

# Mirovanje radnog odnosa i neplaćeni dopust

Sanja Rotim\*

*U članku se obrađuju različite osnove, mogućnosti i prava radnika prilikom korištenja instituta mirovanja radnog odnosa te daje komparativni prikaz korištenja neplaćenog dopusta uz odjavu s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i bez odjave istog. Također, u članku se osvrće na neplaćeni dopust službenika i namještenika reguliran Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama<sup>1</sup> i granskim kolektivnim ugovorima po pojedinim djelatnostima u javnim službama.*

## 1. Uvod

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu, kojim se određuju prava i obveze ugovornih strana, radnika i poslodavca, i koji je temelj postojanja radnog odnosa. Zakonom o radu<sup>1</sup> i Zakonom o roditeljskim potporama<sup>2</sup> propisani su slučajevi u kojima prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju. Kao rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, ZOR-om je, počevši od 1. siječnja 2023. godine uveden novi institut - pravo na neplaćeni dopust radi pružanja osobne skrbi članu uže obitelji radnika ili osobi s kojom radnik živi u istom kućanstvu, kao posebna vrsta neplaćenog dopusta. U praksi nerijetko dolazi do korištenja instituta mirovanja radnog odnosa, kada prava i obveze radnika miruju.

## 2. Neplaćeni dopust prema odredbama ZOR-a

Odredbom članka 87. stavka 1. i 2. ZOR-a propisano je da poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, te da za vrijeme neplaćenoga dopusta **prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju**, ako zakonom nije drukčije određeno. Stavkom 3. do 7. istog članka propisano je da radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za **pružanje osobne skrbi**.

Dakle, u slučaju neplaćenog dopusta, kao i svim drugim slučajevima mirovanja prava, radni odnos ne prestaje i ne zasniva se ponovno (ugovor o radu je i dalje na snazi), već prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju te nastavljaju teći po prestanku neplaćenog dopusta. Stoga za vrijeme mirovanja radnog odnosa po osnovi članka 87. stavka 1. i 2. ZOR-a, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, ili naknadu plaće, niti prava iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja jer ga poslodavac (u pravilu, uz propisane iznimke) odjavljuje s mirovinskog i zdravstve-

nog osiguranja, a posljedica odjave je mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom te se posljedično razdoblje neplaćenog dopusta ne uračunava u staž osiguranja. Mirovanje se prekida povratkom na rad radnika i ponovnom uspostavom prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Unatoč tome što ZOR uz mirovanje radnog odnosa po osnovi članka 87. stavka 1. i 2. (iznimka je neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi, kao posebna vrsta neplaćenog dopusta) ne propisuje mogućnost korištenja neplaćenog dopusta bez odjave radnika s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, u praksi je čest slučaj da poslodavci odobravaju radniku neplaćeni dopust, a da ga pritom ne odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Zato možemo govoriti o **neplaćenom dopustu uz odjavu radnika s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i neplaćenom dopustu bez odjave radnika s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja**. Za vrijeme neplaćenog dopusta uz odjavu s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja radnik ne ostvaruje pravo na plaću ili naknadu plaće te ne ostvaruje pravo iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Iznimno, poslodavac ima mogućnost da radnika za vrijeme neplaćenog dopusta ne odjavi iz obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, iako radnik ne ostvaruje pravo na plaću ili naknadu plaće. Odobrenje neplaćenog dopusta uz plaćanje mirovinskog i zdravstvenog osiguranja temelji se na odredbi članka 11. stavka 1. Pravilnika o doprinosima<sup>3</sup> kojom je propisana primjena najniže mjesečne osnovice, sukladno članku 200. stavku 1. Zakona o doprinosima<sup>4</sup>, za obračun doprinosa za razdoblje osiguranja u slučajevima kada poslodavac radniku ne isplati plaću za vrijeme u kojem radnik koristi neplaćeni dopust, a za to vrijeme radni odnos nije prekinut. Sukladno navedenim propisima, poslodavac koji ne isplaćuje plaću za vrijeme kada radnik koristi neplaćeni dopust, a s obzirom na činjenicu da nije došlo do prestanka ugovora o radu, može radniku obračunati doprinose za to razdoblje primjenom najniže mjesečne osnovice, u kojem slučaju se navedeno razdoblje uračunava u staž osigura-

