

1. PRILAGODBA RADA I MOGUĆNOSTI POSTUPANJA OBRТNIKA

1.1. Postupanje u slučaju sumnje na pojavu bolesti na radnom mjestu

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

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

U slučaju sumnje na bolest 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 ostaloga i udaljavanje radnika s radnog mjesta.

1.2. Pravo na bolovanje

Prihvaćen je zahtjev Hrvatske obrtničke komore da obrtnici i radnici oboljeli od koronavirusa zbog obavljanja radnih zadaća ostvaruju pravo na 100% naknade od prvog dana bolovanja na teret HZZO-a, kao da se radi o ozljedi na radu.

Zdrave osobe kojima je izdano rješenje o izolaciji imaju pravo na naknadu od prvog dana na teret HZZO-a u iznosu 4.257,28 kn za mjesec dana, odnosno 2.100,00 kn za 14 dana, koliko traje izolacija vezana za koronavirus.

1.3. Rad od kuće

O obavljanju rada kod kuće odlučuje poslodavac budući da u skladu s čl. 7. ZR-a poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Preporučljivo je da poslodavac donese **pisanu odluku o radu kod kuće**, u kojoj će točno naznačiti hoće li kod kuće raditi svi radnici ili samo određene skupine (primjerice, stariji radnici, radnici koji pate od kroničnih bolesti i slično), u kojem razdoblju će radnici raditi od kuće te na koji način će se navedeni rad odvijati.

1.4. Aneks ugovora o radu – smanjenje plaće ili radnog vremena

Ono što stoji na raspolaganju poslodavcu u novonastaloj situaciji jest i mogućnost izmjene ugovora o radu na način da se radniku ili radnicima ponude novi, izmijenjeni uvjeti rada, koji se najčešće u konkretnoj situaciji odnose na smanjenje plaće ili smanjenje radnog vremena s punog na nepuno radno vrijeme (primjerice, na jedan ili nekoliko sati tjedno). Ovu promjenu moguće je provesti ili **putem aneksa** ugovora o radu ili putem **otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**.

Ustupanje radnika u povezano trgovačko društvo i prijenos ugovora na novog poslodavca

Jedan od načina rješavanja novonastale situacije u kojoj se našao poslodavac je da svog radnika ili više njih ustupi drugom poslodavcu koji je s njim povezani poslodavac u smislu **Zakona o trgovačkim društvima** (Nar. nov., br. 111/93., 34/99., 152/00., 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 111/12., 68/13., 110/15. i 40/19.; dalje: ZTD).

Povezana društva su pravno samostalna društva, koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao društvo koje u drugome društvu ima većinski udio ili većinsko pravo u odlučivanju, ovisno i vladajuće društvo, društva koncerna, društva s uzajamnim udjelima te društva povezana poduzetničkim ugovorima. Ustupanje radnika nije moguće:

- između trgovačkih društava koja nisu međusobno povezana u smislu ZTD-a,
- između trgovačkog društva i pravne osobe koja nije trgovačko društvo (primjerice, udruge, zadruge ili ustanove),
- između trgovačkog društva i fizičke osobe (primjerice, obrtnika).

1.5. Prekid rada („slobodni dani“)

S obzirom na novonastalu situaciju, poslodavac može donijeti **odluku o udaljavanju radnika s radnog mjesta ili odluku o prekidu rada bez krivnje radnika.**

Poslodavac će za vrijeme prekida rada isplaćivati radniku pripadajuća davanja (doprinosi) kao u slučaju da radnik radi te naknadu plaće sukladno odredbi čl. 95. st. 3. ZR-a, kojom je određeno da radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije odgovoran (bez krivnje radnika).

Dakle, s obzirom na trenutnu situaciju, poslodavac može donijeti ovu odluku za kraće razdoblje, ako očekuje da pomanjkanje posla neće dugo trajati ili je radnika samoinicijativno uputio u izolaciju, jer sumnja da radnik koji je upućen u izolaciju (zbog svoje prethodne izloženosti rizičnim mjestima, kontaktima i sl.) može predstavljati opasnost za njega i ostale zaposlene, a za kojeg se očekuje da će se vratiti na posao nakon vremena izolacije.

1.6. Neplaćeni dopust

Neplaćeni dopust je razdoblje u kojem je radnik oslobođen obveze rada, mada bi to inače bio obvezan činiti, te za vrijeme takvog dopusta radnik ne ostvaruje pravo na plaću ili naknadu plaće te je odjavljen s obveznih osiguranja (evidentira se mirovanje radnog odnosa). Poslodavac može neplaćeni dopust odobriti samo na zahtjev radnika.

