

## Uređenje radnih odnosa uz utjecaj COVID-19

### Zbirni podatci

**Datum dokumenta:** 17.3.2020. 0:00:00

**Izvor:** Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva

**Područje:** Radno-pravni odnosi

[Poveznica do dokumenta na portalu IUS-INFO](#)

### Tekst

U odnosu na Vaše upite vezane uz utjecaj COVID-19 virusa na uređenje radnih odnosa očitujemo se kako slijedi:

Instituti godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te neplaćenog dopusta različiti su instituti propisani odredbama Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, dalje: Zakon), čije ostvarivanje te uvjeti korištenja imaju drugačiju osnovu i svrhu, te različitu primjenu u praksi.

Unatoč novonastalim izvanrednim okolnostima, poslodavac je dužan primjenjivati institute kojima se uređuju radni odnosi na način kako to propisuju odredbe Zakona, te pravnih izvora kojima su navedeni instituti propisani.

Tako se, institut neplaćenog dopusta može koristiti jedino na zahtjev radnika, odnosno poslodavac ne može unatoč trenutnim posebnim okolnostima poslovanja, radniku naložiti da umjesto dolaska na rad, koristi neplaćeni dopust.

Plaćeni dopust radnik koristi u slučajevima predviđenim Zakonom, kao što su sklapanje braka, rođenje djeteta, teže bolesti, smrt člana uže obitelji i drugo, odnosno odredbama pravnih izvora (kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu) kojima se isto uređuje.

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 preporuke stožera civilne zaštite Republike Hrvatske, a u svrhu sprečavanja širenja epidemije, mišljenja smo kako bi poslodavac mogao na temelju tih propisa i utvrđenih mjera donijeti odluku temeljem koje radnici ne bi bili u obvezi rada, sve dok su takve mjere na snazi, ali bi poslodavac imao obvezu isplate plaće tim radnicima u punom iznosu.

Isto tako navodimo kako sukladno odredbama Zakona, konačnu odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac, stoga smo mišljenja kako je poslodavac taj koji može uputiti radnike na korištenje godišnjeg odmora.

Nadalje, vezano uz obveze radnika i poslodavca iz radnog odnosa, napominjemo kako je dužnost radnika obavještavati poslodavca o okolnostima mogućnosti širenja COVID-19 virusa odnosno prema odredbi članka 68. stavka 2. točke 5. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18), radnik je

obvezan obavijestiti poslodavca o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, pa tako i o svojem zdravstvenom stanju koje bi moglo potencijalno ugroziti zdravlje ostalih radnika.

Naime, prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je 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 izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir (npr. putovanja u rizična područja).

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, a u protivnom radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se propisane mjere ne provedu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Također upućujemo, na potrebu praćenja preporuka Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (HZJZ) i drugih nadležnih tijela.

Trenutno važeće preporuke za poslodavce dostupne su putem poveznice: <https://www.hzjz.hr/sluzba-epidemiologija-zarazne-bolesti/koronavirus-najnovije-preporuke/>, a iste je potrebno redovito pratiti radi ažuriranja s najnovijim informacijama.

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom, poslodavac bi mogao, u skladu sa Zakonom o radu, uvesti nejednaki raspored radnog vremena, promijeniti raspored radnog vremena radnika, radno vrijeme preraspodijeliti, mogao bi s radnikom ugovoriti skraćivanje radnog vremena (s punog na nepuno radno vrijeme) ili donijeti odgovarajuću odluku koja bi imala utjecaj na organizaciju radnog vremena (npr. uvođenje smjenskog rada, organizacija rada u timovima i sl.), a koja bi za posljedicu imala očuvanje radnih mjesta i sprječavanje širenja virusa.

Završno napominjemo, kako se dio upita (stavljanje u izolaciju, zaštitna sredstva u slučaju kontakata s nositeljima virusa, način rada s maskama/rukavicama i drugo) iz Vašeg dopisa odnosi na propise iz nadležnosti Ministarstva zdravstva, stoga smo tom resornom tijelu već uputili zaprimljena pitanja radi pravovremene pripreme i pružanja potrebnih informacija za poslodavce.