



Obavijest SSSH sindikalnim povjerenicima, drugim radničkim predstavnicima i članovima udruženih sindikata

Ovih dana svjedočimo kako virusi ne poznaju granice te je cijeli svijet suočen s brzim širenjem korona virusa (COVID-19), na koje pojedine države daju uspješne ili manje uspješne odgovore.

Kada je riječ o Hrvatskoj, naša Vlada, Ministarstvo zdravstva i Hrvatski zavod za javno zdravstvo te Nacionalni stožer civilne zaštite u cjelini, odrađuju odličan posao dobrom organizacijom sustava, pravovremenim i cjelovitim informiranjem javnosti i uspješnim praćenjem širenja virusa te pridonose osjećaju sigurnosti građana.

U odgovoru na ovu kriznu situaciju, međutim, moramo sudjelovati svi – kao građani, radnici i sindikalisti. S tim u vezi, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) savjetuje sve članove udruženih sindikata da slijede [preporuke i upute Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo](#) i Nacionalnog stožera civilne zaštite kako bi zaštitili sebe i druge od zaraze, kako na radnom mjestu, tako i izvan njega.

Kada je riječ o radnim odnosima i socijalnoj sigurnosti tijekom narednih mjeseci zbog korona virusa, ponovo ističemo kako radna i socijalna prava nisu suspendirana. **Poslodavci i radnici moraju nastaviti poštovati sve odredbe radnog i socijalnog zakonodavstva i drugih propisa iz navedenog područja, uključujući i kolektivne ugovore.** To znači kako do izmjena kolektivnog ugovora odnosno ugovora o radu ne smije doći jednostrano od strane poslodavca jer su to dvostrani akti koje potpisuju sindikat ili radnik, a i pri izmjeni pravilnika o radu mora se poštovati postupak savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom. To se naročito odnosi na mjere zaštite na radu, organizacije radnog vremena i prava na plaću ili naknadu plaće.

Rad i radna i socijalna prava

Radnik je dužan doći raditi na svoje uobičajeno odnosno drugo radno mjesto koje odredi poslodavac, osim ako ga poslodavac prethodno ne obavijesti (usmeno ili pisano) da ne dolazi. Ako je poslodavac odredio da radnik preventivno ostane kod kuće, radnik ima pravo na plaću (100 posto) koju isplaćuje poslodavac.

Ako radnik radi za poslodavca, neovisno gdje i pod kojim uvjetima

Ako radnik nastavlja raditi za poslodavca u prostoru poslodavca ili drugom mjestu koje odredi poslodavac, radnik ima pravo na plaću (100 posto) koju isplaćuje poslodavac.

NAPOMENA: radnik ima pravo odbiti rad odnosno napustiti mjesto rada ako je, zbog nedostatne ili neodgovarajuće zaštitne opreme, u riziku za život i zdravlje – sve dok poslodavac to ne riješi odnosno ne nabavi propisanu zaštitnu opremu. U takvu slučaju radnik ima pravo na plaću (100 posto) koju isplaćuje poslodavac.

Ako radnik nastavlja raditi za poslodavca

- od kuće (u dogovoru s poslodavcem) ili
 - u samoizolaciji odnosno karanteni (ako mu je odlukom nadležnih tijela određena samoizolacija ili karantena)
- ima pravo na plaću (100 posto) koju isplaćuje poslodavac.

OBRAZLOŽENJE: pravo na svoju plaću u njejoj punoj visini radnik ima temeljem činjenice da i dalje radi za poslodavca odnosno i dalje obavlja poslove svojeg radnog mjesta, neovisno gdje i pod kojim uvjetima. Radnik je dužan izvršavati obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom, te voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja.

Ako radnik privremeno ne radi za poslodavca, u konkretnim slučajevima

Ako radnik privremeno ne radi za poslodavca koji mu je naložio prekid rada, ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (ako drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno), koju isplaćuje poslodavac.

OBRAZLOŽENJE: 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 (Zakon o radu, članak 95).

NAPOMENA: Ovdje je riječ o drugim okolnostima za koje radnik nije odgovoran no, s obzirom da je to stanje teško i za poslodavce, SSSH je Vladi RH i resornom ministarstvu uputio prijedlog za državnim potporama kako bi se olakšalo i pomoglo poslodavcima, kako bi se održali prihodi radnika te očuvala radna mjesta. Potpore su trenutno u izradi.

Ako radnik ne radi za poslodavca jer je u samoizolaciji/karanteni, koja mu je određena odlukom nadležnih tijela, a radi na takvom radnom mjestu odnosno poslovima koje nije moguće odrađivati s nekog drugog mjesta rada, ima pravo na [naknadu plaće \(SADA: osnovica za izračun naknade je 4.257,28 kuna\) koju isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje \(HZZO\).](#)

Ako je radnik zaražen virusom COVID-19 (potvrđena zaraza ili je razvio simptome zbog zaraze), radnik ima pravo na bolovanje s naknadom u visini 70% plaće (više ako je tako uređeno u KU), a od jučer ima pravo na naknadu 100% plaće ako je zaražen na poslu, ali će to morati dokazivati!

