

# Mogućnosti poduzetnika: korona-virusna bolest 2019

BMWC

18. OŽUJKA 2020.



Ugovorni odnosi i viša sila



# UVOD

Do trenutka pisanja ovog teksta korona-virusnom bolesti Covid-19 se zarazilo preko 200 tisuća osoba diljem svijeta, dok je preko 8.000 ljudi smrtno stradalo. Virus se pojavio u Kini krajem 2019., a raširio diljem Europe (uključujući i Republiku Hrvatsku) tijekom veljače i ožujka 2020.

Pojedine europske industrije su počele osjećati njegove posljedice još dok virus nije ni stupio na tlo Europe (pr. u pogledu problema s opskrbom sirovina). No, pravi je problem nastao njegovim širenjem na tlo Europe, a onda i Sjeverne Amerike.

Naime, virus je natjerao mnoge zemlje na do nedavno nezamislive korake, pr. u pogledu zatvaranja granica ili pak stavljanja u karantenu cijelih država. Tako je praktički preko noći onemogućeno slobodno kretanje ljudi, robe i kapitala što u danas izrazito povezanom svijetu (gdje malo koja industrija djeluje unutar samo jedne države) predstavlja golemi udar na poslovanje. Situacija se odrazila i na financijska tržišta gdje su burzovni indeksi doživjeli slobodni pad.

S obzirom na prirodu ograničenja, udar je najviše osjetio turistički sektor jer je pružanje turističkih usluga praktički onemogućeno. Tako je primjerice TUI – najveći svjetski turoperator - obustavio većinu putničkih operacija u svijetu, uključujući paket aranžmane, krstarenja i hotelske operacije. TUI se pozvao na *force majeure* klauzule (odnosno višu silu) kako bi raskinuo ugovore i / ili zamrznuo plaćanja.

Stoga, postavlja se pitanje je li korona-virusna bolest Covid-19 viša sila, odnosno jesu li poduzetnici odgovorni za zakašnjenje ili neispunjenje svojih obveza uzrokovanih virusom.

---



## Viša sila

ugovorni odnosi,  
projekti i investicije  
te prevencija  
neželjenih  
posljedica

Budući da će "smetnje" poslovanju u ovoj fazi neminovno uzrokovati promjene u određenim poslovnim planovima te zakašnjenje ili uopće nemogućnost ispunjenja određenih obveza poduzetnika u kasnijoj fazi, postavljaju se najmanje sljedeća pitanja:

- ▶ Što se događa ako poduzetnik zakasni s ispunjenjem obveze ili ju uopće ne ispuni zbog okolnosti uzrokovanih virusom?
- ▶ Hoće li i kada poduzetnik - koji svoju obvezu nije ispunio - biti odgovoran za naknadu štete?
- ▶ Što ako određeni projekt ili investicija zbog okolnosti vezanih uz COVID-19 postane neisplativ?
- ▶ Gdje se nalaze odgovori na ova pitanja – ugovor ili zakon?

# Prvi korak

utvrditi mjerodavno  
pravo

Odgovor na pitanje što je viša sila, kako se ona dokazuje i kako utječe na obveze poduzetnika zapravo ovisi o pravnom poretku koji se primjenjuje na konkretni poslovni (ugovorni) odnos.

Za početak je potrebno provjeriti ugovorne odredbe o mjerodavnom pravu, odnosno koje se pravo primjenjuje na predmetni poslovni odnos. Ako ugovor ne sadrži takve odredbe, mjerodavno pravo će se utvrditi prema pravilima međunarodnog privatnog prava. *(Pravila međunarodnog privatnog prava u Hrvatskoj su uređena Zakonom o međunarodnom privatnom pravu (Narodne novine br. 101/2017)).*

## Savjet:

Ovdje zastanite i zatražite pravnu pomoć internog pravnog tima ili vanjskih pravnih savjetnika (odvjetnika).

