

PRIMJERI AKATA IZ RADNIH ODNOSA POVODOM EPIDEMIJE BOLESTI COVID-19

Odlukom Ministra zdravstva od 11.3.2020. proglašena je epidemija bolesti COVID-19. Proglašenje epidemije i donošenje niza odluka Kriznog stožera civilne zaštite Republike Hrvatske temeljem izmijenjenog Zakona o sustavu civilne zaštite (Nar. nov., br. 82/15, 118/18 i 31/20), u prvom redu Odluke o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada u trgovini, uslužnih djelatnosti i održavanja kulturnih i sportskih događanja (Nar. nov., br. 32/20), postavilo je pred poslodavce izazov kako u novonastalim okolnostima zakonito riješiti pitanje radnih odnosa u situaciji ograničene mogućnosti kretanja radnika i potrebe povećane pažnje za zdravlje radnika. Za poslodavce u Gradu Zagrebu ova situacija posebno je otežana jakim potresom 22.3.2020.

Kako bi našim pretplatnicima, odnosno poduzetnicima i radnicima pomogli u lakšem rješavanju najčešćih pitanja kako u ovoj situaciji na zakonit način donositi odluke i akte iz radnih odnosa, u nastavku dajemo nekoliko primjera akata iz radnog prava, koji će, vjerujemo, pomoći i poslodavcima i radnicima na zakonit način urediti međusobna prava i obveze, obzirom na proglašenu epidemiju te niz mjera kojima je ograničeno kretanje radnika. U tom smislu, u nastavku dajemo primjere:

1. Dodatak (aneks) ugovora o radu o smanjenju radnog vremena;
2. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada od kuće;
3. Dodatak ugovora o radu kojim se privremeno uređuje rad radnika na izdvojenom mjestu rada od kuće;
4. Odluka o godišnjem odmoru;
5. Zahtjev za odobrenjem neplaćenog dopusta od strane radnika;
6. Odluka o neplaćenom dopustu;
7. Odluka poslodavca o prekidu rada;
8. Poslovno uvjetovani otkaz;
9. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.
10. Propusnica za ulazak i izlazak s područja prebivališta ili stalnog boravišta

1. Dodatak (aneks) ugovora o radu o smanjenju radnog vremena

Pojedini poslodavci će, obzirom na smanjen obujam poslovanja, odlučiti se za sporazum s radnicima o smanjenju tjednog radnog vremena. Smanjenje tjednog radnog vremena će vjerojatno dovesti do razmjernog smanjenja plaće, makar poslodavac može donijeti i drugačiju odluku.

AAA d.o.o. za graditeljstvo, Zagreb, Vodnikova 321, OIB 21154322343, koje zastupa član uprave Neva Nević (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

VLADIMIR VLADIĆ iz Zagreba, Nova cesta 333c, OIB 21112222221 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 26. ožujka 2020. sklapaju sljedeći

DODATAK I.
UGOVORU O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME
od 27. ožujka 2014. godine

Članak 1.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da su dana 27. ožujka 2014. godine sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova zidara (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Članak 2.

Temeljem ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru, mijenja se i dopunjuje članak 3. Osnovnog ugovora tako da izmijenjen glasi:

„Radno vrijeme radnika iznosi 20 sati tjedno.“

Članak 3.

Poslodavac i Radnik, nadalje, suglasno utvrđuju kako osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u nepunom radnom vremenu iz članka 3. Osnovnog ugovora iznosi 5.000,00 (slovima: pettisuća) kuna“.

Članak 4.

Sve ostale odredbe Osnovnog ugovora ostaju na snazi i primjenjuju se u cijelosti.

Članak 5.

Ovaj Dodatak I. Osnovnom ugovoru sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Član uprave
Neva Nević

Radnik
Vladimir Vladić

2. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada od kuće

Poslodavac i radnik mogu rad na izdvojenom mjestu rada od kuće, mišljenja smo, urediti na dva načina. S jedne strane to se može urediti sklapanjem novog ugovora o radu. To će se u pravilu dogoditi kada se s radnikom prvi puta sklapa ugovor o radu, makar je takav ugovor moguće sklopiti i s radnikom s kojim poslodavac već ima sklopljen ugovor o radu.

