

The logo consists of the letters 'UH→PA' in a bold, sans-serif font. The 'U' and 'PA' are black, while the 'H' is replaced by an orange arrow pointing to the right.

UH→PA

udrug  
hrvatskih  
putničkih  
agencija

# PRAVNI ASPEKT POSLOVANJA TURISTIČKIH AGENCIJA

Dunja Šarić

Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika,  
studeni 2024.

# Obveze

- Zakon o pružanju usluga u turizmu (NN 130/17., 25/19., 98/19., 42/20., 70/21.)
- Zakon o zaštiti potrošača (NN 19/22., 59/23.)
- **Objaviti** uvjete, sadržaj i cijenu svake pojedine usluge na hrvatskom jeziku i latiničnom pismu → može ih istodobno objaviti i na nekom drugom putniku jasnom i razumljivom jeziku (pridržavati ih se → uvjeta/sadržaja/cijena)

- Trgovac mora jasno, vidljivo i čitljivo istaknuti **iznos maloprodajne cijene** i cijene za jedinicu mjere proizvoda koju pruža u službenoj valuti RH → **ne smije druge cijene**
- Maloprodajna cijena → **konačna cijena** u službenoj valuti RH za pojedini proizvod ili uslugu, odnosno određenu količinu proizvoda, uključujući poreze i druga javna davanja
- **Iznimno !** ako trgovac kao poseban uvjet prodaje odobrava **popust** za pojedine proizvode ili skupine proizvoda koji će se prodavati po sniženoj cijeni → dužan je istaknuti cijenu u redovitoj prodaji i cijenu tijekom trajanja posebnog oblika prodaje  
(na proizvodu ili na prodajnom mjestu, kao i u izlogu)
- Naš zakonodavac (EU) jasnije istaknuo da se **obveza isticanja dvije cijene** odnosi isključivo na prodaju **unutar** poslovnih prostorija + ne odnosi na oglašavanje / ugovore sklopljene izvan poslovnih prostorija i ugovore sklopljene na daljinu (ne znači da trgovci ne mogu i nadalje isticati dvije cijene, ako to smatraju potrebnim!)

# Pisani prigovor

- **Omogućiti** gostu podnošenje pisanog prigovora u poslovnim prostorijama i bez odgađanja pisanim putem potvrditi njegov primitak → omogućiti gostu podnošenje pisanog prigovora putem pošte, **telefaksa** ili elektroničke pošte
- U poslovnim prostorijama i na mrežnim stranicama → vidljivo istaknuti **obavijest o načinu podnošenja pisanog prigovora**
- U pisanom obliku **odgovoriti na prigovor** u roku od 15 dana od dana zaprimljenog prigovora
- **Voditi i čuvati evidenciju** prigovora gostiju godinu dana od dana primitka pisanog prigovora (na trajnom mediju: papir, elektronička pošta, CD-ROM, DVD, memorijska kartica, čvrsti disk računala)
- Europski potrošački centar Hrvatska (ECC-Net) → EU, Norveška i Island

## OBAVIJEST O NAČINU PODNOŠENJA PRIGOVORA

Poštovani potrošači, u slučaju da imate prigovor na naše pružene usluge, isti možete upisati neposredno u Evidenciju prigovora, koja se vodi u poslovnim prostorijama, pri čemu ćemo Vam bez odgađanja pisano potvrditi primitak prigovora.

Prigovor, također, možete poslati putem pošte, na adresu: naziv pravne ili fizičke osobe koja pruža uslugu\_\_\_\_\_, grad\_\_\_\_\_, ulica\_\_\_\_\_, ili na telefaks broj\_\_\_\_\_, ili na e-mail adresu\_\_\_\_\_.

Odgovor na Vaš pisani prigovor dobit ćete u pisanom obliku najkasnije u roku 15 dana od dana primitka prigovora.

# Zaštita prava putnika

- U svim sporovima između potrošača s jedne strane i turističke agencije – trgovca ili drugog pružatelja usluga uređenih odredbama Zakona s druge strane → potrošač može podnijeti prijedlog za pokretanje postupka za rješavanje spora pred notificiranim tijelom za **alternativno rješavanje potrošačkih** sporova sukladno posebnom zakonu kojim se uređuje alternativno rješavanje potrošačkih sporova
- Izvansudski način rješavanja sporova
- Dva su tipa notificiranih tijela za ARPS u RH, centri za mirenje i sudovi časti

# Radni odnosi

- Zakon o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13)
- Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 89/19, 151/22, 46/23, 64/23) na snazi od 07.08.2014.
- Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
- Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Uz njega su se mijenjali i **drugi propisi** iz područja radnog zakonodavstva (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, Zakon o tržištu rada, Ovršni zakon, Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu...)



- **Radnik** u smislu Zakona je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca
- **Poslodavac** je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove
- Fizička osoba koja je kao **član uprave, izvršni direktor** ili u **drugom svojstvu** prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, **može** kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca
- Na osobu člana uprave ili izvršnog direktora **ne primjenjuju se odredbe o**  
→ ug. o radu na određeno, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini

- Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično) → **ne primjenjuju se odredbe** → o najdužem trajanju tjednog radnog vremena (niti kod nejednakog RV max ograničenje na 48 sati tjedno), noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru
- Evidencija o radnicima i radnom vremenu u skladu sa ZOR-om i Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca (NN 55/24)

# Ugovor o radu

- Ugovor o radu **temelj** je zasnivanja radnog odnosa
- Smatra se sklopljenim kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora o radu → **pisani** oblik!
- Ugovor → **dvostranoobvezni** ugovor po kojem svaka ugovorna strana ima obveze prema drugoj
- Ugovorne strane → poslodavac i radnik → faktički **nisu jednake**
- Ograničenja ugovornih sloboda, ugovor o radu čini posebnim u usporedbi s ostalim privatnopravnim ugovorima!!!