Napominjemo da je ovo izuzetno bitan korak u situaciji gdje je u svrhu održivosti poslovanja potrebna brza i ispravna reakcija.

## Drugi korak

mjerodavno je pravo Republike Hrvatske! Koje su mi mogućnosti? Hoću li odgovarati za štetu ako nisam mogao ispuniti svoju obvezu? Investicija mi je postala neisplativa – što mi je činiti?

Ako ste provjerom utvrdili da se na ugovor primjenjuje pravo Republike Hrvatske, važno je imati na umu da hrvatski pravni poredak nije propisao opću definiciju više sile.

Ipak, Zakon o obveznim odnosima (*Narodne novine br. 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018 (dalje u tekstu: "ZOO")*) prepoznaje određene događaje koji se mogu tumačiti kao "viša sila" i stoga pogođena ugovorna strana ili neće – automatski – snositi sve negativne posljedice ili će, pod određenim okolnostima, imati pravo izmijeniti svoju ugovornu poziciju do određene mjere.

Tako primjerice ispunjenje obveze jedne strane može postati nemoguće zbog izvanrednih vanjskih događaja nastalih nakon sklapanja ugovora, a prije dospelosti obveze, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti te za koje nije odgovorna ni jedna ni druga strana (*Članak 373. stavak 1. ZOO*).

Napominjemo da privremena nemogućnost ispunjenja u pravilu ne gasi obvezu ispunjenja, no i ona može dovesti do gašenja te obveze ovisno o njenom trajanju te interesu i očekivanjima ugovornih strana.

Dužnik će se osloboditi odgovornosti za štetu ako dokaže da nije mogao ispuniti svoju obvezu odnosno da je zakasnio s njenim ispunjenjem zbog takvih okolnosti (*Članak 343. ZOO*).

Uz to, dužnik bi trebao pravovremeno obavijestiti drugu stranu o nemogućnosti ispunjenja obveze, jer bi u suprotnom mogao odgovarati za štetu koja je nastala zbog propuštenog ili kasnog obavješćivanja (*Članak 348. ZOO*).

S druge strane, ako okolnosti nisu onemogućile ispunjenje, ali su značajno otežale ispunjenje obveze ili bi nanijele gubitak jednoj ugovornoj strani, ta ugovorna strana može zahtijevati izmjenu ugovora ili čak i raskid (*Članak 369. ZOO*).



# Dokazivanje „više sile“

Potrebno je moći pokazati da:

- ▶ je događaj **izvanrednog karaktera**, a ne nešto što se moglo očekivati kao redovan nastup događaja;
- ▶ su posrijedi **vanjske okolnosti**, odnosno izvan kontrole ugovornih strana (tj. izazvane od trećih strana ili bez utjecaja čovjeka);
- ▶ je događaj **nastao nakon sklapanja ugovora, a prije dospelosti obveze** koju razmatrate;
- ▶ je događaj **nepredvidiv**, i to objektivno nepredvidiv u kontekstu poslovnog odnosa u kojem se nalazite odnosno onaj koje nije mogla ni morala predvidjeti savjesna ugovorna strana – ovdje je poseban naglasak stavljen na činjenicu da je nastali događaj bio nepredvidiv u vrijeme sklapanja ugovora; te
- ▶ se neispunjenje **nije moglo spriječiti, izbjeći ili otkloniti** pomoću drugih mjera, raspoloživih sredstava i metoda.

Razumna je pretpostavka da su virus i dosadašnji tijek događaja izvanredni vanjski događaj.

Međutim, postavlja se pitanje njegovog nastanka i nepredvidivosti. Primjerice, jesu li događaji uzrokovani virusom bili predvidivi u siječnju kad se virus tek počeo širiti u Kini i malo tko ga je shvaćao ozbiljno u Europi ili su postali predvidivi tek krajem veljače / ožujka.