Primjer – Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada

AAA d.o.o. za izradu računalnih programa, Rijeka, Nova cesta 345, OIB 21112323232 koje zastupa Direktor Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Ines Nesić iz Rijeke, Puljska 233, OIB 11277776666 (u nastavku teksta: Radnica)

dana 25. ožujka 2020. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnica zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova računalnog programera na izdvojenom mjestu rada kod kuće, na adresi Puljska 233, Rijeka.

Članak 2.

Radnica otpočinje s radom dana 26. ožujka 2020.

Članak 3.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora obuhvaćaju kreiranje računalnih programa i baza podataka za Poslodavca.

Računalni programi i baze podataka iz stavka 1. vlasništvo su Poslodavca.

Članak 4.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ugovorne strane ugovaraju probni rad u trajanju od tri mjeseca.

Članak 5.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnica će obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

II. Radno vrijeme

Članak 6.

Poslove iz članka 1. Radnica će obavljati u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, od ponedjeljka do petka, sukladno rasporedu radnog vremena kojeg utvrđuje Poslodavac.

III. Plaća i druge naknade

Članak 7.

Poslodavac se Radnici za obavljene rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću u iznosu od 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna.

Poslodavac isplaćuje Radnici plaću najkasnije svakog 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

IV. Odmori i dopusti

Članak 8.

Radnica ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta po rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.

Članak 9.

Radnica ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor Radnica će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 10.

Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računavaju subote ni dani u koje je ovim Ugovorom, ili zakonom, odnosno drugim aktom koji obvezuje Poslodavca i Radnicu određeno da se ne radi.

Članak 11.

Radnica ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust sukladno Zakonu o radu.

V. Druga prava i obveze Radnice i Poslodavca

Članak 12.

Radnica se obvezuje dostavljati Poslodavcu sve potrebne podatke za vođenje propisanih evidencija.

Članak 13.

Evidenciju o radnom vremenu ažurno vodi sama Radnica na izdvojenom mjestu rada, na posebnom obrascu koji joj dostavlja Poslodavac, upisujući podatke na kraju svakog radnog dana.

Evidenciju iz stavka 1. Radnica je obvezna dostaviti Poslodavcu najkasnije dan nakon kraja mjesečnog obračunskog razdoblja.

Članak 14.

Radnica mora osigurati svoju dostupnost Poslodavcu za vrijeme trajanja radnog vremena na izdvojenom mjestu rada, putem telefona, elektronske pošte, ili video-veze preko računala, osim ako to nije moguće iz razloga više sile.

Članak 15.

Poslodavac se obvezuje za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora dostavljati Radnici sve potrebne podatke.

Članak 16.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje Radnici osigurati odgovarajuću informatičku i drugu potrebnu opremu i to:

- prijenosno računalo;
- USB;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.

Poslodavac će osigurati servisiranje informatičke i druge potrebne opreme iz stavka 1. ovog članka, a u slučaju potrebe popravka opreme, obvezuje se Radnici osigurati zamjensku opremu iste kvalitete.

Radnica neće upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

Članak 17.

Troškove potrošnje električne energije za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, kao i troškove pretplate internet veze te mobilne telefonske veze, snosi Poslodavac, temeljem računa koje Poslodavcu dostavlja Radnica najkasnije sljedeći dan nakon primitka, posebno za svaki mjesec.

Poslodavac je dužan platiti račune iz stavka 1. ovog članka u roku od 7 (slovima: sedam) radnih dana nakon njihove dostave, odnosno prije njihova dospijeca.

VI. Zaštita na radu

Članak 18.

Poslodavac se obvezuje Radnici osigurati sva potrebna sredstva zaštite na radu sukladno propisima, o svojem trošku.

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnica se obvezuje Poslodavcu vratiti sva sredstva zaštite na radu iz stavka 1. koje je moguće vratiti bez ugrožavanja sigurnosti mjesta u kojem je Radnica obavljala rad po tom Ugovoru.

VII. Stručno osposobljavanje

Članak 19.

Poslodavac se obvezuje osigurati Radnici stručno osposobljavanje sukladno dinamici razvoja računalnih programa koji se koriste za kreiranje baza podataka iz članka 2. ovog Ugovora.

Trošak stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka, kao i sve druge opravdane troškove koje bi Radnica imala za vrijeme stručnog osposobljavanja (troškovi puta, boravka u drugom mjestu, prehrane i sl.) snosi Poslodavac.

VIII. Kontrola kvalitete

Članak 20.