- Svaka promjena ugovora o radu predstavlja **suglasnost volja** ugovorenih strana sa svim formalnostima koje ugovor o radu zahtijeva
- Mora se poštivati propisana pisana **forma** → novi ugovor ili samo aneks postojećem ugovoru ovisi nadalje o volji stranaka (stranke odlučuju u odnosu na sveobuhvatnost izmjena postojećeg ugovora o radu)
- Iz svega proizlazi da → bez obzira na faktičnu podređenost radnika u pravnom i ekonomskom smislu, **poslodavac ne smije, bez suglasnosti radnika, izmijeniti bilo koji uglavak**

- U slučaju potrebe izmjene pojedinih uglavaka → poslodavac radniku mora ponuditi aneks ugovora o radu ili novi ugovor o radu
- Na radniku je hoće li će isto prihvatiti
- U slučaju radnikova neprihvatanja ponuđene izmjene ugovora o radu, poslodavac može i dalje nastojati izmijeniti ugovorne uglavke
- Poslodavac tada radniku nudi **otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora** u skladu s procedurom propisanom u članku 123. Zakona o radu

# Ugovor o radu

- Ugovor o radu sklapa se na **neodređeno** vrijeme
- Ugovor o radu može se **iznimno** sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena
- Može se sklopiti u najdužem trajanju **do 3 godine**
- **Objektivnim razlogom** koji se u tom ugovoru mora navesti (u prvom ili uzastopnom ugovoru) → smatra se → zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja

- S istim radnikom smije se sklopiti **najviše 3 uzastopna** ugovora o radu na određeno vrijeme → čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže **od 3 godine**
- Istekom roka od 3 godine + prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine → poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom → **može sklopiti novi** ugovor o radu na određeno vrijeme → samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje **6 mjeseci**

- Trajanje **ugovora** o radu na određeno vrijeme, kao i **ukupno** trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi, smije biti neprekinuto **duže od 3 godine**:
  1. ako potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
  2. ako potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
  3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom (npr. ugostiteljstvo → poslodavac koji posluje pretežno sezonski može za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove)



- Pod uzastopno sklopljenim smatraju se ugovori koji su sklopljeni **uzastopno, bez prekida** između jednog i drugog ugovora ili s prekidom **koji nije duži od 3** mjeseca, neovisno o tome jesu li **sklopljeni samo s jednim poslodavcem** ili **s više** poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima
- Svaka **izmjena/dopuna** → ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi **utjecala** na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme
- Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen **protivno** odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme

# Obvezni sadržaj ugovora o radu

1. strankama i njihovom **OIB-u** te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, **podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati**
3. nazivu **radnog mjesta**, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. **datumu sklapanja ugovora o radu** i datumu početka rada
5. tome da li se ugovor sklapa na **neodređeno/određeno vrijeme** te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora (ug. na određeno vrijeme)
6. trajanju plaćenoga GO na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja

**7. postupku otkazivanja ugovora + o otkaznim rokovima (u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora/izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova**

**8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog**

**odnosa na koja radnik ima pravo**

**9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima**

**10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme**

**11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji**

**12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren**

• Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada

## Ugovor na neodređeno vrijeme na prijedlog radnika

- Radnik koji najmanje 6 mjeseci radi kod istog poslodavca → razdoblje probnog rada (ako ugovoreno) → završilo → ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme → poslodavac → dužan **razmotriti/dostaviti obrazloženje**(30 dana) → radnik → **sličan zahtjev** nakon 6 mj

## Ugovor na puno radno vrijeme na prijedlog radnika

- Radnik u radnom odnosu → ug. o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca **proveo duže od 6 mjeseci** (uključujući i razdoblje probnog rada) **može zatražiti** sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme → poslodavac → **dužan razmotriti/dostaviti obrazloženje** (30 dana) → radnik **sličan zahtjev** nakon 12 mj

# Probni rad

- Probni rad se **ne** može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima → **otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**
- Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci
- **Iznimno** → razdoblje u kojem je određen probni rad **može trajati duže** ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust
- Trajanje probnog rada → **može se produžiti** razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako (ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od 6 mj.)
- Radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu **za obavljanje istih** poslova **ne mogu** ponovno ugovoriti probni rad

# Ugovor o radu za stalne sezonske poslove

- Poslodavac može → za posao koji se pretežno obavlja sezonski → s radnikom sklopiti ug. o radu za stalne sezonske poslove
- **Posao koji se obavlja sezonski** → smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže 9 mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje
- Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na **neodređeno** i na **određeno** vrijeme

- Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na **neodređeno vrijeme** → radnik i poslodavac dogovaraju prava i obveze za vrijeme privremenog prekida:

1. da zbog privremenog prekida radnik **nije u obvezi obavljati** ugovorene poslove, a **poslodavac nije u obvezi isplate plaće**, odnosno naknade plaće → pri čemu **radnika ne odjavljuje** iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu

2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla **dolazi do mirovanja radnog odnosa** stalnog sezonskog radnika → pri čemu ga poslodavac **odjavljuje** iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju **može sklopiti ugovor** o radu s **drugim** poslodavcem

- Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova s radnikom sklopi ugovor o radu na **određeno vrijeme** → **dužan** je u ugovorenom roku radniku **ponuditi sklapanje** ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni + obveznik **prijave na produženo mirovinsko** osiguranje (obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla)
- Poslodavac plaća samo doprinos na mirovinsko (I i II stup) → podnosi obrazac JOPPD
- Iznimno → poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ni obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla → ako je, **na zahtjev radnika**, s radnikom o tome sklopio **pisani sporazum**



# Ugovor o radu za stalne sezonske poslove – na **određeno** vrijeme

- Osim redovnih sastojaka, **mora sadržavati** podatke o:
  1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
  2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni
  3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi, a koji ne može biti kraći od 8 dana
  4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje

# Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

- **Rad na izdvojenom mjestu rada** → rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca
- **Rad na daljinu** → rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu

- **Radnik koji radi u prostoru poslodavca** → može radi usklađivanja radnih/obiteljskih/osobnih potreba → **zatražiti** od poslodavca **izmjenу ugovora o radu** → da **određeno** vrijeme radi na izdvojenom mjestu rada → osobito u slučaju:
  1. zaštite zdravlja usljed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
  2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršениh 8 g
  3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu
- Poslodavac je dužan radniku u razumnom roku, najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti **obrazloženi pisani odgovor** (ako odbija ili odgađa početak primjene)

# Dodatan rad radnika

- Radnik čije je ukupno radno vrijeme (kod jednog ili više matičnih poslodavaca) 40 sati tjedno → može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno
- **Nema** više pisane suglasnosti!
- Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca **pisanim putem obavijestiti** svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem
- Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da **prestane obavljati** dodatan rad, ako za to postoje **objektivni razlozi** → osobito ako je to protivno **zakonskoj zabrani** natjecanja ili ako se obavlja unutar **rasporeda radnog vremena** radnika kod matičnog poslodavca

- Ako je **raspored radnog vremena** u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme smije biti duže od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen)
- Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u **punom** radnom vremenu
- Plaća i druga materijalna prava prema načelu *pro rata temporis* (osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno)