Bitno je i upitati se je li se neispunjenje moglo spriječiti, izbjeći ili otkloniti. Primjerice, ako bismo utvrdili nepredvidivost događaja, vrlo je vjerojatno da prijevoznik nije mogao otkloniti nemogućnost prijevoza određene robe u pr. Dansku koja je zatvorila granice. Međutim, može li se poduzetnik koji pruža određenu intelektualnu uslugu i koji je zakasnio s dostavom intelektualnog produkta (gdje je rok bitan sastojak ugovora) pozvati na višu silu, iako nije uspio svojim radnicima omogućiti rad ni u uredu niti od doma.

## NAPOMENA

Hrvatska gospodarska komora (HGK) više ne izdaje Potvrde o višoj sili koje su služile kao dokaz kako se ugovorne obveze nisu mogle ispuniti zbog izvanrednih okolnosti. Prema primljenim informacijama, neće ih izdavati ni u pogledu situacije s COVID-19. Stoga ostaje na Vladi da eventualno odredi tijelo koje će izdavati potvrde te postupak njihovog izdavanja.

Takva potvrda inače nije zakonski obavezna, osim ako to nije striktno navedeno u ugovoru, no ovisno o poslovnoj suradnji i dobrim poslovnim običajima može biti prihvaćena.

# Dokazivanje „više sile“

Stoga, vidljivo je da za oslobođenje od ispunjenja obveze nije dovoljno utvrditi da nismo bili u mogućnosti ispuniti obvezu zbog trenutne situacije s virusom, već je potrebno i utvrditi kad je naša obveza nastala (odnosno jesmo li u tom trenutku već možda morali biti svjesni situacije) te jesmo li mogli spriječiti neispunjenje.

Dakle, ako ste već u ovoj fazi identificirali poslovne odnose u kojima nećete moći ispuniti određene obveze te će vaše društvo bilježiti gubitke ili rizike bilo koje vrste, savjetujemo da što ranije pripremite dokazne materijale iz kojih ćete moći dokazati da su okolnosti vezane uz COVID-19 u vašem slučaju "viša sila", odnosno vanjske, izvanredne i nepredvidive okolnosti koje se nisu mogle spriječiti ili otkloniti, a nastale su nakon što ste sklopili odnosni ugovor. Naravno, ovdje se ne smije isključiti vjerojatnost da će određene stavke biti teže dokazive. Upravo je zbog toga predviđanje mogućnosti dokazivanja potrebno provesti u ovoj ranoj fazi kako bi se ujedno u što većoj mjeri predvidjeli i gubitci koji će time nastati (iznos štete koja će se vjerojatno morati kompenzirati drugoj strani ili fleksibilnost poslovne suradnje – do koje će mjere biti moguće pregovarati izmjenu određenih uvjeta).

Ugovor ćete raskinuti jednostranom izvansudskom izjavom volje. Imajte na umu da se s nemogućnošću ispunjenja vaše obveze, gasi i obveza druge ugovorne strane. U slučaju djelomične nemogućnosti ispunjenja, druga strana će moći raskinuti ugovor ako djelomično ispunjenje ne odgovara njezinim potrebama.

Isti postupak provjere biste trebali primijeniti i ako se druga strana - koja je trebala ispuniti obvezu – poziva na višu silu kao razlog neispunjenja obveze. Također, imajte na umu da ako se druga strana oslobodila obveze zbog više sile, a vi ste u međuvremenu ispunili svoju obvezu ili njezin dio, imate pravo na vraćanje ispunjenog po pravilima stečenog bez osnove ili, ako je druga strana u mogućnosti samo djelomično ispuniti svoju obvezu, razmjerno smanjiti svoju obvezu (ako vam odgovara djelomično ispunjenje).



## Treći korak

Što je ugovoreno povrh  
zakonskih odredaba?

Konačno, osim odredaba o mjerodavnom pravu, potrebno je provjeriti i jesu li izrijekom ugovorene određene obveze u slučajevima više sile te kako ste definirali pojam više sile.

