

Dodatni rad i prijava u sustav mirovinskog osiguranja

Sanja Rotim*

Radno pravni institut dopunskog (dodatnog) rada promijenjen je početkom prošle godine. Da bi se odredbe Zakona o radu (NN, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) o dodatnom radu provele u sustavu mirovinskog osiguranja, za sve osiguranike po osnovi radnog odnosa (kod pravne i fizičke osobe), koji ispunjavaju uvjete propisane za dodatan rad, u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje omogućeno je provođenje i evidentiranje prijave o početku osiguranja po osnovi dodatnog rada. O pravnom okviru dodatnog rada i prijavi početka osiguranja po ovoj osnovi autorica piše u nastavku.

1. Uvod

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN, br. 151/22 – stupio na snagu 1. siječnja 2023. godine – dalje u tekstu ZIDZOR), odredbama članka 18. a do 18. c izmijenjen je dotadašnji radno pravni institut dopunskog (dodatnog) rada, na način da više ne postoji obveza ishođenja suglasnosti matičnog poslodavca, odnosno matičnih poslodavaca za dodatan rad. Umjesto dosadašnje pisane suglasnosti matičnog poslodavca (matičnih poslodavaca), ZIDZOR-om se propisuje obveza radnika da prije početka dodatnog rada pisano obavijesti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. I nadalje ugovor o dodatnom radu može sklopiti kako radnik koji radi puno radno vrijeme, tako i radnik koji radi nepuno radno vrijeme, a ZIDZOR propisuje da radnik koji radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci), tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. Tako je ZIDZOR-om brisano ograničenje maksimalno dopuštenih sati dodatnog rada na godišnjoj razini, a ostaje ograničenje za ugovaranje najviše osam sati dodatnog rada na tjednoj razini.

2. Zakonski uvjeti za dodatni rad

Odredbom članka 61. stavka 1. i 2. ZOR-a propisano je da puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno, te da se isto smatra punim radnim vremenom, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme. Ranijom odredbom stavka 3. istog članka (brisana) bilo je određeno da radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8

sati tjedno (što je iznosilo najviše 1,6 sati dnevno), odnosno do 180 sati godišnje, pod uvjetom da je poslodavac (odnosno poslodavci) s kojim je radnik već prethodno sklopio ugovor o radu, radniku za takav rad dao pisanu suglasnost. Također, ranijom odredbom članka 62. stavka 3. ZOR-a ista je mogućnost bila propisana i za radnike koji istovremeno rade s nepunim radnim vremenom (pod kojim se podrazumijeva svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena) kod više poslodavaca, na način da i takav radnik može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje, pa je i u tom slučaju radnik za dopunski rad morao imati pisanu suglasnost svih poslodavaca. Izmijenjenom odredbom članka 62. stavka 2. ZOR-a određeno je da radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ZOR-a kojim se regulira dodatan rad. Odredbom članka 18. a ZOR-a propisano je da radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. Dakle, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a ukupno radno vrijeme mu je manje od četrdeset sati tjedno, ne može raditi u dodatnom radu. U tom slučaju ostaje mu mogućnost sklapanja još jednog ugovora o radu na nepuno radno vrijeme s novim poslodavcem s brojem sati do punog radnog vremena (40 sati), nakon čega bi mogao sklopiti ugovor o dodatnom radu.

2.1. Ugovor o dodatnom radu

Ugovor o dodatnom radu sklapa se u pisanom obliku, u kojem slučaju je poslodavac dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Ako poslodavac s radnikom ne sklopi ugovor o dodatnom radu u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o

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

dodatnom radu. Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. ZOR-a. Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, a kod sklapanja ugovora o dodatnom radu na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. ZOR-a o ugovoru o radu na određeno vrijeme. Tako ZIDZOR izričito isključuje primjenu odredaba ZOR-a koje se odnose na rad na određeno vrijeme na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme. Isključena su ograničenja koja se primjenjuju u odnosu na zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme pa se ugovor o dodatnom radu sklopljen na određeno vrijeme može sklopiti bez postojanja opravdanog razloga za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme, bez ograničenja broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme te bez vremenskog ograničenja trajanja tako sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme.