Ako vam poslodavac odredi korištenje godišnjeg odmora, dužan vam je platiti naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

SSSH: Očuvanje zdravlja radnika, njihovih prihoda i radnih mjesta su prioritet!

Prikaz stanja prema važećim propisima i kolektivnim ugovorima

Stanje	Plaća/Naknada	Obveznik isplate
Zdravi radnik (koji odbije rad i/ili napusti mjesto rada ako je u riziku za život i zdravlje – sve dok poslodavac to ne riješi, ZNR)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (koji po nalogu poslodavca preventivno <u>ostaje kod kuće</u>)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (kojemu poslodavac zbog poslovnih razloga odredi <u>prekid rada</u> – ZOR, članak 95.)	naknada u visini njegove prosječne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca (i prema KU)	poslodavac (ZOR i KU)
Zdravi radnik (kojemu poslodavac, zbog izvanrednih okolnosti, odredi <u>rad od kuće</u>)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (kojemu je odlukom nadležnih tijela određena samoizolacijai karantena, koji <u>radi od kuće</u>)	plaća 100%	poslodavac
Zdravi radnik (kojemu je odlukom nadležnih tijela određena samoizolacijai karantena, koji <u>ne može raditi od kuće</u>)	osnovica za izračun naknade plaće za dane provedene u samoizolaciji je 4.257,28 kn (proračunska osnovica + 28%)	HZZO
Bolestan ili potvrđeno zaražen radnik	naknada u visini 70% plaće (+ više ako je uređeno KU) ako je zaražen na poslu 100% plaće (kao ozljeda na radu)	do 42 dana poslodavac, kasnije HZZO

	ali će morati to dokazati – NOVO od 18.03.2020.	
Radnik koji zbog djeteta (zatvoreni vrtići i škole) ostaje kod kuće ali <u>ne može raditi od kuće</u>	sada nema plaćenog odsustva jednog ili samohranog roditelja, osim u slučaju bolovanja zbog bolesti djeteta	

Istek ili otkazivanje ugovora o radu

Posebno skrećemo pozornost na činjenicu da su sve odredbe Zakona o radu vezane uz istek ili otkazivanje ugovora o radu i dalje na snazi, i da su ih se poslodavci dužni pridržavati.

Istek ugovora o radu

Prestanak ugovora o radu zbog isteka roka na koji je sklopljen ili zbog prestanka razloga zbog kojeg je sklopljen, nije otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme.

Radnik zaposlen na određeno vrijeme kojemu istekne ugovor o radu, a poslodavac ga zbog trenutne situacije ne produži, ima pravo na naknadu za nezaposlenost ako je u protekla 24 mjeseca radio najmanje 9 mjeseci (kod jednog ili više poslodavaca). Pravo ostvaruje ako se [Hrvatskom zavodu za zapošljavanje](#) prijavi u roku 30 dana od isteka ugovora o radu i podnese zahtjev za naknadom.

NAPOMENA: HZZ je upravo uveo mogućnost on-line prijave i podnošenja zahtjeva (vidjeti na službenoj stranici HZZ-a "Informacije o dostupnosti HZZ-ovih usluga", crveni kvadrat). Bez prijave u roku, radnik gubi i pravo na osnovno zdravstveno osiguranje.

Otkazivanje ugovora o radu

Unatoč mjerama i potporama za očuvanje radnih mjesta, čije se stupanje na snagu očekuje kroz nekoliko dana, neki poslodavci sigurno će posegnuti i za otkazivanjem ugovora o radu zaposlenima na neodređeno vrijeme, ili zaposlenima na određeno vrijeme čiji ugovor još nije istekao (to mogu samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom). No, poslodavci i dalje moraju poštovati zakonske postupke otkazivanja ugovora o radu, kao i pripadajuća prava radnika.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanog razloga (ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga) ili zbog osobno uvjetovanog razloga, radnik ima pravo na otpremninu (ako je kod tog poslodavca radio najmanje dvije godine), kao i na otkazni rok čije trajanje ovisi o dužini radnog odnosa. Radnik kojemu je otkazan govor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga ima pravo na naknadu za nezaposlenost, koju ostvaruje prijavom na HZZ u roku 30 dana od otkazivanja ugovora o radu, naravno pod uvjetom da je u protekla 24 mjeseca radio najmanje 9 mjeseci. Kao što smo već rekli, prilikom [prijave Hrvatskom zavodu za zapošljavanje](#), radnik mora podnijeti i zahtjev za novčanu naknadu za vrijeme privremene nezaposlenosti – ako ga ne podnese, to pravo neće niti ostvariti!