Naime, nije rijetko da ugovor sadrži klauzulu koja uređuje pojam više sile na način da nabroja situacije koje ugovorne strane smatraju višom silom – stoga treba provjeriti je li pandemija (epidemija) bolesti jedan od njih. Međutim, i u takvom bi slučaju pandemija (epidemija) trebala biti dokazana u skladu s gore navedenim parametrima, ali činjenica da su ugovorne strane tu okolnost već unaprijed uključile u ugovor donekle olakšava postupak dokazivanja (ne)odgovornosti za štetu, neispunjenje ili djelomično ispunjenje. Također, takva klauzula može bitno uređuje prava i obveze ugovornih strana u slučajevima više sile.

Dodatno, imajte na umu događaj više sile može imati značajan učinak na M&A transakcije u tijeku (preuzimanja društva, ugovore o spajanju ili pripajanju trgovačkih društava) u pogledu eventualnog odustanka od transakcije, isplate manje cijene i sl. Ispravna i pravovremena identifikacija dostupnih pregovaračkih snaga te odgovarajuća priprema za daljnji proces pregovora u ovom trenutku može prevenirati nepotrebne investicijske gubitke u narednom razdoblju.

U svakom slučaju, u "plan rizika" je osim zakonskih posljedica svakako potrebno uključiti i one ugovorne.



# Organizacija poslovanja - radno pravni aspekt



# UVOD

Poduzetnici su, izuzev prevencije rizika poslovanja, osobito dužni na ispravan način organizirati poslovanje dok se situacija ne normalizira. Na temelju Zakona o radu (*Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019 (dalje u tekstu: "ZOR")*) poslodavci su prvenstveno dužni osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika (*Članak 7. ZOR*). Također, poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika (*Članak 28. ZOR*).





# Trenutno aktualno

Upute Ministarstva  
zdravlja i Hrvatskog  
zavoda za javno  
zdravstvo

## NAPOMENA:

U tom pogledu napominjemo da je Ministarstvo zdravlja još 28.2.2020. donijelo uputu za poslodavce i radnike vezano uz nCoV bolesti (Covid-19), Klasa: 008-02/20-09/1 Ur.Broj: 381-09-92-20-1 ([link](#)), a koja je proširena i Dodatnim uputama za pojedince, kolektive i poslodavce od dana 10.03.2020 ([link](#)).

Najznačajnije mjere zaštite za radnike, te preporuke poslodavcima su:

- ▶ obveza održavanja udaljenosti od najmanje jednog metra prilikom socijalnih interakcija,
- ▶ izbjegavanje bliskih kontakata sa svima koji pokazuju simptome respiratornih bolesti poput kašlja i pridržavanje higijenskih mjera,
- ▶ češće pranje ruku pranje sapunom i vodom kroz 20 sekundi uz obaveznu uporabu higijenskog gela na kraju pranja ruku, a u situacijama kada nije moguće pranje ruku održavanje higijene uporabom higijenskog gela koji sadrži 70% alkohola i slične mjere,
- ▶ provesti procjenu rizika, osigurati higijenu na radnom mjestu i osposobiti zaposlenike da prepoznaju simptome korona virusa,
- ▶ upoznati zaposlenike s koracima koje trebaju poduzeti ako sumnjaju da su stupili u kontakt sa zaraženom osobom,
- ▶ osigurati i učiniti dostupnima sredstva za dezinfekciju ruku na bazi alkohola u poslovnim prostorijama,
- ▶ smanjiti poslovna putovanja na najmanju moguću mjeru i provoditi sastanke putem video veze (Skype, TelCo i sl.),
- ▶ zatražiti od zaposlenika da obavezno jave poslodavcu ako su bili na mjestima visokog rizika ili su bili u kontaktu s nekim tko je bio na odredištu visokog rizika, bez obzira pokazuju li simptome virusa ili ne,
- ▶ svakodnevno pratiti informacije i savjete nadležnih tijela lokalne i državne vlasti, kao i novosti koje objavljuje Svjetska zdravstvena organizacija (WHO), te pravovremeno o svemu informirati zaposlenike.