Poslodavac će po prethodnoj najavi najmanje dva puta tjedno obavljati redovitu kontrolu kvalitete rada Radnice.

Poslove kontrole iz stavka 1. ovog članka obavlja stručna osoba koju Poslodavac određuje pisanom odlukom koja se dostavlja i Radnici.

IX. Zabrana konkurencije

Članak 21.

Radnica se obvezuje da za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca neće obavljati nikakve druge poslove za svoj, ili tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

X. Poslovna tajna

Članak 22.

Radnica se obvezuje da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora o radu i po njegovu prestanku čuvati kao poslovnu tajnu sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca za koje saznao u obavljanju svojih poslova.

Članak 23.

Po prestanku ovog Ugovora Radnica je dužna vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju koja se kod nje nalazi kao i svu informatičku i drugu opremu koju joj je Poslodavac ustupio za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

XI. Otkaz Ugovora

Članak 24.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove određene Zakonom o radu.

U slučaju otkaza Radnici radi nezadovoljavanja na probnom radu, otkazni rok je 7 (slovima: sedam) dana.

XII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 25.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Rijeci.

Članak 26.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Ivo Ivin

Radnik
Ines Nesić

3. Dodatak ugovoru o radu o privremenom radu na izdvojenom mjestu rada od kuće

S druge strane, sa radnikom s kojim poslodavac već ima sklopljen ugovor o radu, poslodavac može sklopiti dodatak (aneks) postojećem ugovoru o radu, samo što takav dodatak postojećem ugovoru o radu mora imati sve elemente određene u čl. 16. Zakona o radu.

CEDECE d.o.o. za trgovinu iz Zagreba, Stara ulica 22d, OIB: 12345678998 koje zastupa član uprave Davor Vordić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Ivana Ivić iz Zagreba, Vodnikova 44d, OIB: 34343455422 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 18.03.2020. sklapaju sljedeći

DODATAK I. UGOVORA O RADU

Članak 1.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da su dana 02.5.2005. sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova financijskog savjetnika (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Poslodavac predlaže Radniku sklapanje ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru (u nastavku teksta: Dodatak I.) za privremeni rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće, iz razloga brige za zaštitu zdravlja radnika obzirom na epidemiju virusa COVID-19.

Članak 2.

Iza članka 3. Osnovnog ugovora kojim je određeno mjesto rada Radnika, dodaje se novi članak 3.a čija je primjena ograničena na razdoblje od 23.3.2020. do 30.4.2020., koji glasi:

„Čl. 3.a

Iznimno od čl. 3. ovog Ugovora u razdoblju od 23.3.2020. do 30.4.2020. Radnik će obavljati poslove utvrđenim ovim ugovorom na izdvojenom mjestu rada kod kuće na adresi Vodnikova 44d u Zagrebu.

Za obavljanje poslova iz prethodnog stavka Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati sljedeću opremu:

- prijenosno računalo;
- mobilni telefonski uređaj.

U slučaju kvara opreme Poslodavac je obavezan osigurati njezin popravak, osim u slučaju da je radnik prouzročio kvar krajnjom nepažnjom.

Poslodavac će Radniku nadoknaditi dokumentirane troškove nabavke bona za mobitel, bona za internet i mjesečni paušalni trošak u iznosu 200,00 (slovima: dvjesto) kuna na ime utroška električne energije za obavljanje poslova za Poslodavca temeljem ovog Ugovora.

U slučaju potrebe posla, poslodavac će omogućiti radniku osposobljavanje i stručno usavršavanje.

Dana 30.4.2020. prestaje važiti ovaj Dodatak I., odnosno čl. 3. Osnovnog ugovora, u cijelosti se nastavlja primjenjivati čl. 4. Osnovnog ugovora te se Radnik vraća na svoje radno mjesto u sjedištu Poslodavca.“

Članak 3.

Ovaj Dodatak I. stupa na snagu 23.3.2020. i primjenjuje se zaključno sa 30.4.2020.

Članak 4.

Ovaj Dodatak I. sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva).

Za Poslodavca
Član uprave
Davor Vordić

Radnik
Ivana Ivić

4. Odluka o godišnjem odmoru

Sukladno Zakonu o radu, obavijest o korištenju godišnjeg odmora mora se dostaviti radniku 15 dana prije prvog dana njegovog korištenja. S time u vezi treba istaknuti kako nije sigurno da bi eventualni inspeksijski nadzor tolerirao poslodavcu nezakonito određivanje godišnjeg odmora, odnosno dostavljanje obavijesti o korištenju godišnjeg odmora izvan navedenog roka.