Ako radnik nije uputio zahtjev za neplaćeni dopust, poslodavac može postupiti u skladu s čl. 11. Pravilnika o doprinosima (Nar. nov., br. 2/09, 9/09, 97/09, 25/11, 61/12, 86/13, 157/14, 128/17 i 1/19.), po kojem se za obračun doprinosa za razdoblje osiguranja u slučajevima kada poslodavac radniku ne isplati plaću za vrijeme u kojemu radnik koristi neplaćeni dopust ili ne radi iz drugih razloga, a za to vrijeme radni odnos nije prekinut, primjenjuje najniža mjesečna osnovica.

1.7. Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Poslodavac bi mogao, zbog smanjenog obujma posla ali i zbog sprječavanja širenja zaraze na radnom mjestu, donijeti odluke o korištenju godišnjeg odmora za pojedine radnike (primjerice, za one radnike koji su zbog poslova svog radnog

mjesta u kontaktu s većim brojem ljudi ili rade na terenu i slučno) ali i odluku o kolektivnom godišnjem odmoru za sve radnike. Riječ je o plaćenom godišnjem odmoru. Tako bi poslodavac mogao donijeti odluku da radnici za vrijeme trajanja izvanrednih okolnosti iskoriste:

- godišnji odmor iz 2019. godine, ako taj godišnji odmor nisu iskoristili (napominjemo da godišnji odmor koji su radnici prenijeli iz 2019. u 2020. godinu moraju iskoristiti do 30. lipnja 2020. godine),
- dio godišnjeg odmora koji im pripada za 2020. godinu, ili
- cijeli godišnji odmor koji im pripada za 2020. godinu.

1.8. Poslovno uvjetovani otkaz

Poslodavac odluku o poslovno uvjetovanom otkazu radnika može donijeti, između ostaloga, zbog gospodarskih razloga. Riječ je o vanjskim razlozima koji negativno utječu na opseg poslovanja poslodavca i zbog kojih je poslodavca primoran otkazati jedan ili više ugovora o radu kako bi mogao nastaviti poslovanje. Tako proglašenje epidemije odnosno pandemije, zatvaranje državnih granica, uvođenje mjera ograničavanja kretanja te slične izvanredne mjere koje se uvode s ciljem sprječavanja širenja u pravilu dovode do negativnih promjena na tržištu i smanjenog obujma posla poslodavaca koji se bave djelatnostima osjetljivima na navedene promjene, kao što su ugostiteljstvo, turizam, trgovina, prijevoznike i slične djelatnosti.

Vodite računa o pravima i obvezama poslodavca i radnika kod redovitog otkazivanja sukladno odredbama Zakona o radu.

Prema trenutačnim informacijama, za korištenje mjera potpora za očuvanje radnih mjesta u sektorima pogođenim korona virusom preduvjet je da ne dođe do smanjivanja broja zaposlenih.

1.9. Nejednaki raspored radnog vremena

Mogućnost rasporeda radnog vremena u nejednakom trajanju mogu koristiti svi poslodavci, bez obzira na narav posla ili način rada. Svrha rasporeda radnog vremena je utvrditi redoviti raspored radnog vremena po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u nejednakom trajanju tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog radnog vremena (odnosno nepunog ako je sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme).

Raspored radnog vremena se utvrđuje propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako raspored nije utvrđen na neki od navedenih načina, o rasporedu odlučuje poslodavac pisanom odlukom (dakle, ako je primjerice ugovorom o radu utvrđeno fiksno radno vrijeme, poslodavac ne može odlukom uvesti nejednaki raspored radnog vremena, nego treba mijenjati ugovor o radu). Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radnikom.

Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može trajati kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine i tijekom tog razdoblja radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu. Ako prije isteka tog razdoblja radno vrijeme već odgovara ugovorenom radnom vremenu, poslodavac može do kraja utvrđenog razdoblja radniku naložiti prekovremeni rad, uz obvezu plaćanja prekovremenih sati.

Radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad. Kolektivnim ugovorom je moguće utvrditi i da radnik može iznimno raditi najviše do 60 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

1.10. Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se iznimno od rasporeda punog ili nepunog radnog vremena i koristi se samo kod onih poslodavaca kod kojih narav posla to zahtijeva i kada je to potrebno.

Radno vrijeme može se preraspodijeliti tijekom razdoblja od najduže 12 neprekidnih mjeseci. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, radnik ne smije u razdoblju u kojem ono traje duže, raditi duže od 48 sati tjedno (kolektivnim ugovorom je moguće utvrditi i da radnik može iznimno raditi duže, i to do 56 sati

tjedno, odnosno do 60 sati ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad). Razdoblje u kojem radno vrijeme traje duže ograničeno je na 4 mjeseca. Kolektivnim ugovorom može biti određeno da to razdoblje traje i duže, a najduže do 6 mjeseci. Ako preraspodjela radnog vremena nije prethodno ugovorena (niti uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca) poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena i dostaviti ga inspektoru rada.

1.11. Privremena obustava

Za privremenu obustavu potrebno je poslati obavijest uredu za gospodarstvo, prema sjedištu obrta. Rok je 30 dana od dana obustave.