# Ostale mogućnosti koje poslodavcu stoje na raspolaganju

Ipak, ono što u ovom trenutku muči većinu poslodavaca je činjenica da se poslovni proces u najmanju ruku usporio, ako čak nije u potpunosti i stao.

Stoga se svakom poslodavcu kao najvažnije pojavljuje sljedeće pitanje: Što sa zaposlenicima?

Većina poslodavaca na to pitanje u ovoj fazi planira odgovoriti ili organiziranjem rada na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) ili kroz korištenje godišnjih odmora i / ili dopusta za one zaposlenike koji na to ostvaruju pravo, ali i, ovisno o mjerama države, poslovno uvjetovanim otkazima ili otkazima s ponudom izmijenjenog ugovora.

Ipak, i ovdje se pojavljuje određen set pitanja i problema koja u situaciji nužde moraju biti brzo odgovorena. Zbog toga niže izdvajamo nekoliko pitanja i odgovora koji vam mogu biti od pomoći.



## Koje su obveze radnika u odnosu na izvršavanje ugovorenih poslova?

I u ovim izvanrednim uvjetima poslovanja, postoji obveza primjene svih zakona i propisa kao i u redovitim uvjetima. Radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu sa ZOR-om, Zakonom o zaštiti na radu te drugim zakonima i propisima (npr. 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).

Radnik je tijekom trajanja radnog odnosa dužan u svakom trenutku 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. Stoga, sukladno novonastaloj situaciji vezanoj uz epidemiju korona virusa, radnik je svakako dužan poslodavca odmah obavijestiti o bilo kakvoj promjeni njegovog zdravstvenog stanja koja bi mogla ukazivati na postojanje simptoma korona virusa.

## Koje su obveze poslodavca pri organizaciji rada u slučaju izvanrednog stanja?

Poslodavac je dužan i u ovoj izvanrednoj situaciji osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, i to na jednak način kao i redovitim uvjetima rada.

Osim toga, 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.



Imaju li radnici pravo ne doći na posao zbog trenutne situacije s korona virusom?

Ukoliko je radnik zdrav, utoliko je dužan dolaziti na svoje radno mjesto sve dok s poslodavcem ne postigne drugačiji dogovor.

Međutim, svim radnicima koji imaju simptome respiratornih bolesti (kašalj, kihanje, povišena tjelesna temperatura, kratak dah) bi se trebao omogućiti ostanak kod kuće u skladu s dodatnim uputama Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo za pojedince, kolektive i poslodavce od 10. ožujka 2020. Također, i osoba koja je tijekom zadnjih 14 dana bila u bliskom kontaktu sa oboljelim od COVID-19 ili osobom za koju se sumnja da je oboljela (primjerice njegovi kolege s kojima je na poslu u svakodnevnom izravnom kontaktu) bi trebala biti upućena u samoizolaciju.

Uz to, ako poslodavac ne bi osigurao sigurne uvjete za rad (u vidu sapuna, higijenskih gelova i ostalih uputa nadležnih tijela), radnik bi mogao odbiti raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te istovremeno imati pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. (Uz to, prema članku 95. stavku 3. ZOR-a)

Trebaju li radnici ići na posao i ako je onemogućen javni prijevoz?

Obveza svakog radnika je da se pojavi na radnom mjestu u vremenu koje mu je određeno, bez obzira je li javni prijevoz dostupan ili ne.

Jesu li radnici koji imaju djecu koja idu u vrtić ili školu - koji su zatvoreni – obvezni dolaziti na posao?

Ako su vrtići i škole zatvorene, to samo po sebi nije opravdanje za radnika da se ne pojavi na radnom mjestu. Naravno, u dogovoru s poslodavcem, radniku može biti odobren rad od kuće ili pak godišnji odmor ili neplaćeni dopust.