\* Sanja Rotim, dipl.iur., HEP d.d., Zagreb

<sup>1</sup> NN, br. 93/14 – 64/23, u nastavku ZOR

<sup>2</sup> NN, br. 152/22, u nastavku: ZRIRP

<sup>3</sup> NN, br. 2/09 - 43/23, u nastavku POD

<sup>4</sup> NN, br. 84/08-33/23

nja. Najniža mjesečna osnovica za obračun doprinosa u 2023. godini (umnožak je iznosa prosječne plaće i koeficijenta 0,38 ) sukladno čl. 3. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. godinu iznosi 519,53 eura.

Također, ZOR-om (čl. 87. st. 1.) nisu propisani razlozi radi kojih se može odobriti neplaćeni dopust, niti su propisane mogućnosti korištenja i vremenska ograničenja trajanja neplaćenog dopusta, pa neplaćeni dopust može trajati onoliko koliko se radnik i poslodavac dogovore, uz iznimku neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi (čl. 87. st. 3. do 7.), za koji se uz vremensko ograničenje određuju i mogućnosti i uvjeti korištenja istog. Dakle, neplaćeni dopust je institut ZOR-a kojim je dana mogućnost korištenja za slučaj osobnih potreba radnika, u određenim životnim situacijama (npr. potreba školovanja, polaganja stručnih ispita itd.). U svakom slučaju, o odobravanju neplaćenog dopusta odlučuje poslodavac, a temelj toj odluci uvijek je prethodni zahtjev radnika. Ako bi poslodavac radniku donio odluku o korištenju neplaćenog dopusta bez zahtjeva radnika ta odluka bi bila nezakonita. Neplaćeni dopust je samo mogućnost oko koje se za slučaj osobnih potreba radnika, radnik i poslodavac moraju sporazumjeti, uz iznimku neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi, budući u slučaju podnošenja zahtjeva za isti, poslodavac mora radniku odobriti neplaćeni dopust, kao i u slučaju mirovanja radnog odnosa do treće godine djetetova života prema ZRIRP-u, kada su poslodavci obvezni odobriti neplaćeni dopust. S obzirom da radnik, u pravilu (osim navedenih iznimaka), može koristiti neplaćeni dopust samo ako poslodavac to odobri, poslodavcu pripada diskrecijsko pravo hoće li ili neće radniku odobriti neplaćeni dopust. ZOR također ne uređuje ni način podnošenja kao ni odobravanja zahtjeva za neplaćeni dopust, no u pravilu radnik podnosi zahtjev poslodavcu za neplaćeni dopust u pisanom obliku, iako, u posebnim slučajevima taj zahtjev radnik može izjaviti i usmenim putem. Odluku o odobravanju ili neodobravanju zahtjeva radnika za neplaćenim dopustom poslodavac donosi pisanim putem. Ako poslodavac odlukom odobri radniku traženi neplaćeni dopust potrebno je, između ostalog, utvrditi početak i završetak trajanja neplaćenog dopusta, definirati status neplaćenog dopusta (sa ili bez odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja) te obvezu vraćanja radnika na rad istekom trajanja neplaćenog dopusta. Nakon što završi vrijeme neplaćenog dopusta koje je unaprijed definirano u Odluci o neplaćenom dopustu s naznakom dana vraćanja radnika na posao, radnik je u obvezi obavijestiti poslodavca o namjeri povratka na rad i toga se dana vratiti na rad. Od toga dana poslodavac ga ponovno prijavljuje na obvezno mirovinsko osiguranje, i uspostavljaju se prava i obveze iz radnog odnosa.