# Rad umirovljenika

- Zakon o mirovničkom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, **84/21**, 119/22)
  - Korisnik starosne mirovine, korisnik starosne za dugogodišnjeg osiguranika, korisnik prijevremene starosne → mogu raditi do polovine radnog vremena + puna mirovina
  - Korisnik obiteljske mirovine → može raditi do polovice punog radnog vremena (od 1. kolovoza 2021.) + puna mirovina
  - Korisnik prijevremene starosne mirovine i starosne prema Zakonu o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba → mogu raditi do polovine radnog vremena + puna mirovina **ili** mogu raditi u punom radnom vremenu + mirovina umanjena za 50%
  - Korisnik invalidske mirovine potpuni gubitak radne sposobnosti (uzrok gubitka obrana suvereniteta RH) → mogu raditi do 3.5 sati dnevno + puna mirovina
  - Korisnik najniže mirovine → može raditi do polovice punog radnog vremena + p  
mirovina

# Prijava umirovljenika u radni odnos

- Korisnik starosne mirovine i starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika:
  - promjena ugovora o radu i prijava promjene HZMO na obrascu M-3P ili
  - odjava s HZMO (M-2P) i prijava u radni odnos na nepuno RV (M-1P)
- Korisnik prijevremene starosne mirovine:
  - odjava s HZMO i ponovna prijava u radni odnos na nepuno RV  
(Radi: reobračuna mirovine nakon godine dana u sustavu!)

# Rad maloljetnika

- Ako **zakonski zastupnik** → **ovlasti** maloljetnika s 15 godina i starijeg za sklapanje određenog ugovora o radu (osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje) → sposoban je za sklapanje i raskidanje toga ugovora + za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom (djelomična PS)
- **Uz supotpis** roditelja, zakonskog zapisnika, tijela nadležnog za socijalnu skrb
- Maloljetnik se **ne smije zaposliti** na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj (Ministar pravilnikom propisuje poslove) → RIF 4/23



# Studentski rad

- Zakon o obavljanju studentskih poslova (NN 96/18., 16/20.)
- **Ugovor** se sklapa prije početka obavljanja posla → između izvođača - posrednika - naručitelja posla → trostrani pr. posao
- **Naručitelj posla koji je kao poslodavac poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku**
  - ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu za tu vrstu poslova s izvođačem sklopiti ugovor o obavljanju studentskih poslova
  - ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova
  - radnik kojemu je naručitelj posla otkazao zbog poslovno uvjetovanih razloga ne prihvati sklapanje ugovora o radu, naručitelj posla može sklopiti ugovor

# Rad stranaca



# Osobe državljani EU-a i EGP-a (zemlje Europske unije, Norveška, Island i Lihtenštajn) i Švicarske Konfederacije

- Državljanin države članice EGP-a i član njegove obitelji → mogu u RH raditi → **bez** dozvole za boravak i rad odnosno **bez** potvrde o prijavi rada koje se izdaju sukladno propisu kojim se uređuje boravak državljana trećih zemalja
- Mogu **ući** u RH ako:
  1. ima valjanu putnu ispravu ili valjanu osobnu iskaznicu i
  2. ne predstavlja prijetnju za javni poredak, nacionalnu sigurnost ili javno zdravlje

- **Boravak:**

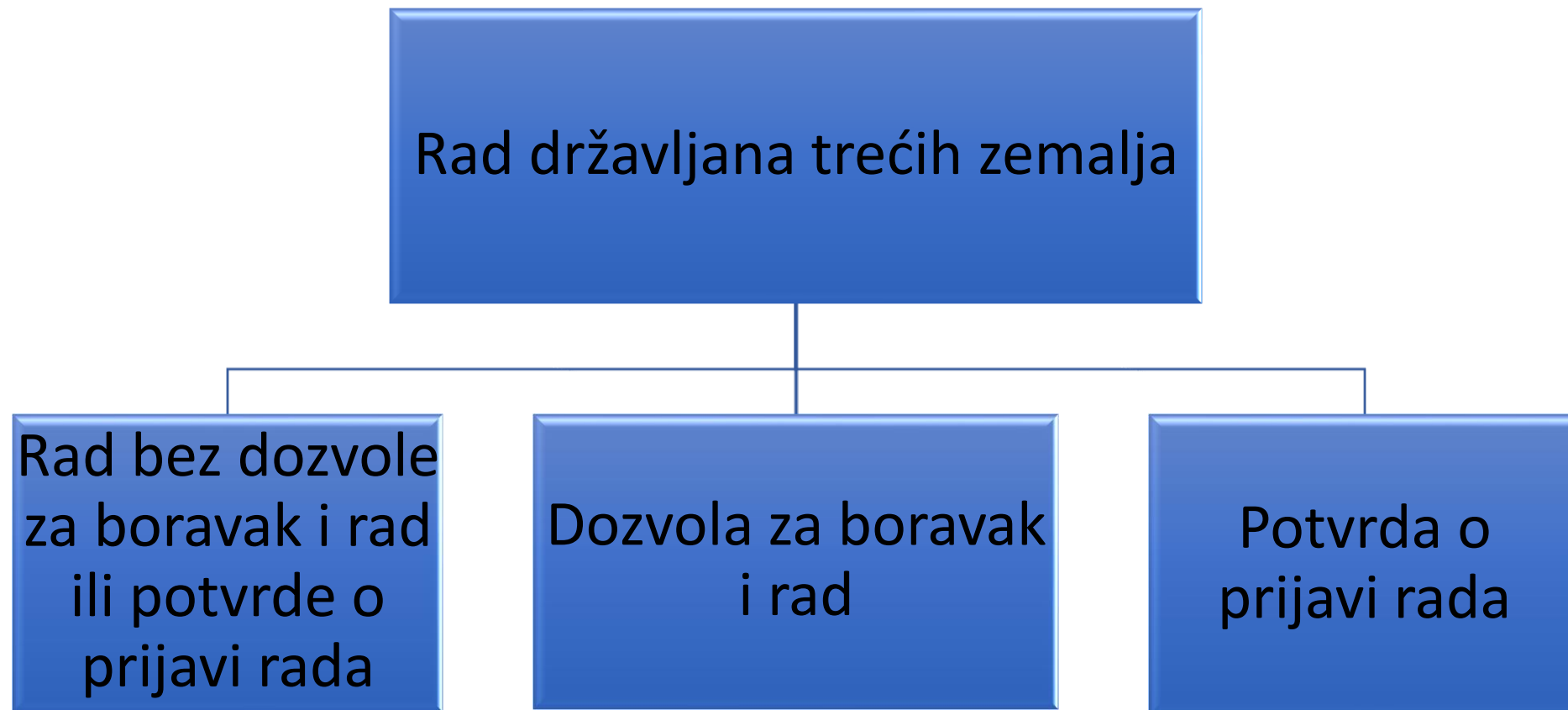
- **Kratkotrajni**, do 3 mjeseca → bez obvezne prijave (mogu raditi)
- **Privremeni**, duže od 3 mjeseca → prijava nadležnoj policijskoj upravi/polic. postaji (prema mjestu boravka) najkasnije u roku od 8 dana od isteka 3 mjeseca boravka → Ministarstvo, putem nadležne policijske uprave/policijske postaje, izdaje potvrdu o prijavi