Sukladno čl. 85. st. 4. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo GEGEHA d.o.o. za poslovno savjetovanje iz Splita, Marmontova 434 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa član uprave Valentina Lenti, dana 1. ožujka 2020. donosi sljedeću

ODLUKU
o korištenju godišnjeg odmora

1. Radnica Ana Anić (u nastavku teksta: Radnica), zaposlena kod Poslodavca na random mjestu konzultanta za računovodstvo, koristit će preostali dio godišnjeg odmora za 2019. u trajanju od 12 (slovima: dvanaest) radnih dana u razdoblju od 19.3.2020. do 3.4.2020.
2. Godišnji odmor za 2020. u trajanju od 23 (slovima: dvadesettri) dana Radnica će koristiti u razdoblju od 6.4.2020. do 8.5.2020.
3. Nakon korištenja godišnjeg odmora iz točke 3. ove Odluke, Radnici preostaje jedan dan godišnjeg odmora za 2020. kojeg će Radnica će koristiti po svojem nahodanju uz obavezu da o danu godišnjeg odmora obavijesti Poslodavca tri dana unaprijed.
4. Radnica za vrijeme trajanja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće sukladno čl. 81. Zakona o radu.

Za poslodavca
Član uprave
Valentina Lenti

Obavijest preuzeta osobno od strane Radnice dana 1.3.2020. - Ana Anić
(potpis preuzimatelja)

5. Zahtjev za odobrenje neplaćenog dopusta

Za neplaćeni dopust je izrijekom u čl. 87. Zakona o radu određeno kako ga odobrava poslodavac temeljem zahtjeva radnika. Kao i svi drugi akti radnog prava i ovaj bi morao biti u pisanom obliku.

Pero Perić
Dravska cesta 222
Osijek

COMDATTA d.o.o. za informacijsku tehnologiju
Ivanićgradska 90d
Osijek

Osijek, 6.3.2020.

Predmet: zahtjev za odobrenje neplaćenog dopusta

Poštovani,

Molim da mi se odobri neplaćeni dopust u trajanju od 15 dana, u razdoblju od 9.3.2020. do 27.3.2020.

S poštovanjem,

Pero Perić

6. Odluka o neplaćenom dopustu

Odobrenjem neplaćenog dopusta od strane poslodavca, prava i obveze radnika iz radnih odnosa miruju. Međutim, poslodavac u svojoj odluci o neplaćenom dopustu može odlučiti da će radniku i za vrijeme trajanja plaćenog dopusta plaćati doprinose na minimalnu osnovicu za zdravstveno i mirovinsko osiguranje.

Temeljem čl. 87. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19 - u nastavku teksta: Zakon), COMDATTA d.o.o. za informacijsku tehnologiju, Ivanićgradska 90d, Osijek, koje zastupa prokurist Dražen Dražić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 7.3.2020. donosi sljedeću

O D L U K U
O ODOBRENJU KORIŠTENJA NEPLAĆENOG DOPUSTA

1. Radniku Peri Periću (u nastavku teksta: Radnik) odobrava se korištenje neplaćenog dopusta u razdoblju od 9.3.2020. do 27.3.2020., u ukupnom trajanju od 15 radnih dana.
2. Radnik je dužan vratiti se na rad dana 30.3.2020.
3. Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze Radnika iz radnog odnosa miruju.

Obrazloženje

Radnik je dana 6.3.2020. podnio pisani zahtjev za odobrenje neplaćenog dopusta u trajanju od 15 radnih dana, u razdoblju od 9.3.2020. do 27.3.2020. Poslodavac je sukladno čl. 87. Zakona o radu odlučio kao u izreci ove Odluke.