### **Primjer 1. - Odluka o neplaćenom dopustu uz odjavu radnika s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja:**

Broj: 5/555/23  
Zagreb, 22. rujna 2023.

Na temelju Pravilnika o radu Društva i Kolektivnog ugovora za Društvo, donosim sljedeću

#### **ODLUKU o neplaćenom dopustu**

Radniku Antii Antiću, pravniku u Društvu, Službi za pravne poslove, Odjelu za pravne poslove, odobrava se neplaćeni dopust u trajanju od 6 mjeseci, u svrhu pripreme i polaganja pravosudnog ispita.

Imenovani radnik će neplaćeni dopust koristiti u razdoblju od 23. rujna 2023. godine do 22. ožujka 2024. godine, a na rad se treba vratiti dana 25. ožujka 2024. godine.

Radnik se obvezuje najkasnije 5 dana prije isteka neplaćenog dopusta izvijestiti matičnu kadrovsku službu o svojoj namjeri povratka na rad.

Ukoliko se radnik dana 25. ožujka 2024. godine ne vrati na rad, a o svojoj namjeri ne izvijesti poslodavca, sukladno čl. 116. Zakona o radu pokrenut će se postupak otkazivanja ugovora o radu.

Prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika za vrijeme neplaćenog dopusta miruju.

**DIREKTOR**

#### **Dostaviti:**

1. Radniku
2. Kadrovskoj službi
3. Direktor Društva

### **Primjer 2. - Odluka o neplaćenom dopustu bez odjave radnika s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja:**

Broj: 5/777/23  
Zagreb, 22. rujna 2023.

Na temelju Pravilnika o radu Društva i Kolektivnog ugovora za Društvo, donosim sljedeću

#### **ODLUKU o neplaćenom dopustu**

Radniku Peri Periću, ekonomistu u Društvu, Službi za ekonomske poslove, Odjelu za ekonomske poslove, odobrava se neplaćeni dopust u trajanju od 12 mjeseci, zbog obiteljskih razloga.

Imenovani radnik će neplaćeni dopust koristiti u razdoblju od 1. listopada 2023. godine do 30. rujna 2024. godine, a na rad se treba vratiti dana 1. listopada 2024. godine.

Poslodavac će za vrijeme neplaćenog dopusta radniku plaćati doprinose na minimalnu osnovicu za zdravstveno i mirovinsko osiguranje, sukladno čl. 200. st. 1. Zakona o doprinosima.

Radnik se obvezuje najkasnije 5 dana prije isteka neplaćenog dopusta izvijestiti matičnu kadrovsku službu o svojoj namjeri povratka na rad.

Ukoliko se radnik dana 1. listopada 2024. godine ne vrati na rad, a o svojoj namjeri ne izvijesti poslodavca, sukladno čl. 116. Zakona o radu pokrenut će se postupak otkazivanja ugovora o radu.

Prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika za vrijeme neplaćenog dopusta miruju.

## DIREKTOR

### Dostaviti:

1. Radniku
2. Kadrovskoj službi
3. Direktor Društva

### 2.1. Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Počevši od 1. siječnja 2023. godine, u cilju usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, ZOR-om je, u okviru **instituta neplaćenog dopusta**, uređeno dodatno pravo na neplaćeni dopust u **ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje, u svrhu pružanja osobne skrbi**, kao posebna vrsta neplaćenog dopusta. Pod pojmom pružanja osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja s njim živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog **ozbiljnog zdravstvenog razloga**. Pri tome se ne definira što se podrazumijeva pod ozbiljnim zdravstvenim razlogom. Pod istom kućanstvom smatra se zajednica određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb (obiteljska ili druga zajednica osoba koje zajedno žive i podmiruju troškove života). Također je određeno da poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga člana uže obitelji ili osobe koja živi s radnikom u istom kućanstvu, te da tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi **poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom objavit iz obveznih osiguranja** prema propisima o obveznim osiguranjima. Radi se o posebnoj vrsti neplaćenog dopusta kod kojeg, tijekom njegovog korištenja, radnik nije u obvezi raditi niti je poslodavac u obvezi isplatiti plaću, odnosno naknadu plaće, ali poslodavac ne smije radnika objavit iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima. S obzirom da je ZOR-om propisana mogućnost poslodavca da u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, **može** (ali i ne mora) zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj radnik pruža osobnu skrb, radnik ne bi mogao koristiti navedeno pravo bez odobrenja poslodavca, dok s druge strane poslodavac ne bi mogao odbiti zahtjev radnika da se koristi navedenim pravom bez opravdanog razloga. Dakle, za razliku od neplaćenog dopusta iz drugih razloga sukladno članku 87. stavku 1. i 2. ZOR-a (npr. osobni razlog kao što je potreba školovanja), koje poslodavac može, ali i ne mora odobriti, neplaćeni dopust zbog pružanja osobne skrbi poslodavac mora odobriti radniku, ako