- Državljanin države članice EGP-a može prijaviti privremeni boravak u svrhu:

1. rada
2. studiranja ili strukovne izobrazbe
3. druge svrhe
4. spajanja obitelji
5. životnog partnerstva

- **Stalni boravak** → državljani države članice EGP-a ima pravo na stalni boravak nakon 5 godina neprekidnog zakonitog boravka u RH

# Osobe državljani trećih zemalja



- Može raditi samo na **onim poslovima** za koje mu je izdana dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada i samo kod **onog poslodavca** za kojeg mu je izdana dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada i **s kojim je zasnovao radni odnos** ( s druge strane poslodavac...) !!!
- U slučaju **prestanka ugovora o radu ili prestanka postojanja drugih uvjeta** na temelju kojih je izdana dozvola za boravak i rad → poslodavac i državljanin treće zemlje **dužni su** → obavijestiti policijsku upravu/policijsku postaju u roku od 15 dana od dana nastupa okolnosti
- Poslodavac je dužan **osigurati sve radne uvjete**, koji **moraju biti jednaki uvjetima rada radnika u RH** (do sada su se jamčila prava samo u odnosu na određene institute iz radnog odnosa) → spomenuti uvjeti samo na razini propisa RH (pitanje KU?)

# Rad bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada

- Radi se o državljanima treće zemlje koji u RH **ima odobren:**
  1. privremeni boravak u svrhu **spajanja obitelji** s hrvatskim državljaninom, državljaninom treće zemlje na dugotrajnom boravištu, stalnom boravku, odobrenom azilu ili supsidijarnoj zaštiti sukladno propisu kojim se uređuje međunarodna zaštita
  2. privremeni boravak u svrhu **životnog partnerstva** s hrvatskim državljaninom, državljaninom treće zemlje na dugotrajnom boravištu, stalnom boravku, azilu ili supsidijarnoj zaštiti sukladno propisu kojim se uređuje međunarodna zaštita
  3. privremeni boravak u svrhu **spajanja obitelji ili životnog partnerstva** s državljaninom treće zemlje kojem je izdana »**EU plava karta**« ili dozvola za boravak i rad za **premještaj unutar društva....**
- Poslodavac → dužan je u roku od 8 dana od dana **zasnivanja** radnog odnosa i početak rada obavijestiti → **nadležnu policijsku upravu/policijsku postaju** pri mjestu boravišta državljanina treće zemlje

# Zahtjev za izdavanje dozvole za boravak i rad

- **Podnosi** državljanin treće zemlje ili poslodavac → u policijskoj upravi/policijskoj postaji prema mjestu namjeravanog **boravka ili rada** državljanina treće zemlje ili sjedištu poslodavca → od 5. siječnja 2021.  
→ zahtjev se podnosi **elektroničkim putem** → poveznica [radnedozvole.hzz.hr](http://radnedozvole.hzz.hr)
- Dozvola za boravak i rad izdaje se državljaninu treće zemlje **na vrijeme** koje je potrebno za obavljanje posla odnosno vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu → najduže na 1 g



# Mišljenje HZZ

- Dozvola za boravak i rad se **može izdati samo** na temelju **mišljenja** Hrvatskog zavoda za zapošljavanje → MUP nakon podnošenja zahtjeva za njeno izdavanje **traži službenim putem** od područne službe odnosno ureda HZZ
- MUP izdaje dozvolu → uvjet → opći uvjeti za odobrenje privremenog boravka (čl. 59.)
- Zahtjevu za izdavanje dozvole za boravak i rad **prilaže se:**
  1. ugovor o radu
  2. dokaz o ispunjavanju zahtjeva poslodavaca traženih u testu tržišta rada koji se odnose na → razinu obrazovanja, obrazovnu kvalifikaciju, radno iskustvo i sve druge uvjete koje zahtijeva poslodavac (čl.97)
  3. valjana putna isprava + kod prvog privremenog boravka → dokaz da nije osuđen za kaznena djela

- Poslodavac mora zadovoljiti (kumulativno) određene **uvjete** da bi dobio **pozitivno mišljenej HZZ:**
  1. obavlja **gospodarsku aktivnost** u djelatnosti registriranoj u RH
  2. ima podmirene obveze po osnovi **javnih davanja** o kojima sl. evidenciju vodi ministarstvo nadležno za financije (potvrda o stanju duga Ministarstvo financija, Porezna uprava, ePorezna)
  3. u zadnjih 6 mj. **ima zaposlenog** najmanje 1 radnika državljanina RH odnosno državljanina države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije na neodređeno i puno radno vrijeme na području RH (poslodavac - fizička osoba ubraja se u broj zaposlenih)
  4. **nije pravomoćno osuđen** za kaznena djela iz područja radnih odnosa i socijalnog osiguranja (Ministarstvo pravosuđa izdaje na zahtj. HZZ-a)
- HZZ **neće izdati** pozitivno mišljenje ako je broj zaposlenih radnika državljanina RH odnosno državljanina države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije kod poslodavca → manji od 1/4 ukupno zaposlenih

# Test tržišta rada

- **Prije** podnošenja zahtjeva za izdavanje dozvole za boravak i rad → poslodavac je **dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada** kod područne službe odnosno ureda HZZ → OSIM:
  - ako se radi o **produljenju** dozvole za boravak i rad za istog poslodavca i istog državljanina treće zemlje
  - na temelju stanja na nacionalnom, regionalnom i lokalnom tržištu rada u pogledu broja i strukture nezaposlenih osoba te potreba pojedinih gospodarskih djelatnosti - Upravno vijeće HZZ donosi **odluku o zanimanjima** za koja poslodavac nije dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada (odluka je objavljena na mrežnim stranicama HZZ)
  - **sezonski radnici** u poljoprivredi, šumarstvu, ugostiteljstvu i turizmu do 90 dana
  - brojne osobe iz **članka 110. ZS** kao, strani akreditirani dopisnik, ključno osoblje u TD, podružnicama, predstavništvima...
- Test obuhvaća → **provjeru stanja** u evidenciji nezaposlenih osoba i postupak **posredovanja** u cilju zapošljavanja radnika s nacionalnog tržišta rada

# Potvrda o prijavi rada

- Ministarstvo, putem policijske uprave/policijske postaje, može državljaninu treće zemlje izdati → radi izvršenja ugovorenih poslova čije **izvršenje traje kraće vremensko razdoblje** na području RH → **radi izvršenja ugovorenih poslova** → do 90 ili 30 dana u godini (može raditi za poslodavca na području cijele RH)
- Do 90 dana → turistički predstavnici, znanstvenici, ljudstvo-kulturna suradnja, strani akreditirani dopisnici, predavači stručni skupovi...
- Do 30 dana → izobrazba školskih radnika, zaposlenici nužni za ostvarenje jamstvenog prava, ljudstvo vezano uz pogrebničku djelatnost, sajamske i izložbene priredbe izlaže poslodavac...