Za Poslodavca

Prokurist
Dražen Dražić

7. Odluka poslodavca o prekidu rada

Odluka poslodavca o prekidu rada iz čl. 95. Zakona o radu:

Temeljem čl. 95. Zakona o radu, u svezi sa točkama I., II., III. i V. Odluke o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada u trgovini, uslužnih djelatnosti i održavanja kulturnih i sportskih događanja, koja je stupila na snagu 19.3.2020., trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za prodaju namještaja iz Zagreba, Škorpikova 333 (u nastavku teksta: Poslodavac), zastupano po članu uprave Ante Antić, dana 19.3.2020. donosi sljedeću

ODLUKU O PREKIDU RADA

1. Prekida se rad kod Poslodavca u razdoblju od 20.3.2020. do 18.4.2020.
2. Za vrijeme prekida rada kod Poslodavca radnici imaju pravo na naknadu plaće sukladno čl. 95. st. 3. i 5. Zakona o radu.
3. Ova Odluka odnosi se na sve Radnike Poslodavca.

Obrazloženje

Dana 19.3.2020. Krizni stožer Civilne zaštite Republike Hrvatske donio je Odluku o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada u trgovini, uslužnih djelatnosti i održavanja kulturnih i sportskih događanja. Točkama I.-III. i točkom V. ove Odluke propisana su ograničenja u svezi rada radnika kod poslodavca, koji ispunjava uvjete iz navedenih odredbi, odnosno koji ne može ispuniti uvjete za rad predviđene ovom Odlukom. Sukladno navedenom donijeta je odluka o prekidu rada kao u izreci.

Trajanje prekida rada kod Poslodavca uvjetovano je rokom primjene Odluke o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada u trgovini, uslužnih djelatnosti i održavanja kulturnih i sportskih događanja, određenim u točki I. iste Odluke. Odredbom čl. 95. st. 3. Zakona o radu određeno je kako 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. U konkretnom slučaju prekida rada kod Poslodavca radi se o drugim okolnostima za koje ni radnik ni Poslodavac nisu odgovorni.

Temeljem čl. 95. st. 5. Zakona o radu, za vrijeme prekida rada kod Poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca. Obzirom na sve navedeno odlučeno je kao u izreci.

Za poslodavca
Član uprave
Ante Antić

8. Redoviti poslovno uvjetovani otkaz

Obzirom za situaciju uvjetovanu epidemijom virusa bolesti COVID-19, te mjerama ograničavanja koje donosi Krizni stožer Civilne zaštite RH, na žalost neki poslodavci ne mogu održati poslovanje i razinu zaposlenosti na razini koja je bila prije nastanka epidemije. Stoga su neki poslodavci prisiljeni otkazati ugovore o radu radnika redovitim poslovno uvjetovanim otkazom iz gospodarskih razloga.

Radnici kojima je otkazano iz poslovno uvjetovanih razloga imaju pravo na otkazni rok iz čl. 122. Zakona o radu, ili iz drugog izvora radnog prava (ugovor o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor), već prema tome koje je pravo iz navedenih raznih izvora radnog prava za radnika povoljnije, odnosno kojim je izvorom radnog prava predviđen duži otkazni rok. Radnici koji su ispunili zakonske uvjete za otpremninu (2 pune godine radnog staža kod poslodavca koji otkazuje ugovor o radu) imaju i pravo na otpremninu sukladno čl. 126. Zakona o radu.

Primjer – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz gospodarskih razloga bez otpremnine

ABEBE d.o.o. za graditeljstvo, Split, Daleke obale 101a, koje zastupa direktor Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), 20. ožujka 2020. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1. Radniku Mariju Marijiću (u nastavku teksta: Radnik), iz Spllita, Nova ulica 7, zaposlenom na radnom mjestu zidara otkazuje se ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen 1. srpnja 2016. zbog gospodarskih razloga.
2. Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
3. Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
(ili: Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnik ne mora dolaziti na rad).
4. Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. godinu.
5. Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna.

Obrazloženje

Poslodavac je dana 1. srpnja 2016. sklopio ugovor o radu s Radnikom za obavljanje poslova zidara. Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao poslove zidara.

Uslijed smanjenja obujma posla kod Poslodavca radi epidemije bolesti COVID-19 i smanjenja broja narudžbi za obavljanje građevinskih radova što je temeljna djelatnost Poslodavca, Poslodavac je prisiljen otkazati ugovor o radu Radniku iz gospodarskih razloga. Kako Poslodavac zapošljava više od 20 radnika, pri donošenju odluke o otkazu vodio je računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete Radnika. Obzirom na neprekidni rad Radnika kod Poslodavca u trajanju od tri godine devet mjeseci i dvadeset dana, otkazni rok Radnika sukladno Zakonu iznosi kazni rok iznosi mjesec i dva tjedna.