takva potreba postoji. Poslodavac bi mogao odbiti radnika ako mu na njegovo traženje radnik ne pruži valjani dokaz, a ako radnik pruži odgovarajući dokaz koji upućuje na ozbiljan zdravstveni razlog, poslodavac u pravilu radnika ne može odbiti, jer se poslodavcu stavlja na teret procjena postojanja ozbiljnog zdravstvenog razloga, što je diskutabilno s obzirom da ZOR ne daje definiciju istog. Ovo osobito imajući u vidu da poslodavac u skladu s odredbom članka 228. stavka 1. točke 20. ZOR-a čini prekršaj iz grupe težih prekršaja ako radniku ne omogući korištenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om, te će se poslodavac pravna osoba u navedenom slučaju kazniti za prekršaj novčanom kaznom od 4110,00 eura. Međutim, u slučaju da poslodavac utvrdi da je radnik zlorabio navedeno pravo, ima mogućnost odlučivati o radnikovom radno pravnom statusu, što uključuje i upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa te donošenje odluke o prestanku ugovora o radu.

### 2.2. Mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa

Za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust radniku se radni odnos ne prekida, već prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drukčije određeno. To znači da se da se za vrijeme mirovanja radnog odnosa ne stječu prava niti nastaju obveze iz radnog odnosa, ali se zadržavaju postojeća prava i obveza iz vremena koje prethodi mirovanju te nastavlja ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa nakon isteka razdoblja mirovanja. S obzirom da ZOR-om nisu propisani razlozi radi kojih se može odobriti neplaćeni dopust, niti su propisana ograničenja trajanja neplaćenog dopusta, u praksi se postavlja **pitanje mogućnosti zapošljavanja radnika kod drugog poslodavca za vrijeme neplaćenog dopusta**. Od strane Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (u nastavku: Ministarstvo) dano je tumačenje (objavljeno 3. travnja 2023. godine) da: „Bez obzira o kojoj se vrsti neplaćenog dopusta radi, radnik ne može za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta, odnosno mirovanja radnog odnosa sklapati dodatne ugovore o radu s drugim poslodavcima, jer se to protivi prirodi toga instituta.“

Dakle, za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radni odnos kod istog poslodavca ne prestaje jer ne dolazi do prestanka ugovora o radu. Slijedom navedenog, postavlja se pitanje može li u tom slučaju radnik ostvariti **prava vezana uz neprekidno trajanje radnog odnosa, kao npr. pravo na otpremninu**, pravo na jubilarnu nagradu i sl. Po pitanju prava na otpremninu radnika čiji radni odnos miruje, Ministarstvo je 4. siječnja 2023. godine objavilo sljedeće mišljenje:

„U smislu Zakona o radu, otpremnina je novčani iznos, koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.“

Uzimajući u obzir da radnik s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, Zako-

nom o radu je propisana iznimka od prava na otpremninu takvog radnika kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno. Iznoseći pojašnjenje instituta mirovanja radnog odnosa, navodimo kako mirovanje radnog odnosa znači da se sadržaj radnog odnosa faktično ne ostvaruje, odnosno za vrijeme trajanja mirovanja radnog odnosa ne mogu se stjecati prava niti nastati obveze na temelju same činjenice mirovanja. Međutim, mirovanje radnog odnosa uključuje zadržavanje postojećih prava i obveza iz vremena koja su prethodila mirovanju te predviđa nastavak njihova ostvarenja.