# Sezonski radnik

- **Sezonski radnik** je državljanin treće zemlje koji zadržava svoje prebivalište u trećoj zemlji te zakonito i privremeno boravi u RH kako bi obavljao posao koji ovisi o izmjeni godišnjih doba u okviru jednog ili više ugovora o radu na određeno vrijeme koje je izravno sklopio s poslodavcem s poslovnim nastanom u RH
- Djelatnosti u kojima je dozvoljeno zapošljavanje sezonskih radnika su → **poljoprivreda, šumarstvo, turizam i ugostiteljstvo**
- Sezonski radnik može raditi na temelju dozvole za boravak i rad za sezonski rad **do 90 dana ili do 6 mjeseci** nakon čega mora napustiti RH
- Unutar roka od 6 mjeseci godišnje može **1 put produžiti** važenje dozvole → kod istog ili drugog poslodavca

# Digitalni nomadi

- Državljanin treće zemlje koji je zaposlen ili obavlja poslove putem komunikacijske tehnologije za tvrtku ili vlastitu tvrtku koja **nije registrirana u RH i ne obavlja poslove ili pruža usluge poslodavcima na području RH**
- **Zahtjev za izdavanje odobrenja za privremeni boravak** → državljani treće zemlje podnosi diplomatskoj misiji / konzularnom uredu RH → ako mu je **potrebna viza**
- Ako **nije potrebna viza** → zahtjev se može podnijeti policijskoj upravi/policijskoj postaji prema mjestu namjeravanog boravka državljanina treće zemlje → donose odluku
- Odobrenje za privremeni boravak izdaje se na rok važenja **do 1 god**

# Novosti koje donosi Zakon o strancima

- **Smanjit će se administrativno opterećenje** svih dionika postupka
  - omogućeno da se dozvole za boravak i rad izdaju do 3 godine (a ne do godine dana), ovisno o trajanju ugovora o radu
  - dozvola za boravak i rad za sezonski rad do 9 mjeseci (umjesto 6 mjeseci)
- **Promjena zanimanja** kod istog poslodavca i **promjena poslodavca** → neće nužno dovesti do potrebe izdavanja nove dozvole za boravak i rad i provođenja cjelokupnog upravnog postupka → unutar važenja dozvole za boravak i rad moguće bez dodatnog administrativnog tereta
- **U slučaju prestanka radnog odnosa** → neće doći do ukidanja dozvole za boravak i rad → omogućava da državljanin treće zemlje ostane u RH i traži novog poslodavca (za vrijeme dopuštene nezaposlenosti) → čime se štite strani radnici i omogućava poslodavcima zapošljavanje stranih radnika koji već borave u RH

- **Broj dozvola** za boravak i rad koje **može zatražiti poslodavac** → pratiti njegov rast i realne potrebe za zapošljavanjem stranaca
- Uvodi se **uvjet omjera** zaposlenih državljana RH odnosno državljanina države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije i radnika-državljana trećih zemalja
- Dokaz urednog poslovanja u RH, zapošljavanja radnika, doprinosa gospodarskom razvitku (pozitivno mišljenje HZZ):
  - podmirene obveze po osnovi javnih davanja, **uvjet kontinuiranog zaposlenja najmanje 1 radnika** državljanina RH/državljanina države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije na **neodređeno i puno radno vrijeme** na području RH (u zadnjih godinu dana, umjesto 6 mjeseci kao do sada)
  - novi **uvjet ostvarenog prometa** u određenom iznosu
  - neće izdati dozvola poslodavcu kojem je **pravomoćno izrečena kaznena sankcija** protiv opće sigurnosti ili prekršajnoppravna sankcija za najteže prekršaje protiv radnih odnosa te prekršajnoppravna sankcija protiv socijalnog osiguranja te zaštite na radu
  - da poslodavac **nije na popisu poslodavaca** kod kojeg je utvrđeno postojanje **neprijavljenoga rada**
- Poslodavci nerijetko **ne** provode ili nepotpuno provode **seleksijske postupke** → propisana je obveza dostave **zadužnice** na iznos od jedne prosječne bruto plaće za svakog stranog radnika kojem treba viza za ulazak u RH (temeljiti postupci za radnike koji im stvarno trebaju)



# Drugi ugovori s činidbom rada

- Pravna osnova radnog odnosa je ugovor o radu → moguće je sklopiti s osobom **neki drugi pravni posao**, predmet kojega je također rad
- Pravna osnova **obavljanja posla** ne mora nužno biti radni odnos → Zakon o radu ne predviđa takve mogućnosti → uređenje takvih ugovora je materija građanskog obveznog prava
- Zakonom o obveznim odnosima (NN 5/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18., 126/21., 114/22., 156/22., 155/23.) su primjerice ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu, ugovor o trgovinskom zastupanju, ugovor o nalogu i slično
- Suština je da se **isporučuje djelo ili usluga, a ne rad kao takav!**
- Ako ugovorne stranke sklope ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada, te ovlasti poslodavca, ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, **smatra se** da su i sklopili ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno

# Mišljenje MRMS, 25. rujna 2014.

## Obilježja radnog odnosa su:

- radnik radi uvijek i po uputama i pod nadzorom poslodavca
- radnik poslove obavlja u radnom vremenu
- radnik isključivo osobno obavlja poslove
- radnik je dužan poslove obavljati u prostorijama poslodavca ili na nekom drugom mjestu (odredio poslodavac)

## Obilježja ugovora o djelu su:

- izvođač radi za naručitelja samostalno i neovisno
- izvođač u pravilu ne obavlja poslove u RV → prema svojoj organizaciji
- izvođač posao obavlja osobno, može ga povjeriti
- za posao prima naknadu po obavljenom poslu
- izvođač posao obavlja u prostoru kojeg sam odredi

# Zakon o suzbijanju neprijavljenoga rada

- Zakon o suzbijanju neprijavljenoga rada (NN 151/22.) stupa na snagu **1. siječnja 2023. godine**
  - Obuhvaća **sve oblike rada** koji nije u skladu sa zakonom → odgovarajuće evidentiran i plaćen, izrijekom:
    - nepostojanje prijave i neodgovarajuća prijavu
    - obavljanje rada bez sklopljenog ugovora o radu ili bez pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu
    - obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora (pokriveni radni odnos)
    - nezakonito zapošljavanje državljanina treće zemlje
    - neisplata povećane plaća i propisanih javnih davanja na i iz povećane plaće
    - isplaćivanje plaće ili dijela plaće u gotovini, bez obračuna i uplate propisanih javnih davanja...