Radniku će biti dana mogućnost da za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo 4 sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja (ili: Za vrijeme otkaznog roka Radnik ne mora dolaziti na posao). Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. godinu te nema pravo na korištenje godišnjeg odmora za 2020., ili na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Radnik kod Poslodavca radi više od dvije pune godine, nije kriv za otkaz te je stoga ostvario pravo na otpremninu iz Zakona. Temeljem navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Ana Anić

Dostaviti:

1. Radniku Marijo Marijić iz Splita, Nova ulica 7, neposrednim uručanjem _____, ili poštom s povratnicom.

_____ potpis radnika i datum primitka

2. Računovodstvo i financije – ovdje.
3. Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4. Arhiva – ovdje.

9. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

U novonastaloj situaciji pojedini poslodavci radi smanjenja obujma posla, ili otežane naplate, više neće biti u mogućnosti plaćati radnicima ugovorenu plaću. Osim redovitog poslovno uvjetovanog otkaza, poslodavcima u takvoj prilici stoji na raspolaganju i mogućnost donošenja odluke o otkazu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu. U ovoj situaciji poslodavac radniku istovremeno dostavlja 2 akta, redoviti poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu i prijedlog novog ugovora o radu, s time da pravne posljedice poslovno uvjetovanog otkaza, odnosno otkazni rok, počinje teći tek nakon isteka roka za radnikovo očitovanje o ponudi novog ugovora od strane poslodavca. Ovaj rok za očitovanje radnika prema Zakonu o radu ne može biti kraći od 8 dana.

Primjer – Odluka o otkazu (poslovno uvjetovani) s ponudom izmijenjenog ugovora

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), Ana Anić, direktor trgovačkog društva BECEBE d.o.o. za trgovinu, Osijek, Aleja mira 99c (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 22. ožujka 2020. donosi sljedeću

ODLUKU O OTKAZU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

1. Radnici Ivi Ivin iz Osijeka, Dravska 333 (u nastavku teksta: Radnica), zaposlenoj na poslovima tajnice Voditelja ureda Direktora, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 01. rujna 2018. godine iz gospodarskih razloga.
2. Radnica nema pravo na otpremninu.
3. Radnici pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. godinu, u trajanju od 6 (slovima: šest) dana, kojeg će početi koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka iz točke 4. ove Odluke, u roku od 15 dana od dana dostave ove Odluke o otkazu.

4. Radnica ima pravo na otkazni rok u trajanju od mjesec dana koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.

5. Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnica ne mora dolaziti na posao.

6. Ova Odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu neće vrijediti u slučaju da Radnica u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana njene dostave prihvati sklapanje prijedloga ugovora o radu sa istim sadržajem kao Ugovor o radu iz točke 1. ove Odluke zaključen 01. rujna 2018., osim u dijelu koji se odnosi na visinu plaće, koji se dostavlja istovremeno s ovom Odlukom.

Obrazloženje

Radnica je po struci tajnica, koja kod Poslodavca obavlja administrativno-tajničke poslove za Direktora marketinga. Radi otežanog poslovanja uvjetovanog situacijom na tržištu obzirom na epidemiju bolesti COVID-19, što je dovelo do smanjenja prihoda, Poslodavac je bio prisiljen racionalizirati poslovanje smanjenjem broja zaposlenih. O namjeravanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac se savjetovao s radničkim vijećem, koje nije imalo primjedbi na Odluku Poslodavca o poslovno uvjetovanom otkazu Radnici.

Pri odlučivanju o otkazu Poslodavac je vodio računa o osobi Radnice, njenim godinama života, te obiteljskoj situaciji prema kojoj Radnica ima zaposlenog supruga i jedno dijete. U slučaju da Radnica odbije ponudu poslodavca za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, na snagu stupaju pravne posljedice predmetne Odluke o otkazu.

Otkazni rok Radnici temelji se na izračunu njenog radnog staža kod Poslodavca i odredbi članka 122. Zakona o otkaznim rokovima. Ova Odluka neće vrijediti ukoliko Radnica u roku od 8 dana od dana dostave ovog otkaza prihvati sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji se dostavlja u prilogu. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora vrijedi 8 dana, a istekom tog roka ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.