Uvjet koji zakonodavac nameće za mogućnost sklapanja ugovora o dodatnom radu, je da poslodavac koji s radnikom sklapa takav ugovor ne može biti isti poslodavac, odnosno jedan od više poslodavaca s kojim je osoba koja sklapa ugovor o dodatnom radu već prethodno sklopila ugovor o radu s punim ili nepunim radnim vremenom. Kod istog poslodavca sa istim radnikom i u istom razdoblju ne postoji mogućnost kumulacije ugovora o radu. Stranke ugovora o radu mogu se sporazumjeti da li žele sklopiti ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme (pravilo) s punim ili nepunim radnim vremenom ili ugovor o radu na određeno radno vrijeme (iznimka) s punim ili nepunim radnim vremenom, ali ne i u kumulaciji tih ugovora nevezano u odnosu na njihovo trajanje (npr. istodobno dva ugovora o radu na određeno radno vrijeme s nepunim radnim vremenom s istim poslodavcem). Također, stranke ugovora o radu mogu isti tijekom trajanja radnog odnosa mijenjati sporazumno aneksom postojećeg ugovora pod odgovarajućim kondicijama propisanim odredbama ZOR-a. Dakle, može se zaključiti da ne postoji pravna osnova za kumulativni radni odnos po osnovi različitih ugovora o radu, za isto razdoblje osiguranja kod istog poslodavca, već samo kod različitih poslodavaca. Matični poslodavac dužan je najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

2.2. Zakonska ograničenja dodatnog rada

2.2.1. Vrste poslova koje isključuju mogućnost sklapanja ugovora o dodatnom radu

ZOR-om su za dodatan rad propisana i ograničenja vezana uz vrstu poslova koje radnik obavlja, pa se tako u skladu s odredbom članka 18. a stavka 2. ZOR-a ugovor o dodatnom radu **ne može sklopiti s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu** (čl. 36. Zakona o zaštiti na radu – NN, br. 71/14 – 96/18, Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada), **radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ZOR-a te radnikom kojem se pre-**

ma propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem (sukladno odredbama Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem – NN, br. 118/18, 34/21). Tako je odredbom članka 229. ZOR-a kojom su određeni najteži prekršaji poslodavca, propisano da će se novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba ako ugovor o dodatnom radu sklopi s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ZOR-a te radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa u povećanom trajanju (članak 18.a stavak 2.)

2.2.2. Obveza obavješćavanja poslodavca i mogućnosti poslodavca

Stavkom 3. članka 18. a ZOR-a propisano je da je radnik koji sklopi ugovor o dodatnom radu dužan **prije početka rada** (ne prije početka sklapanja ugovora) kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem. U odnosu na raniju odredbu, **novina je da više ne postoji obveza ishođenja suglasnosti matičnog/ih poslodavca za dodatni rad kod drugog poslodavca, ali matični poslodavac može pisanim putem zahtijevati od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja** (u kojem slučaju se na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući primjenjuje odredba članka 101. ZOR-a kojom se uređuje zakonska zabrana natjecanja), ili **ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca**. Dakle, poslodavac može zahtijevati prestanak dodatnog rada, odnosno da radnik niti ne započne raditi. Budući da ZOR-om nije određen rok u kojem poslodavac ima pravo zahtijevati prestanak rada, može to zahtijevati u bilo kojem trenutku takva rada, a s obzirom da se uvjeti za zabranu natjecanja mogu pojaviti i kasnije u tijeku rada. Tako ako matični poslodavac traži od radnika da prestane raditi u dodatnom radu kod drugog poslodavca koji je s njim u tržišnom natjecanju, a radnik to odbije, matični poslodavac bi mu mogao otkazati ugovor o radu, s tim da bi poslodavac trebao dokazati da se radi o zakonskoj zabrani natjecanja zbog koje je tražio prestanak dodatnog rada.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen **zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena** radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan **najkasnije u roku od tri dana** prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca. Ako radnik ipak ne promijeni raspored, i ne prestane raditi kod drugog poslodavca u takvom rasporedu, to također može biti razlog za prestanak ugovora o radu, a u kojem slučaju bi matični poslodavac morao dokazati da se rasporedi radnog vremena preklapaju, da je tražio od radnika da raspored radnog vremena kod drugog poslodavca prilagodi te da on po proteku tri dana to nije učinio. Dakle, suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi temeljem ugovora o radu na puno ili nepuno radno vrijeme (matičnog ili matičnih poslodavaca), više

nije nužna zakonska pretpostavka za sklapanje ugovora o dodatnom radu s drugim poslodavcem, ali su propisana ograničenja u pogledu obavljanja dodatnog rada protivno zakonskoj zabrani natjecanja i poštivanja rasporeda radnog vremena matičnog poslodavca.