- **Zakonska pretpostavka** neprekidnog radnog odnosa u punom radnom vremenu u trajanju od 6 mjeseci koji prethode danu u kojem je izvršen nadzor i utvrđena činjenica neprijavljenoga rada (prijava na mirovinsko po službenoj dužnosti)
- Poslodavac je dužan radniku **isplatiti medijalnu plaću** za vrijeme koje se pretpostavlja kao razdoblje neprijavljenoga rada + **platiti sva javna davanja** vezana uz plaću (neto plaća radniku, porez, prirez, doprinosi iz i na plaću)  
→ uplata određenog iznosa u proračun (2.650 - 6.630 eura)
- Ako poslodavac ne plati → PU izdaje rješenje kojim se poslodavcu utvrđuje iznos obveze
- Iznos neto plaće izravno prema rješenju radnik može ovršiti → isto tako i javna davanja tijelo nadležno za naplatu
- Ako se neprijavljivanje radnika utvrdi 3 puta → zabrana obavljanja djelatnosti koja ne može trajati manje od 30 dana

# Raspored radnog vremena

- Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima **počinje i završava**
- Raspored radnog vremena može biti **jednak ili nejednak**, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima
- Raspored radnog vremena **utvrđuje se** propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu
- Ako raspored radnog vremena nije tako utvrđen, o rasporedu radnog vremena **odlučuje poslodavac** pisanom odlukom → 7 dana unapri → osim prijeka potreba → razumni rok

- Puno radno vrijeme (40 sati) i nepuno svako kraće od punog
- Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom / nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima
- **Preraspodjela** → nema KU → obveza izvijestiti inspekciju rada!

# Prekovremeni rad

- U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe → radnik je na **pisani zahtjev poslodavca** dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena
- Iznimno, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, **usmeni zahtjev** → dužan pisano **potvrditi** u roku 7 d
- Ukupno trajanje rada ne smije biti duže od **50** sati tjedno, niti duže od **180** sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje (nije)

# Prekovremeni rad uz pisanu izjavu

- Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina života + radnik koji **radi u nepunom radnom vremenu** kod više poslodavaca → mogu raditi prekovremeno → samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (osim u slučaju više sile)
- Matični poslodavac → radniku koji radi u **dodatnom radu** → **može** naložiti prekovremeni rad → samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (osim u slučaju više sile)
- Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad → **ne smije** naložiti prekovremeni rad (osim u slučaju više sile)



# Zaštita određenih kategorija radnika

- **Radnik s djetetom do 8 godina života** + radnik koji **pruža osobnu skrb** iz članka 17.c Zakona (radnik koji radi u prostoru poslodavca, radi osobnih razloga zahtjeva rad na izdvojenom mjestu) → koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo 6 mjeseci → ug. na određeno ili na neodređeno vrijeme →

zbog osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, **zatražiti izmjenu ugovora** o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika **na nepuno radno vrijeme**, odnosno zatražiti **promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena**

- Radnik je → dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o **postojanju okolnosti**, ako želi koristiti pravo
- Poslodavac je dužan → uzimajući u obzir potrebe organizacije rada → **razmotriti mogućnost** izmjene ugovora, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda RV → u razumnom roku → najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva → odgovoriti pisanim putem + obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgođenim početkom primjene

# Plaćeni dopust

- Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) **za važne osobne potrebe** → osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji (max 7 dana godišnje)
- Članom uže obitelji **smatraju se**: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici

- **Obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje**
- **Darivanje krvi** → 1 dan na dan darivanja ili prvi idući radni dan (o namjeri radnik dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed)
- PD radnik **koristi u vrijeme** ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje
- Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom → razdoblja plaćenog dopusta **smatraju se vremenom provedenim na radu**

# Neplaćeni dopust

- Radniku se može, na **osobni zahtjev**, odobriti neplaćeni dopust → za trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom miruju!!!
- NOVO!!! Radnik **ima pravo** na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje **osobne skrbi** → smatra se skrb koju radnik osobi uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga
- Pod **istim kućanstvom**, smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb
- Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava → zatražiti **dokaz**
- Tijekom razdoblja korištenja prava osobne skrbi → poslodavac **ne** smije radnika **odjaviti** iz obveznih osiguranja

# Odsutnost s posla

- Radnik ima pravo **1 radni dana** na odsutnost s posla, **jednom u kalendarskoj godini** → kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost
- Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti smatra se **vremenom provedenim na radu**
- **Duže trajanje** odsutnosti, kao i **naknada plaće** za to vrijeme, može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu

# Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u RH

- Utvrđeni su dani blagdana u koje se **ne** radi
- Radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće za dane u koje bi **inače trebao raditi** i primiti plaću, a ne radi zbog toga što je blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom
- Ako radnik u dane blagdana **ne radi** jer nije inače trebao raditi (npr. kod preraspodjele radnog vremena, gdje blagdan pada u slobodan dan) ne ostvaruje → pravo na naknadu plaće
- Kada blagdan pada u dan kada bi radnik po rasporedu rada **trebao raditi i zaista radi** navedenog dana → ima pravo na povećanu plaću za rad blagdanom
- Građani RH koji Božić slave na dan 7. siječnja, islamske vjeroispovijedi u dane Ramazanskog bajrama i Kurban bajrama, te židovske vjeroispovijedi u dane Roš Hašane i Jom Kipura → imaju pravo **ne raditi** taj jedan dan

# Godišnji odmor

- Ako je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora → 20 radnih dana, ako raspoređeno na 6 radnih dana tjedno, najkraće trajanje → 24 radna dana
- Radnik ima pravo → poslodavac omogućuje korištenje
- **Raspored korištenja** utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja (postoje iznimke - npr. ugostitelji do 31. svibnja)
- Polazeći od potrebe organizacije rada, poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, **uvažiti** iskazane želje radnika, osobito radnika s malodobnom djecom
- Poslodavac je dužan **radnika izvijestiti** o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja



# Prestanak ugovora o radu

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe
- 3) smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
- 4) prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
- 5) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 6) kada radnik navrši **65 godina života i 15 godina mirovinskog staža**, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda

# Vrste otkaza

- Redoviti i izvanredni
- Postoje zakonski neopravdani razlozi za otkaz
- **Postupak prije otkazivanja** → pisano upozorenje i omogućiti radniku da iznese svoju obranu

# Redoviti otkaz

- Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog:
  - 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
  - 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
  - 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
  - 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljstva na probnom radu)

# Izvanredni otkaz

- Poslodavac i radnik imaju **opravdani razlog** za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog **otkaznoga roka** → ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, **nastavak** radnog odnosa **nije moguć**
- Moguće je samo u roku od **15 dana** od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji
- Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza

# Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

- Otkaz mora imati **pisani oblik**
- Poslodavac mora **obrazložiti** svoju odluku o jednostranom raskidu (radnik nije obavezan)
- Otkaz se mora **dostaviti** osobi kojoj se otkazuje
- Otkazni rok počinje teći **od dana dostave** otkaza ugovora o radu (nije više da „počinje teći danom dostave odluke”) → usklađivanje sa ZOO-om
- Iznimno → otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu **privremeno nesposoban za rad** počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad (nije novo

# Otkazni rok

- U pravilu **ne teče** u zakonom predviđenim slučajevima
- **ALI! Teče** za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku **oslobodio obveze rada**, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno
- Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada → poslodavac je dužan isplatiti **naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio** do isteka otkaznoga roka
- Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti **odsuš** s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja

# Otpremnina

- Otpremnina → novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 godine neprekidnoga rada
- Iznimno → otpremninu **ne ostvaruje** radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih **ponašanjem** te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje **navršenih 65 godina** života i 15 godina mirovinskog staža → materijalnu zaštitu ostvaruje u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nepotrebna dodatna zaštita (za takva radnika ne treba provesti postupak suodlučivanja radničkog vijeća)
- Izmjene ZOMO-a (tzv. bonifikacija) + izmjena ZOZO-a (bolovanje preko 42. dana na teret HZZO-a do 70-e godine života osiguranika)

# Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

- Dostava **odluka o otkazu** ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima vezanim **uz zahtjev za zaštitu prava** (čl. 133) dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku → može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu
- Ako je u izvorima prava propušteno isto urediti → primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen **parnični postupak**
- **Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena** koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređeno prvom točkom ovog slajda → poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno **u elektroničkom obliku** → pod uvjetom da su dostupni radniku + da se mogu ispisati i pohraniti + da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio



- Radnik se obvezuje u slučaju **promjene adrese stanovanja** odmah o tome obavijestiti poslodavca →

„Ukoliko se pismeno poslodavca upućeno radniku na adresu prijavljenu poslodavcu od strane radnika vrati nedostavljeno zbog odbitka primitka ili nepoznate odnosno netočno prijavljene adrese, pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči u prostorijama Poslodavca, a ugovorne stranke su suglasne da se time smatra da je dostava radniku uredno obavljena”

# Nemojte zaboraviti

- Poslodavac je radniku dužan dostaviti primjerak **prijave (8)** i **odjave (15)** na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje
- Prilikom odjave dužan je radniku vratiti sve njegove isprave te mu izdati **potvrdu o vrsti poslova** koje je obavljao i **trajanju** radnog odnosa (15)
- Poslodavac je dužan u roku od 8 dana **na zahtjev radnika** izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa

# Rad inspektora

- Državni inspektorat obavlja inspekcijske i druge stručne poslove u području rada i zaštite na radu → ponešto izmijenjen način djelovanja u cilju veće učinkovitosti i jačeg **preventivnog djelovanja**
- Propisuju se ovlasti inspektora rada da **usmenim rješenjem** naređuje poslodavcu da u ostavljenom roku **ispravi nedostatke** utvrđene inspekcijskim nadzorom i da mu ostavi rok u kojem će utvrđene nedostatke otkloniti, odnosno da zabranjuje poslodavcu određena postupanja
- Žalba u tim slučajevima **ne odgađa** izvršenje rješenja

# Službena putovanja

- Službenim putovanjem **smatra se** putovanje radnika do 30 dana radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova njegovog radnog mjesta, a koji su u svezi s djelatnosti poslodavca
- Tijekom službenog putovanja, radniku nastaju određeni **izdaci** koje mu poslodavac nadoknađuje u skladu s **izvorima radnog prava** koji ga obvezuju, vodeći pri tome računa o **odredbama poreznih propisa** koji utvrđuju uvjete uz koje se ti izdaci mogu isplatiti neoporezivo
- Npr.
  - troškovi prijevoza
  - troškovi noćenja
  - troškovi prehrane i prijevoza u mjestu u koje su upućeni na službeno putovanje (pokrivaju se iz dnevnice)
  - troškovi nastali korištenjem privatnog automobila u službene svrhe
  - ostali troškovi (izdavanje viza, cijepljenje, izrada putnih isprava i sl. na temelju odgovarajućih isprava)

# Pravo kao takvo

- Troškove nastale tijekom službenog putovanja poslodavac nadoknađuje radnicima u skladu s izvorima radnoga prava koji ga obvezuju:
  - kolektivni ugovor
  - pravilnik o radu
  - ugovor o radu

## ZOR čl. 9.

- Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

# Neoporeziva mogućnost

- Zakon o porezu na dohodak (NN 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22, 114/23)
- Pravilnik o porezu na dohodak (NN 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23, 56/23, 143/23)
- Ako je pojedino pravo u izvorima radnog prava utvrđeno u **većem opsegu** od neoporezivog prava propisnog poreznim propisima → razlika koja premašuje neoporezivu svotu, u poreznom se smislu **smatra plaćom radnika** → poslodavac je obvezan na tu razliku obračunati i na propisane uplatne račune uplatiti **doprinose za obvezna osiguranja i porez na dohodak**

# Sadržaj naloga za službeno putovanje:

- datum izdavanja
- ime i prezime osobe koja se upućuje na službeno putovanje mjesto u koje se putuje
- svrhu putovanja
- vrijeme polaska i vrijeme povratka s putovanja odnosno ukupno trajanje putovanja
- podatke o prijevoznom sredstvu kojim se putuje
- ako se putuje osobnim automobilom (službenim ili privatnim koji se koristi za službene svrhe) potrebno je navesti:
  - marku i registarsku oznaku automobila
  - početno i završno stanje brojila (kilometar/sat)