Slijedom navedenog, ukoliko dođe do prestanka radnog odnosa, makar i prije ponovnog aktiviranja radnog odnosa, radniku ne prestaje (stečeno) pravo na otpremninu pod uvjetom ispunjenja gore navedenih zakonskih pretpostavki.

Nadalje, vezano uz način obračuna iznosa otpremnine, Zakon o radu određuje kako se otpremnina ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Pritom je potrebno istaknuti kako samo vrijeme trajanja mirovanja radnog odnosa temeljem odobrenog neplaćenog dopusta ne bi trebalo biti obuhvaćeno vremenom koje se uračunava u obračun izračuna otpremnine, budući se u tom vremenu radni odnos nije ostvarivao pa ni ne može biti osnovom za stjecanje (povećanih) prava.

Zaključno, mišljenja smo kako se visina otpremnine u slučaju kada radnik u tromjesečnom razdoblju prije prestanka ugovora o radu nije ostvarivao pravo na plaću temeljem odobrenog neplaćenog dopusta, treba odrediti sukladno bruto plaći koju bi radnik ostvario da je u navedenom razdoblju obavljao posao i primao plaću kod istog poslodavca sukladno ugovoru o radu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu, odnosno utvrđenom propisu.“

Kada poslodavac radniku odobri neplaćeni dopust i kada taj dopust istekne, radnik se prema sporazumu (odluci) o neplaćenom dopustu obvezan vratiti na posao. Povratkom radnika na rad, a najčešće nakon dužeg vremena (npr. 6 mjeseci, 12 mjeseci i duže), u praksi se često postavlja pitanje o tome ima li i u kojem trajanju **pravo na "stari" neiskorišteni godišnji odmor kao i na novi, iz tekuće kalendarske godine**. Po pitanju **prava na godišnji odmor nakon neplaćenog dopusta** Ministarstvo je objavilo 18. listopada 2019. godine sljedeće mišljenje:

„Za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust radniku se ne prekida radni odnos, već isti miruje. Budući se, prema navodima iz Vašeg upita, radnik koristio pravom na neplaćeni dopust u trajanju od dvije godine, te se na rad vraća u veljači 2017. godine, isti će, bilo istekom razdoblja mirovanja bilo po povratku na rad, ostvariti pravo na godišnji odmor za 2017. godinu. Takav radnik ostvarit će pravo na cijeli godišnji odmor za 2017. godinu (ukoliko tokom navedene godine ne dođe do prestanka radnog od-

nosa), budući se razdoblje neplaćenog dopusta ne smatra prekidom rada. No, iako radnik ostvaruje pravo na korištenje godišnjeg odmora, o samom rasporedu korištenja odlučuje poslodavac uzimajući u obzir organizaciju rada ali i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima te će isti donijeti i konačnu odluku o razdoblju njegova korištenja.“

Slijedom navedenog, neplaćeni dopust ne predstavlja prekid radnog odnosa već mirovanje i u tom slučaju radnik ostvaruje pravo na cijeli pripadajući godišnji odmor bez obveze proteka roka od 6 mjeseci. To znači da radnik ima pravo na godišnji odmor iz kalendarske godine u kojoj se vratio na rad te eventualno na godišnji odmor iz prethodne godine, a je li on također pripadajući određuje se prema datumu kada se radnik vratio na rad (budući da bi se "stari" godišnji odmor trebao iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine).