2.2.3. Radno vrijeme radnika koji radi u dodatnom radu

Također, novina po pitanju ograničenja trajanja ugovora o dodatnom radu, (koje je u odnosu na raniju odredbu bitno produženo, bez ranijeg ograničenja od 180 sati godišnje, uz mogućnost ugovaranja nejednakog rasporeda radnog vremena kod dodatnog poslodavca), regulirana je čl. 18. b st. 4. i 5. ZOR-a na način da se njime ne smije ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od **osam sati tjedno**, a ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao **nejednaki**, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, **ali ne duže od 16 sati tjedno**, uključujući i prekovremeni rad kada je ZOR-om dozvoljen. Također, stavkom 6. i 7. istog članka propisano je da ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda **ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine** te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu, s tim da radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca (može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci), ne smije raditi duže od **prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad**. U razdoblje od četiri (odnosno šest) mjeseci ne računavaju se razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad, što znači da godišnji odmor i privremena nesposobnost produžuju proporcionalno to razdoblje. Važno je naglasiti da je nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno (poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu), a radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice. Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe ZOR-a o preraspodjeli radnog vremena. Međutim, iako je dodatni rad vremenski ograničen, s obzirom na odredbu članka 18. b. stavka 4. do 7. ZOR-a, ne propisuju se nikakva ograničenja što se tiče dnevnog rasporeda radnog vremena. Poslodavac može radniku ugovoriti raspored radnog vremena prema kojem će radnik primjerice svih osam sati tjedno odraditi u jednom danu, ili može te sate rasporediti na više dana u tjednu. U tom slučaju poslodavac obvezno na prijavi osiguranja M-1P/eM-1P (dostavljenoj Zavodu) iskazuje radno vrijeme kao dnevno radno vrijeme osiguranika na dodatnom radu, zbog čega se primjerice radniku bilježi rad od jedan sat i trideset šest minuta dnevno, neovisno o činjenici što je radnik u stvarnosti svih osam sati odradio u jednome danu.

U pogledu **prekovremenog rada** člankom 65. stavkom 7. ZOR-a propisano je da matični poslodavac može radniku

koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Budući da se prekovremeni rad u praksi najčešće uvodi zbog povećanog opsega posla, oba poslodavca moraju voditi računa o zakonskim ograničenjima takvog rada kod radnika koji rade u dodatnom radu, te matični poslodavac ovisi o dobrovoljnom pristanku radnika na takav rad, dok poslodavac kod kojeg se obavlja dodatni rad takav rad ne može naložiti. Isto tako, člankom 68. stavkom 2. ZOR-a propisano je da radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Slijedom navedenog, u slučaju kršenja propisanih ograničenja od strane poslodavca, odredbom članka 229. ZOR-a postupanje poslodavca određeno je kao najteži prekršaj u slučaju:

- ako s radnikom sklopi ugovor o dodatnom radu s ugovorenim radnim vremenom u trajanju dužem od propisanog (članak 18.b stavak 4.),
- ako rad radnika koji obavlja dodatni rad, a raspored radnog vremena nije utvrđen kao nejednaki, traje duže od osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, ili ako rad radnika koji obavlja dodatni rad u nejednako utvrđenom rasporedu radnog vremena traje duže od 16 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad (članak 18.b stavak 5.),
- ako u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika u dodatnom radu koji bi trajao duže od prosječnih osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 18.b stavak 7.), te
- ako utvrdi nejednaki raspored rada radnika u dodatnom radu bez njegove pisane suglasnosti o dobrovoljnom pristanku na rad duži od osam sati tjedno ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (članak 18.b stavci 10. i 12.).
- ako radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 7.)
- ako radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (članak 65. stavak 8.)
- ako u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od 50 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od 60 sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad (članak 66. stavci 2., 3. 4. i 6.)
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (članak 68. stavak 2.)

U svim navedenim slučajevima poslodavac pravna osoba kazniti će se za prekršaj novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura, a ako je navedeni prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

2.2.4. Godišnji odmor radnika koji radi u dodatnom radu

Po pitanju korištenja godišnjeg odmora radnika na dodatnom radu kod drugog poslodavca, odredbom članka 18. a. stavka 7. ZOR-a propisano je da je poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca. Navedeno znači da bi se u pogledu istovremenog korištenja godišnjeg odmora dodatni poslodavac trebao prilagoditi matičnom poslodavcu.