VAŽNO: izvanredne okolnosti zbog virusa COVID-19, nisu opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu, uključujući i izvanredni otkaz ugovora o radu!

Također, napominjemo kako radnik nije dužan općenito, pa ni zbog ove krizne situacije, pristajati na sporazumni raskid ugovora o radu.

VAŽNO: radnik koji sam otkáže ugovor o radu, prihvati i potpiše sporazumni raskid, koji nije zadovoljio na probnom radu ili svojim ponašanjem skrivi otkaz ugovora o radu, nema pravo na naknadu za nezaposlenost na HZZ-u čak niti ako je ostvario uvjet za naknadu (najmanje 9 mjeseci rada unutar 24 mjeseca).

Poslodavac koji je radniku otkazao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog razloga, ne smije šest mjeseci od dana dostave radniku odluke o otkazu ugovora o radu, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

NAPOMENA: nije nevažno napomenuti kako poslodavci koji su već počeli otpuštanja pod izgovorom virusa COVID-19, neće imati pravo na korištenje državnih potpora za ublažavanje posljedica.

Sigurnost i zaštita zdravlja na radnom mjestu

Osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, temeljna je obveza poslodavca iz radnog odnosa.

Obveza radnika je raditi na siguran način, voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika te koristiti svu propisanu i osiguranu zaštitnu opremu.

Poslodavac je dužan provoditi zaštitu na radu vodeći računa o prevenciji rizika te je obavezan zaštitu na radu prilagoditi promijenjenim okolnostima. Upućujemo [na Upute za poslodavce i radnike vezano uz nCoV bolesti \(COVID-19\) koje objavljuje Hrvatski zavod za javno zdravstvo – Služba za medicine rada.](#)

Poslodavci koji ne mogu prilagoditi zaštitu na radu promijenjenim okolnostima do mjere do koje je to nužno i razumno za zaštitu zdravlja radnika, trebali bi, u suradnji s radničkim predstavnicima, dogovoriti kratkoročni prekid rada uz naknadu plaće ili druga rješenja o kojima se dogovore.

Poziv na stalnu komunikaciju unutar SSSH – solidarnost i zajedništvo

Pozivamo vas sve: sindikalne povjerenike, povjerenike radnika za zaštitu na radu i članove radničkih vijeća da aktivno i stalno komunicirate s članovima i radnicima, da ih informirate o njihovim pravima i obvezama te da prikupljate informacije o problemima s kojima se radnici suočavaju kako bi ih komunicirali prema poslodavcima i što brže rješavali.

Pozivamo vas i na stalnu suradnju s poslodavcima, razmjenu informacija i što brže rješavanje problema u obostranom interesu.

Pozivamo vas na stalnu komunikaciju s vašim matičnim sindikatima, sa svim službama SSSH: stručnom službom, pravnom službom i teritorijalnim uredima SSSH, Sindikalnom akcijom i dr.. Javite se čim uočite problem ali javljajte nam i uspješna rješenja koja ste izborili jer će drugim kolegama i kolegicama zasigurno koristiti.

Članovi sindikata pravo na besplatno pravno savjetovanje i zastupanje ostvaruju putem svojih matičnih sindikata ili putem Pravne službe SSSH, u skladu s uobičajenim uputama korištenja.

Sve članove koji imaju potrebu za pravnim savjetom upućujemo da nam se obraćaju pozivom na mobitele – što je u ovoj situaciji najbrže i najsigurnije.

Svi kontakt-podaci nalaze se na našoj [web stranici](#).

Preporučujemo koristiti sve komunikacijske kanale: oglasne ploče, pisane informacije, elektroničku komunikaciju (e-mailove, web-stranice...), društvene mreže, telefone, mobitele i dr.

Sindikalne aktivnosti

O radnim i socijalnim pravima u ovom trenutku potrebno je osigurati stalno informiranje radnika i njihovih predstavnika.

Zaštita zdravlja radnika i očuvanje zaštita radnih mjesta i prihoda radnika u središtu su rada SSSH i udruženih sindikata u narednom razdoblju.

SSSH je Vladi RH, putem Ministarstva rada i mirovinskog sustava, uputio niz prijedloga mjera i potpora te ponudio suradnju u provedbi i nadzoru. Neki zahtjevi su prihvaćeni i počinju se primjenjivati.

Posebne zahtjeve poslodavcima i Vladi RH, ovisno o specifičnostima sektora, uputili su i naši udruženi sindikati, o čemu smo vas redovno izvještavali a to ćemo i nadalje činiti.

O mjerama i potporama za ublažavanje ekonomskih i socijalnih posljedica virusa COVID-19, kao i kako ih provoditi i nadzirati, izvijestit ćemo vas odmah po njihovu usvajanju.

Uz sindikalni pozdrav *Zajedno smo jači!*

Predsjednik
Mladen Novosel