Vrijeme neplaćenog dopusta (uz iznimku neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi), neovisno o trajanju, **ne uračunava se u staž osiguranja**, a poslodavac radnika, u pravilu, objavljuje iz obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Nakon isteka neplaćenog dopusta ponovo se uspostavlja prijava na osiguranje. U slučaju da poslodavac za vrijeme neplaćenog dopusta odjavi radnika s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust radnik može u skladu s odredbom članka 18. Zakona o mirovinskom osiguranju<sup>5</sup> sam sebi uplaćivati doprinos za mirovinsko osiguranje **koristeći institut produženog mirovinskog osiguranja**. Naime, osobe kojima je prestalo obvezno mirovinsko osiguranje mogu se, između ostaloga, i za slučaj neplaćenog dopusta osigurati na produženo osiguranje ako od prestanka obveznog osiguranja nije proteklo više od dvanaest mjeseci i ako podnesu prijavu u tom roku. Ako objavljeni radnik u propisanom roku Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ne podnese prijavu eM-1P za uspostavu produženog osiguranja, vrijeme neplaćenog dopusta neće mu se uračunati u staž osiguranja odnosno mirovinski staž. Također, ako radnik za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta uspostavi prijavu produženog mirovinskog osiguranja, ali sam ne uplati doprinose za mirovinsko osiguranje, vrijeme trajanja neplaćenog dopusta ne uračunava se u staž osiguranja kao mirovinski staž.

Prema mišljenju Ministarstva (objavljenog 4. siječnja 2023. godine), po **pitanju doprinosa i staža za vrijeme neplaćenog dopusta**, dano je sljedeće mišljenje:

„Za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust, sukladno članku 87. Zakona o radu, ne prekida se radni odnos, već isti miruje, neovisno o tome je li poslodavac, sukladno mogućnostima koje propisuju posebni propisi o obveznim doprinosima i obveznim osiguranjima, izvršio objavu radnika iz obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili to nije učinio. Jednako tako, radni odnos se ne prekida tijekom mirovanja niti kada je poslodavac odjavio radnika iz sustava mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, a radnik koristio institut produženog mirovinskog osiguranja. S time u vezi, Za-

<sup>5</sup> NN, br. 157/13 – 119/22, u nastavku: ZOMO

*kon o mirovinskom osiguranju propisuje obvezu osiguranja u slučaju zaposlenja (osiguranje po osnovi radnog odnosa), ali predviđa i mogućnost produženog osiguranja.“*

Važno je naglasiti da u slučaju neplaćenog dopusta, kao i svim drugim slučajevima mirovanja prava, unatoč tome što poslodavac ima mogućnost odjave radnika s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, radni odnos ne prestaje i ne zasniva se ponovno. Prema tome, s obzirom da se za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust radniku ne prekida radni odnos, ostaje zakonom propisana mogućnost da i radnik i poslodavac za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta mogu otkazati ugovor o radu, pod uvjetima propisanim ZOR-om.

U slučaju neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi, stavkom 7. članka 87. ZOR-a izričito je propisano da tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom objavit iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

### 2.3. Neplaćeni dopust kada prava i obveze iz radnog odnosa ne miruju

Odredbom članka 225. ZOR-a je propisano da za vrijeme predizborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust ima:

- kandidat za predsjednika RH u trajanju do najviše dvadeset radnih dana,
- kandidat za zastupnika u Hrvatski sabor u trajanju do najviše petnaest radnih dana,
- kandidat za člana županijske skupštine ili župana i njegovih zamjenika u trajanju do najviše deset radnih dana,
- kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća, gradonačelnika ili načelnika općine i njihove zamjenike u trajanju do najviše pet radnih dana.

Svi navedeni kandidati, da bi za vrijeme predizborne promidžbe ostvarili pravo korištenja neplaćenog dopusta moraju o korištenju istog dopusta obavijestiti poslodavca najmanje dvadeset četiri sata prije, uz uvjet da se neplaćeni dopust ne mogu koristiti u razdobljima kraćim od jednog radnoga dana. Na zahtjev kandidata, umjesto neplaćenog dopusta, kandidat može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasovanja. Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga dopusta izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (npr. za otkazni rok ili otpremninu).