## Mjere i postupanja u slučaju da je radniku utvrđena potreba izolacije?

U slučaju izolacije, radnik može s poslodavcem dogovoriti da radi kod kuće, a ako to nije moguće, izabrani doktor će utvrditi da je isti privremeno nesposoban za rad. U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog izolacije, radnik ima pravo na naknadu plaće na teret sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje: "HZZO") od prvog dana korištenja tog prava. HZZO je izdao upute o postupku predavanja zahtjeva za naknadu plaće osobama koje su u izolaciji. ([link](#))

## Može li radnik odbiti ići na poslovno putovanje u zaražena područja?

Stranice Ministarstva zdravlja sadrže, među ostalim, preporuke u slučaju neodgodivog putovanja izvan zemlje. Stoga, može li radnik odbiti odlazak na poslovno putovanje u zaraženo područje ovisi prvenstveno o tome je li putovanje neodgodivo, a je li putovanje neodgodivo će se utvrđivati od slučaja do slučaja. Bitno je ovdje spomenuti i da je veliki broj država, s ciljem sprečavanja širenja korona virusa, zatvorio svoje granice za strane državljane pa i o tome ovisi je li poslovno putovanje uopće moguće ili nije. Međutim, poslodavac bi prilikom upućivanja radnika u inozemstvo istom svakako trebao omogućiti odgovarajuće mjere zaštite.





## Koje mogućnosti vezane uz organizaciju poslovanja stoje na raspolaganju poslodavcima u vrijeme pandemije korona virusa?

Poslodavci imaju na raspolaganju nekoliko mogućnosti, a to su:

- ▶ organizacija rada na izdvojenom mjestu (rad od kuće),
- ▶ preraspodjela, promjena, skraćivanje radnog vremena,
- ▶ korištenje odmora i dopusta,
- ▶ dogovaranje slobodnih dana,
- ▶ prekid rada,
- ▶ otkaz ugovora o radu.

## Na koji način poslodavac može organizirati radno vrijeme u ovim izvanrednim uvjetima?

U slučaju poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom, isti može u svrhu očuvanja radnih mjesta, a u skladu sa ZOR-om, uvesti nejednaki raspored radnog vremena, izmijeniti postojeći raspored radnog vremena, uvesti smjenski rad, preraspodijeliti radno vrijeme, organizirati rad u manjim skupinama i sl.

Moguće je s radnikom dogovoriti i skraćivanje radnog vremena, s punog na nepuno, no u tom slučaju je isto potrebno ugovoriti pisanim sporazumom odnosno aneksom ugovora o radu sklopljenim na određeno vrijeme uz naznaku da se isti sklapa uslijed izvanrednih okolnosti izazvanih pandemijom, a isključivo u svrhu očuvanja radnog mjesta radnika.



## Što znači izdvojeno mjesto rada i koje su najvažnije smjernice o organizaciji takvog rada?

Izdvojenim mjestom rada smatra se ili radnikova kuća ili drugi prostor koji nije prostor poslodavca. Radnik se ne može samoinicijativno odlučiti na rad od kuće. ZOR propisuje obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, pa stoga predlažemo poslodavcima sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će se definirati svi potrebni uvjeti rada na izdvojenom mjestu, a koji nisu definirani osnovnim ugovorom o radu. Aneks je moguće sklopiti na određeno vrijeme, s naznakom da se isti sklapa u svrhu reguliranja prava i obveza iz radnog odnosa koja se tiču mjesta rada, a isključivo zbog izvanrednih okolnosti nastalih uslijed pandemije korona virusa.

U slučaju organizacije ovakve vrste rada, poslodavac je dužan poduzeti sve mjere zaštite na radu i osigurati radniku sigurne uvjete rada na izdvojenom mjestu, a što znači i obvezu poslodavca da izradi procjenu rizika za poslove na izdvojenom mjestu rada. Ako se na izdvojenom mjestu rada obavljaju administrativni, uredski i slični poslovi za koje je Pravilnikom o izradi procjene rizika (*Narodne novine br. 112/2014, 129/2019*) prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik, te koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca, nema obveze izrade procjene rizika za takvu vrstu poslova.