BECEBE d.o.o.
Direktor
Ana Anić

Prilog:

1. Obavijest o korištenju godišnjeg odmora.
3. Ponuda izmijenjenog ugovora o radu.

Dostaviti:

- radnici Ivi Ivin, Osijek, Slavonska 44d, - neposrednim uručjenjem Iva Ivin 22.3.2020., ili poštom s povratnicom; potpis radnika i datum primitka
- pravna i kadrovska služba – ovdje;
- financije i računovodstvo – ovdje;
- Radničko vijeće – ovdje;
- arhiva - ovdje.

Primjer – Ponuda izmijenjenog ugovora o radu

BECEBE d.o.o. za trgovinu

Aleja mira 99c
31000 Osijek

Iva Ivin
Dravska 333
31000 Osijek

Osijek, 24. ožujak 2020.

Predmet: otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Poštovana,

ovim putem Vas obavještavamo da smo prisiljeni donijeti odluku o otkazu Vašeg ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Razloge za donošenje odluke o otkazu ugovora o radu dostavljamo u privitku, u odluci o otkazu. Također Vam ovim putem dostavljamo ponudu za sklapanje novog ugovora o radu pod sljedećim uvjetima različitim u odnosu na Vaš ugovor o radu koji je trenutno na snazi:

- novo radno mjesto: administrativna tajnica u administrativno – tajničkoj službi;
- mjesto rada: sjedište poslodavca;
- dan početka rada na novom radnom mjestu: 1. travanj 2020.;
- trajanje ugovora: na neodređeno vrijeme;
- godišnji odmor: 24 dana;
- otkazni rokovi: prema Zakonu o radu;
- novi iznos mjesečne plaće: 7.000,00 kuna;
- dodaci na plaću za:
 - prekovremeni rad – 40%
 - rad nedjeljom i blagdanom – 40% - nema kumuliranja;
 - noćni rad – 40 %.

Svi drugi uvjeti su u ponudnom novom ugovoru o radu, kojeg također dostavljamo u privitku ovog dopisa, neizmijenjeni.

Molimo Vas da se o ovoj ponudi očitujete u roku od 8 dana od dana dostave ovog otkaza. U slučaju da prihvatite našu ponudu, pristupili bi sklapanju novog ugovora o radu. U slučaju da do isteka roka za očitovanje ne prihvatite ponudene uvjete, nastupaju pravni učinci otkaza ugovora o radu.

S poštovanjem,

Direktor
Ana Anić

Privitak:

1. Prijedlog izmijenjenog ugovora o radu.

10. Propusnica za ulazak i izlazak s područja prebivališta ili stalnog boravišta

Krizni stožer Civilne zaštite RH donio je dana 23.3.2020. Odluku o zabrani napuštanja mjesta prebivališta i stalnog boravka u RH. Zabrana iz točke II. ove Odluke ne odnosi se na:

- a) Promet i kretanje nužno za opskrbu navedenih područja,
- b) Dnevne migracije zaposlenih u službama bitnim za: pružanje zdravstvene i veterinarske zaštite, dostavu lijekova i sanitetskog materijala, održavanje komunalne djelatnosti, vodoopskrbe i odvodnje, opskrbe plinom i strujom, zaštitarske službe,
- c) izvješćivanje javnosti,
- d) stanovnika koji zahtjevaju hitnu medicinsku skrb,
- e) iz vitalnih obiteljskih razloga, poput pružanja skrbi djeci i starijim osobama ili kupnje hrane i osnovnih potrepština
- f) putovanja na posao i s posla, ako je obavljanje posla neophodno i ne može se obaviti od kuće,
- g) žurne i operativne službe koje sudjeluju u sprječavanju širenja bolesti COVID-19.

Propusnice za ulazak i izlazak s područja prebivališta ili stalnog boravišta izdaju, ovjeravaju i potpisuju:

- za okolnosti iz točke II.a, II.b, II.c, II.f i II.g odgovorne osobe u pravnoj osobi;
- za okolnosti iz točke II.d izdaje izabrani liječnik obiteljske medicine I;
- za okolnosti iz točke II.e nadležni stožer civilne zaštite

PROPUSNICA

Temeljem čl. II. i čl. III. Odluke o zabrani napuštanja mjesta prebivališta i stalnog boravka, koja je stupila na snagu dana 23. ožujka 2020.

Propušta se	Ime Ivo	Prezime Ivić
Razlog odobrenja:	putovanje na posao i s posla	
U trajanju od	Datum 23.3.2020.	Datum 18.4.2020.