### 3. Neplaćeni dopust prema odredbama ZRRIP-a

Mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života propisano je odredbom članka 27. ZRRIP-a, na način da jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja ima pravo ne raditi do navršene treće godine života djeteta, i to nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena. Za

vrijeme korištenja navedenog prava na neplaćeni dopust, prava i obveze zaposlenog (ili samozaposlenog) roditelja iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje te pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruje se prema propisima kojima je uređeno to pravo. Poslodavac jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa zaposlenog roditelja (odnosno obustavi samostalne djelatnosti samozaposlenog roditelja) do treće godine djetetova života obavezan dostaviti Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje radi evidencije. Iz navedene odredbe vidljivo je da se mirovanje radnog odnosa može iskoristiti tek nakon iskorištenih prava na roditeljski dopust ili prava na rad s polovicom radnog vremena, a pritom nije važno koji je od roditelja koristio prethodno navedena prava, no pravo na mirovanje radnog odnosa ne mogu istodobno koristiti oba roditelja.

Sukladno odredbi članka 59. ZRRIP-a zaposleni roditelj koji koristi neka od prava predviđena ZRRIP-om te tijekom njihova korištenja namjerava promijeniti način njihovog korištenja, obavezan je najmanje 30 dana prije nastanka promjene pisano obavijestiti poslodavca o toj namjeri. Tako se obveza obavijesti poslodavca odnosi i na slučaj korištenja prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života. Roditelj koji namjerava iskoristiti pravo na mirovanje radnog odnosa, mora pisanim putem obavijestiti poslodavca o namjeri korištenja prava minimalno 30 dana prije početka korištenja prava. Na pisanu obavijest poslodavac je obavezan u roku osam dana od dana zaprimanja obavijesti namjere izdati pisanu suglasnost o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja o korištenju prava na mirovanje radnog odnosa te jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa obavezno dostavlja Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje radi evidencije. Ako poslodavac ne postupi u skladu s navedenim, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo s odgodom početka korištenja od trideset dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti poslodavcu. Dakle, neprihvatanje namjere korištenja prava na mirovanje radnog odnosa nije predviđena ZRRIP-om. Navedeno u praksi znači da poslodavac ne može spriječiti zaposlenog roditelja u korištenju prava. Ipak, predviđena je mogućnost neprihvatanja pisane namjere za neplaćeni dopust od strane poslodavca u roku do najviše 30 dana pod uvjetima utvrđenim propisima o radu.

Ako poslodavac zaposlenom roditelju priječi korištenje prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta, prema odredbi članka 71. stavka 1. točke 12. ZRRIP-a čini prekršaj te se može kazniti novčanom kaznom u iznosu od 1320,00 do 6630,00 eura, a odgovorna osoba poslodavca kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 390,00 do 1320,00 eura.

Za vrijeme mirovanja radnog odnosa, prava i obveze iz radnog odnosa miruju. U vezi s tim, dolazi i do promjene vezano uz mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Poslodavac može zaposlenog roditelja koji koristi pravo na mirovanje radnog odnosa objavit iz sustava obveznog zdravstvenog i mirovinskog osiguranja. No, nakon odja-

ve zaposleni roditelj može i za vrijeme mirovanja radnog odnosa koristiti pravo na produženo osiguranje temeljem članka 18. ZOMO-a te sam sebi uplaćivati doprinose za mirovinsko osiguranje. U odnosu na obvezno zdravstveno osiguranje, zaposlenog roditelja kojeg je poslodavac odjavio iz obveznog zdravstvenog osiguranja, status osigurane osobe može steći kao supružnik (bračni ili izvanbračni sukladno propisima o obiteljskim odnosima) člana obitelji osiguranika, odnosno nositelja obveznog zdravstvenog osiguranja sukladno čl. 10. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju<sup>6</sup>. Takvo pravo moći će koristiti supružnik nositelja obveznog zdravstvenog osiguranja, pod uvjetom da status osigurane osobe ne može ostvariti po nekoj drugoj osnovi osiguranja iz čl. 7. istog Zakona i mora imati prebivalište, odnosno odobren stalni boravak ili dugotrajno boravište u Republici Hrvatskoj, ako propisima Europske unije, odnosno međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.