- potpis ovlaštene osobe
  - obračun troškova
  - likvidaciju obračuna
  - izvješće s puta, u kojemu osoba koje je bila na službenom putovanju treba navesti konkretnu svrhu određenog službenog putovanja  
(na primjer, u izvješću sa službenog putovanja može se navesti:  
putovanje u mjesto xy radi održavanja predavanja)
- isprave priložene uz nalog kojima se dokazuju nastali izdaci, neovisno o načinu podmirenja izdataka



# Izdaci za smještaj

- Poslodavac može radniku neoporezivo nadoknaditi troškove noćenja **u visini stvarnih izdataka** → na temelju primljenog računa za noćenje, neovisno o kategoriji hotela (smještaja u ugostiteljskom objektu, soba iznajmljivača..) u kojemu je radnik noćio (ne i dnevni odmor → iznimka)
- Pravo radnika → poslodavac **može ograničiti** vlastitim izvorom prava
- Izdaci za smještaj koji se mogu neporezivo nadoknaditi podrazumijevaju stvarno plaćene izdatke za **noćenje s doručkom** → MFIN, Središnji ured PU, klasa 410-01/03-01/730, ur. Broj: 503-07/03-2, od 30. rujna 2003.

# Izdaci za prijevoz

- Obračunavaju se u visini cijene prijevoza onim prijevoznim sredstvom koje je → odobreno → korišteno

## **Prijevoz sredstvima javnog prijevoza**

- Poslodavac nastale izdatke nadoknađuje na temelju priloženih isprava uz PN kojima se ti izdaci dokazuju (npr. račun za spavaća kola ili brodsku kabinu, rezervacija mjesta, smještaj prtljage, plaćene takse zračnoj luci, i sl.)

## Prijevoz osobnim vozilom

- **Službeno osobno vozilo** → uz PN priložiti i isprave o plaćenim troškovima cestarine, parkiranja, prijevoz automobila trajektom, i sl. (neoporezivo)
- **Privatni automobil u službene svrhe** → iznos se utvrđuje ovisno u broju kilometara prijeđenih u službene svrhe, do 0,50 eura po prijeđenom kilometru

(sadržani su **svi troškovi** koje radnik može imati u svezi s korištenjem privatnog automobila za službene svrhe kao amortizacija automobila, izdaci za tekuće održavanje, izdaci za gorivo, popravci u slučaju prometnih nezgoda na službenom putovanju i slično) → u naknadu **nisu uključeni** izdaci za plaćene cestarine, mostarine, parking ili prijevoz automobila trajektom (vjerodostojne isprave, npr. ispis prometa po ENC-u)

## Korištenje osobnog automobila za loko vožnju

- Privatni automobil za službene svrhe u mjestu rada i/ili udaljenosti **do 30 kilometara od mjesta rada (loko vožnja)**
- Evidencija treba sadržavati sljedeće:
  - opće podatke o poslodavcu i o radniku (naziv, ime i prezime, OIB)
  - podatke o automobilu – marku i registarsku oznaku automobila
  - podatke o početnom i završnom stanju brojila automobila (kilometar/sata)
  - podatke o relaciji i svrsi puta
- Radnik prilaže i račune za stvarno nastale troškove nastale tijekom korištenja privatnog automobila u službene svrhe (npr., račune za parkiranje)

# Dnevnice

- Dnevnica za službeno putovanje u **tuzemstvu i inozemstvu služi** za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen na službeno putovanje
- Pravilnik o porezu na dohodak propisuje **2 uvjeta** za neoporezivu isplatu dnevnice, moraju biti **kumulativno** ispunjena i to:
  - udaljenost mjesta u koje se službeno putuje (neko drugo mjesto min 30 km ili 16,20 morske milje)
  - i
  - vremensko trajanje putovanja

	Dnevnica za službeno putovanje	Neoporezivi iznos
1.	Dnevnica u <b>tuzemstvu</b> - za putovanje koje traje više od 12 sati dnevno	do 30,00 eura (do 21, 00 ako osiguran 1 obrok, odnosno 12,00 ako osigurana 2 obroka)
2.	Dnevnica u tuzemstvu - za putovanje koje traje više od 8, a manje od 12 sati dnevno	do 15,00 eura (do 10,50 ako osiguran 1, do 6,00 ako osigurana 2 obroka)
3.	Dnevnica u inozemstvu - za putovanje koje traje više od 12 sati dnevno	do iznosa utvrđenih propisima o izdacima za SP za korisnike državnog proračuna
4.	Dnevnica u inozemstvu - za putovanje koje traje više od 8, a manje od 12 sati dnevno	do 50% iznosa utvrđenih propisima o izdacima za SP za korisnike državnog proračuna

- **Inozemne dnevnicе** → ovisno o državi i trajanju putovanja u inozemstvu → Odluka o visini dnevnicе za SP u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna (NN 16/24), stupilo na snagu 8. veljače 2024.

→ novi iznosi

→ za države koje nisu na popisu, visina je 50,00 USD

- Na popis su dodane države: Republika Kosovo, Država Vatikanskog grada, Republika San Marino i Kneževina Lihtenštajn
- Umanjenja kao i kod tuzemnih dnevnicа (30%, 60% → obroci)

# Poseban doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu

- **Plaća se** → za osobe upućene na službeni put u inozemstvo, izaslanje, službeni boravak
- **Ne plaća se** za putovanje u države:
  - države članice EU, države Europskog gospodarskog prostora (Norvešku, Island i Lihtenštajn) i u Švicarsku Konfederaciju
  - Veliku Britaniju i Sjevernu Irsku
  - Bosnu i Hercegovinu
  - Crnu Goru
  - Makedoniju
  - Srbiju
  - Tursku

(države s kojima je međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite u inozemstvu)



- Doprinos se plaća po stopi od 20% na najnižu mjesečnu osnovicu od 592,80 mjesečno → do 15.og u mjesecu za putovanje obavljeno u prethodnom mjesecu

Broj dana u mjesecu	Dnevna osnovica	Stopa	Obveza po danu sl.putovanja
29	20,44	20%	4,09 eura
30	19,76	20%	3,95 eura
31	19,12	20%	3,82 eura

Izvještava se Porezna uprava na JOPPD obrascu  
 pod 6.1. – 5002 osiguranik upućen na SP  
 pod 6.2. -5002 za zaposlene; 5003 za stjecatelje drugog dohotka

Uplatni račun HR6510010051550100001 HZZO  
 HR68 8508 – OIB uplatitelja – JOPPD

Radnik boravi dulje od 30 dana → 10% na osnovicu plaće koja se radniku isplaćuje

ZAHVALJUJEM NA  
POZORNOSTI