S obzirom da su poslodavci u trenutnoj situaciji, mogli bismo reći, prisiljeni organizirati rad na izdvojenom mjestu (rad od kuće), a znamo da stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik može obavljati poslove s malim rizicima nisu objekti namijenjeni isključivo za rad, mišljenja smo da se u ovoj izvanrednoj situaciji ne može od poslodavca zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesto rada u smislu propisa zaštite na radu. No, u svakom slučaju poslodavac mora voditi brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ni u jednom trenutku ne budu ugroženi.

Zabranjeno je ugovaranje rada na izdvojenom mjestu za poslove na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Radnik za vrijeme rada na izdvojenom mjestu ne smije biti onemogućen u korištenju prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor, a poslodavac je dužan voditi urednu evidenciju radnog vremena za takvog radnika. Nema zapreke da evidenciju vodi i sam radnik, no odgovornost za točno vođenje evidencije je isključivo na poslodavcu.

## Koje su mogućnosti poslodavca kroz slanje radnika na godišnji odmor ili dopust?

Poslodavac može donijeti odluku o korištenju godišnjih odmora temeljem koje će radnike privremeno udaljiti s radnog mjesta te im time omogućiti povećanu zaštitu od zaraze korona virusom. No, sukladno odredbama ZOR-a, poslodavac je unatoč izvanrednoj situaciji ipak obavezan obavijestiti radnika o godišnjem odmoru najmanje 15 dana prije korištenja istog. (Članak 85.st.4. ZOR)

Iako je ovdje riječ o izvanrednoj situaciji, te je slanje radnika na godišnji odmor zapravo prisilna mjera za poslodavca, savjetujemo da poslodavac od radnika pribavi pisanu suglasnost o predloženom vremenu i načinu korištenja godišnjeg odmora kojom radnik prihvaća raspored godišnjeg odmora bez poštivanja zakonom propisanog roka, a zbog izvanredne novonastale situacije.

Ostale mogućnosti koje stoje poslodavcu na raspolaganju su plaćeni odnosno neplaćeni dopust. Pravo radnika na plaćeni dopust utvrđeno je odredbama ZOR-a, a većina poslodavaca to pitanje pobliže uređuje i pravilnikom o radu. U slučaju da je pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određeno da radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju kakvih izvanrednih nepredviđenih okolnosti, tada poslodavac ima pravo, u dogovoru s radnikom, iskoristiti tu mogućnost.

Kada je riječ o neplaćenom dopustu, isti se može odobriti samo na zahtjev radnika (Članak 87. ZOR), pa je u tom slučaju potreban dogovor između poslodavca i radnika kojim radnik pristaje na takvo rješenje novonastale situacije. Ako ne postoji zahtjev radnika za neplaćenim dopustom, poslodavac ne može iskoristiti ovu zakonsku mogućnost kao mjeru za smanjenje troškova poslovanja.

## Može li poslodavac radnika uputiti na korištenje slobodnih dana umjesto isplate prekovremenih sati?

ZOR-om je propisano pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Mogućnost odobravanja slobodnog dana radniku umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad nije regulirano ZOR-om, već isto može biti predmet uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kao što se na jedan od navedenih načina propisuje i visina povećanja plaće za otežane uvjete rada iz članka 94. ZOR-a.

Zakonsko pravo radnika koji je radio prekovremeno isključivo je pravo na povećanu plaću. Stoga korištenje slobodnog dana umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad, pod uvjetom da je na prethodno opisani način uređena takva mogućnost, može doći u obzir isključivo ako na to pristane sam radnik.