Nakon isteka prava na mirovanje radnog odnosa, dakle po isteku tri godine, sukladno čl. 36. ZOR-a, radnik koji o namjeri povratka na rad obavijesti poslodavca najmanje trideset dana prije, ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja navedenog prava. U slučaju da je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja prava. Također, radnik, odnosno roditelj koji je koristio pravo na mirovanje radnog odnosa ima pravo i na dodatno stručno osposobljavanje, ako se način rada promijenio kao i druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada. Predviđena je prekršajna odgovornost poslodavca koji ne poštuje navedene odredbe. Sukladno čl. 228. st.1. toč. 9. ZOR-a, novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura kaznit će se poslodavac pravna osoba ako radnika nakon isteka prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### 4. Neplaćeni dopust zaposlenika u javnim službama

Po pitanju neplaćenog dopusta, pored TKU-a, i pojedinim granskim kolektivnim ugovorima za određene djelatnosti javnih službi (za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama te za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama), pravo na neplaćeni dopust regulira se na identičan način. Neki granski kolektivni ugovori kao što su: Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi<sup>7</sup> i Granski kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna<sup>8</sup>, ne sadržavaju odredbe o pravu na neplaćeni dopust te se u odnosu na ostvarivanje prava na neplaćeni dopust primjenjuju odredbe TKU-a. Također odredbe TKU-a primjenjuju se i na zaposlene u djelatnosti

znanosti i visokog obrazovanja, koji proširenom primjenom vrijedi za sve zaposlene u javnim službama.

##### 4.1. Neplaćeni dopust prema TKU-u

Za zaposlenike u javnim službama neplaćeni dopust reguliran je člankom 44. TKU-a te pojedinim granskim kolektivnim ugovorima za određene djelatnosti javnih službi.

Prema članku 44. TKU-a, ugovoreno je pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, koje treba biti u svezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

##### 4.2. Neplaćeni dopust prema granskim kolektivnim ugovorima

Pitanje neplaćenog dopusta nije uređeno svim granskim kolektivnim ugovorima određene djelatnosti, pa je tako npr. u Kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi<sup>9</sup> uređeno u čl. 26, kao i TKU-om, Granskom Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna<sup>10</sup> to pitanje nije uređeno, dok se u ostalim kolektivnim ugovorima na identičan način propisuje pravo na neplaćeni dopust za školovanje, kao npr. Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama<sup>11</sup> (čl. 31), te Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama<sup>12</sup> (čl. 41.) i Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja<sup>13</sup> (čl. 40.).

Dakle, za određene djelatnosti javnih službi za koje njihovim kolektivnim ugovorima nije ugovoreno pravo na neplaćeni dopust kao u TKU-u za školovanje za vlastite potrebe, po tom pitanju primjenjuju se odredbe TKU-a. Međutim, za ostale slučajeve prava na korištenje neplaćenog dopusta za javne službenike i namještenike (čl. 44. TKU-a ugovoreno je pravo na neplaćeni dopust samo za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja) primjenjuje se odredba članka 87. stavka 1. i 2. ZOR-a, koja propisuje mogućnost da poslodavac radniku na njegov zahtjev odobri neplaćeni dopust za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno, te u skladu s tim člankom ZOR-a, interni akti javnih ustanova.

<sup>9</sup> NN, br. 61/18, 3/19

<sup>10</sup> NN, br. 46/18

<sup>11</sup> NN, br. 51/18

<sup>12</sup> NN, br. 51/18

<sup>13</sup> NN, br. 29/18

<sup>6</sup> NN, br. 80/13., 137/13., 98/19, 33/23

<sup>7</sup> NN, br. 61/18, 3/19

<sup>8</sup> NN, br. 46/18, 67/22