Ured za gospodarstvo donosi rješenje, a privremena obustava može trajati do godinu dana, a za slučaj više sile i dulje.

Obavijesti se mogu podnijeti korištenjem usluge e-Obrt.

Kad odluči ponovno početi poslovati, obrtnik je dužan o tome obavijestiti nadležni ured, u roku od 7 dana od kada je ponovno započeo poslovanje.

Za prijavu i prestanak privremene obustave poslovanja potrebno je platiti propisane pristojbe u iznosu od 150,00 kuna za prijavu i za prestanak.

Za vrijeme privremene obustave djelatnosti obrtnik je obvezan plaćati doprinose za svoje mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Isto tako, nastavlja se obveza plaćati mjesečne predujmove poreza na dohodak, odnosno poreza na dobit. Po obrazloženom zahtjevu obrtnika, Porezna uprava može stornirati obvezu plaćanja predujmova poreza.

1.12. Sezonski obrti

Obrti koji su registrirani za sezonsko poslovanje imaju mogućnost izmijeniti razdoblje sezone kako je ono upisano u Obrtni registar. Na taj način može se odgoditi početak ovogodišnje sezone za neko vrijeme, do očekivanog prestanka epidemije i početka poslovanja.

Sezonski obrti plaćaju doprinose za zdravstveno i mirovinsko osiguranje.

Za to je potrebno uredu za gospodarstvo prema sjedištu obrta podnijeti obrazac Prijava za upis u Obrtni registar i zatražiti izmjenu upisanih datuma početka i završetka sezone. Prijavu promjene moguće je izvršiti putem portala e-Obrt.

Za prijavu promjene potrebno je platiti propisane pristojbe u iznosu od 150,00 kuna.

Na isti način se za sljedeću godinu ponovno može zatražiti promjena razdoblja sezonskog obavljanja obrta.

Napominjemo da je od početka ove godine moguće sezonsko obavljanje djelatnosti kroz najdulje 9 mjeseci u godini i to za sve obrtničke djelatnosti.

1.13. Stalni sezanci

Obrtnici koji imaju zaposlene stalne sezonce tj. radnike koji su temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove i koji su kroz sezonu najmanje 6 mjeseci radili kod istog poslodavca te su osigurani na produženo mirovinsko osiguranje, za koje vrijeme imaju pravo na novčanu pomoć HZZ.

Mjerom pomoći za ublažavanje posljedica koronavirusa, Hrvatski zavod za zapošljavanje može produljiti radniku pravo na novčanu pomoć i nakon isteka dosadašnjih 6 mjeseci, a poslodavcu odobriti sufinanciranje troškova produženog mirovinskog osiguranja.

Provedbene upute o tome na koji način i kome podnijeti zahtjev se očekuju.

1.14. Zatvaranje obrta

Zatvaranje obrta je krajnje rješenje, ako se na nijedan drugi način ne može u uvjetima epidemije osigurati nastavak obrta.

Prestanak obavljanja obrta prijavljuje se nadležnom uredu za gospodarstvo prema sjedištu obrta, podnošenjem obrasca Prijava za upis u Obrtni registar, kojim se traži brisanje iz Obrtnog registra. Obrazac je moguće dostaviti korištenjem usluge e-Obrt.

Prestanak obrta ured utvrđuje rješenjem, za koje pristojba iznosi 150,00 kuna i to s datumom navedenim u obrascu.

Obrt se ne može odjaviti unatrag.

1.15. Akontacije (predujmovi) poreza na dohodak

Kao prva od 63 predloženih mjera Vlade RH za pomoć gospodarstvu uslijed epidemije koronavirusa navodi se odgoda i/ili obročna otplata javnih davanja pogođenih obrtnika.

Dok se točno ne utvrde kriteriji, podsjećamo na mogućnost da obrtnici mogu podnijeti pisani zahtjev kojim traže izmjenu visine utvrđenog predujma.

Predujmovi poreza na dohodak od obrta i slobodnih zanimanja, plaćaju se mjesečno do posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec, osim obrtnika obveznika paušalnog poreza na dohodak koji porez plaćaju tromjesečno najkasnije do zadnjeg dana tog tromjesečja.

U podnesenom je zahtjevu potrebno navesti razloge zbog kojih se traži izmjena predujma, a to mogu biti: pad proizvodnje zbog smanjenja potražnje za proizvodima i uslugama, povećanje troškova poslovanja, nelikvidnost u poslovanju kada se zbog nemogućnosti naplate potraživanja iskazuje gubitak u poslovanju, rast zaliha gotovih proizvoda, mirovanje i privremena obustava poslovanja prouzročena bolešću ili preseljenjem na drugu lokaciju, zatvaranje poslovnih jedinica i proizvodnih pogona, smanjenje broja zaposlenih i sl.