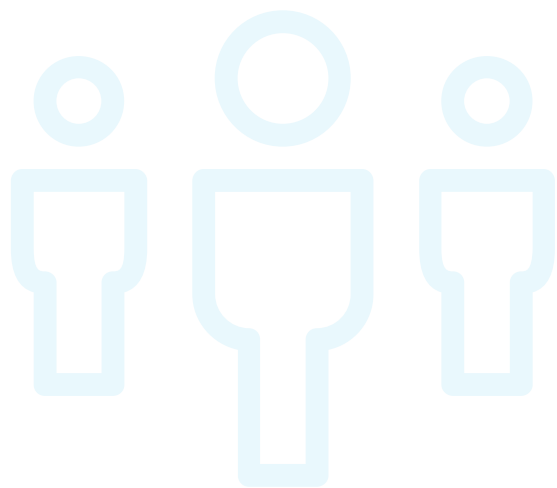
## Koja prava ima radnik u slučaju da poslodavac prekine s radom?

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 (*Članak 95. ZOR*). U slučaju prekida rada poslodavca u trenutnoj situaciji izazvanoj pandemijom korona virusa, radnici svakako imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

Poslodavac nije obvezan isplatiti plaću odnosno naknadu plaće samo u slučaju neplaćenog dopusta (za koji je potreban pisani zahtjev radnika), te u slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog izolacije radnika kada se naknada plaće od prvog dana isplaćuje na teret sredstava HZZO-a.

## Je li moguće ustupanje radnika između poslodavaca u svrhu olakšanja poslovanja te privremenog zbrinjavanja radnika?

Privremeno ustupanje radnika između poslodavaca moguće je u skladu s odredbama ZOR-a, no samo ako je riječ o povezanim poslodavcima u smislu odredbi Zakona o trgovačkim društvima. Nadalje, prema ZOR-u, ustupanje radnika drugom poslodavcu ovlaštene su vršiti isključivo Agencije za privremeno zapošljavanje. Stoga, unatoč izvanrednim okolnostima, ne postoji mogućnost jednostrane odluke poslodavca da svog radnika premjesti ili uputi na rad kod drugog poslodavca, osim u gore navedenim slučajevima.



## Otkaz ugovora o radu kao posljednja mjera?

Vjerujemo da je u trenutnoj situaciji svakom od poslodavaca ova mjera zaista na posljednjem mjestu, te da u ovome trenutku još nitko ne razmišlja o istoj. Vlada RH predložila je Hrvatskom saboru prvi paket mjera pomoći gospodarstvu, a sve s ciljem pomoći poslodavcima i očuvanja što većeg broja radnih mjesta. Hrvatska narodna banka također provodi niz mjera kako bi osigurala stabilnost deviznog tečaja te osigurala likvidnost kune.

U slučaju da poslodavci unatoč primjeni gore navedenih mjera i mogućnosti ipak ne mogu zadržati određeni broj radnika, na raspolaganju im je mogućnost otkazivanja ugovora o radu. Pri tome, poslodavci su, unatoč izvanrednoj situaciji i okolnostima u kojima su se našli, obvezni pridržavati se svih odredbi ZOR-a kojima se uređuje prestanak radnog odnosa uslijed otkaza (vrsta otkaza, opravdani razlozi za otkaz, otkazni rokovi, otpremnina i sl.).

Shodno navedenom, ističemo da se u slučaju da ipak dođe do takve situacije, pitanja otkazivanja ugovora o radu promatraju zasebno za svaki pojedini slučaj, te da se ne donose ishitrene odluke pod izlikom izvanrednih okolnosti u kojima ste se kao poslodavac našli. Da bi se izbjegle neželjene posljedice u vidu mogućih sudskih sporova, naš tim vam u svakom trenutku stoji na raspolaganju kako bi eventualne situacije vezane uz otkaze ugovora o radu riješili na najbolji i najkvalitetniji način za sve ugovorne strane.

Kontaktirajte nas u  
slučaju pitanja na naš  
e-mail za podršku (0-24):

[coronadesk@bmwc.hr](mailto:coronadesk@bmwc.hr)

