je i obveza poslodavca da radnika obavijesti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora. U slučaju nepoštivanja takve odredbe od strane poslodavca radnik bi bio u mogućnosti odbiti takav raspored godišnjeg odmora.

Kod korištenja godišnjeg odmora u dijelovima ne treba zaboraviti odredbe Zakona o radu koje određuju pravo radnika da tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju. Godišnji odmor je moguće i drugačije urediti, ali samo ako se poslodavac i radnik o tome dogovore. Što bi značilo, da poslodavac bez pristanka radnika ne može rasporediti godišnji odmor u više dijelova ne ostavivši pritom najmanje dva tjedna radniku za korištenje u neprekidnom trajanju.

Radnik se prava na godišnji odmor ne može odreći, svaki takav sporazum o odricanju je ništetan.

Neplaćeni dopust

Neplaćeni dopust podrazumijeva mirovanje radnog odnosa radnika. Poslodavac nema mogućnosti niti prava protivno volji radnika poslati ga na neplaćeni dopust.

Zahtjev za neplaćeni dopust poslodavcu može uputiti isključivo sam radnik.

Zahtjev za neplaćeni dopust poslodavcu može uputiti isključivo sam radnik, a poslodavac može, ali ne mora (osim u propisanim slučajevima) takav dopust i odobriti.

Poslodavac nema ovlaštenja samovoljno uputiti radnika na neplaćeni dopust.

U slučaju korištenja neplaćenog dopusta poslodavac nema obvezu uplate doprinosa za obvezna osiguranja no ima mogućnost ne odjaviti radnika i plaćati minimalne doprinose bez isplate ostalog dijela plaće.

Radnici u djelatnostima kojima je određena obustava rada

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo Odlukom Stožera Republike Hrvatske ili bilo kojeg drugog prekida rada za koji radnik nije odgovoran.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili u ovom slučaju, drugih okolnosti (epidemije) za koje radnik nije odgovoran i ne može snositi krivnju.

Kad Zakonom o radu, drugim zakonom, propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Ukoliko sam poslodavac donese odluku temeljem koje radnik nije u obvezi rada radnik zadržava pravo na plaću koju poslodavac ima obvezu isplatiti u punom iznosu.

Prekovremeni rad

Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi prekovremeno do najviše 50 sati tjedno.

U pojedinim je djelatnostima pojačana potreba za radom radnika, prvenstveno u zdravstvu i trgovini.
Osim prethodno navedenih mogućnosti drugačijeg uređenja radnog vremena poslodavac može uvesti prekovremeni rad. U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, a možemo reći kako je pandemija koronavirusa upravo to, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi prekovremeno U iznimnim slučajevima kad nije realno očekivati od poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni je zahtjev poslodavac dužan potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje tjednog radnog vremena ne može biti duže od 50 sati i uzmemo li za primjer radnika koji radi u punom radnom vremenu od 40 sati to bi značilo da on može prekovremeno raditi još 10 sati tjedno.

Kad poslodavac nije uveo nejednaki raspored radnog vremena ili preraspodjelu radnog vremena sukladno Zakonu, a radnik je primjerice radio 1 tjedan 50 sati i drugi tjedan 30 sati možemo zaključiti kako se takvom radniku za prvi tjedan računa 10 sati prekovremeno, a drugi tjedan kao puno radno vrijeme jer je raspored odredio poslodavac, a ne radnik. Radnik ne smije trpjeti štetne posljedice određivanja rasporeda obzirom da za raspored radnog vremena niti odgovara.

Također, bitno je naglasiti kako institut prekovremenog rada ne smije biti institut kojim se poslodavac svakodnevno koristi kako bi nadoknadio nedostatak radne snage u svom poslovanju.

Možemo zaključiti kako je svaki rad duži od punog radnog vremena, a naložen od strane poslodavca predstavlja prekovremeni rad.

Korisni linkovi:

http://nsrh.hr/

https://www.koronavirus.hr/

https://www.hzjz.hr/

https://www.hzz.hr/

Nezavisni Sindikat Radnika Hrvatske

Korzo 35, Rijeka, OIB 00781927135

mail: info@nsrh.hr tel: +385993891231 fax: 051/334-567

NSRH
Nezavisni Sindikat Radnika Hrvatske