2.2.5. Pitanje staža osiguranja po osnovi rada u dodatnom radnom vremenu

Budući Zakon o mirovinskom osiguranju (NN, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15 i 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22 – na snazi od 1. siječnja 2023. godine – u nastavku ZOMO) propisuje da staž osiguranja ostvaren po svim osnovama tijekom jedne godine ne može iznositi više od 12 mjeseci, **razdoblje osiguranja po osnovi dodatnog rada osiguranika koji su istovremeno zaposleni s punim radnim vremenom (cijelu godinu ili kraće) ne uračunava se u staž osiguranja, ali se plaća s tog osnova pribraja ostvarenoj plaći iz „redovnog“ radnog odnosa i na taj način povećava osnovica za izračun vrijednosnih bodova za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja.**

Dakle, uvjet koji zakonodavac propisuje za mogućnost sklapanja ugovora o dodatnom radu je da radnik kod matičnog poslodavca već **mora raditi u punom radnom vremenu**, tj. da je prijavljen na mirovinsko osiguranje po osnovi radnog odnosa na temelju sklopljenog ugovora o radu s punim radnim vremenom, odnosno po osnovi rada u nepunom radnom vremenu od strane više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno. Ovisno o tjednom radnom vremenu koje je poslodavac prijavio Zavodu putem prijave o početku poslovanja - M-11P/eM-11P, odnosno prijave o promjeni tijekom poslovanja - M-13P/eM-13P, radnik može biti prijavljen na mirovinsko osiguranje (prijavom o početku osiguranja M-1P/eM-1P) po osnovi:

- ugovora o radu sa punim radnim vremenom sklopljenim samo s **jednim (matičnim) poslodavcem**, (npr. poslodavac koji prijavom o početku poslovanja ima prijavljeno tjedno radno vrijeme 40 sati je za osiguranika uspostavio prijavu o početku osiguranja sa dnevnim radnim vremenom od 8 sati, ili ako poslodavac ima kao puno radno vrijeme prijavljeno tjedno radno vrijeme 36 sati za osiguranika uspostavio prijavu o početku osiguranja sa dnevnim radnim vremenom od 7,2 sata itd. – odnos tjednog i dnevnog radnog vremena prikazan u tablici 1.), ili

- ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom kod **više matičnih poslodavaca** (npr. prvi poslodavac koji prijavom o početku poslovanja ima prijavljeno tjedno radno vrijeme 40 sati je za osiguranika uspostavio prijavu o početku osiguranja sa dnevnim radnim vremenom od 4 sata, tj. polovicom punog radnog vremena, a drugi poslodavac ima kao puno radno vrijeme prijavljeno tjedno radno vrijeme 36 sati, u kojem slučaju puno dnevno radno vrijeme iznosi 7,2 sata, za osiguranika je uspostavio prijavu o početku osiguranja također sa polovicom punog dnevnog radnog vremena, dnevnim radnim vremenom od 3,6 sati), tako da zbrajajući dnevna radna vremena svih (dvije ili više) prijave o početku osiguranja (u navedenom primjeru 4 sata + 3,6 sati), osiguranik koji je kod svakog od poslodavaca prijavljen na rad s nepunim radnim vremenom, radi ukupno u punom radnom vremenu.

Tablica 1. Najčešći primjeri dnevnog i tjednog radnog vremena

Dnevno radno vrijeme osiguranika	Tjedno radno vrijeme	Šifra za dnevno radno vrijeme na prijavi M-1P/M-3P
8 sati	40 sati	80
7,2 sata	36 sati	72
7 sati	35 sati	70
4 sata	20 sati	40
3,5 sata	17 sati i 30 minuta	35
1 sat	5 sati	10

Za radnike koji rade kraće od 1 sat dnevno potrebno je tjedno radno vrijeme pretvoriti u dnevno i u prijavu upisati šifru prema tablici 2. Najmanje je moguće u prijavi o početku osiguranja M-1P/eM-1P, odnosno prijavi o promjeni tijekom osiguranja M-3P/eM-3P evidentirati dnevno radno vrijeme osiguranika 6 minuta dnevno (šifra 01).

Tablica 2. Primjeri dnevnog radnog vremena kraćeg od 1 sat dnevno i tjednog radnog vremena

Dnevno radno vrijeme osiguranika – u minutama	Tjedno radno vrijeme	Šifra za dnevno radno vrijeme na prijavi M-1P/M-3P
6 minuta	pola sata	01
12 minuta	1 sat	02
18 minuta	1 sat i 30 minuta	03
24 minute	2 sata	04
30 minuta	2 sata i 30 minuta	05
36 minuta	3 sata	06
42 minute	3 sata i 30 minuta	07
48 minuta	4 sata	08
54 minute	4 sata i 30 minuta	09
60 minuta (1 sat)	5 sati	10
1 sat i 36 minuta	8 sati	16

Prema odredbi članka 20. Pravilnika, staž osiguranja u pojedinoj godini utvrđuje se na osnovi razdoblja osiguranja, dnevnog radnog vremena osiguranika i tjednog radnog vremena obveznika, odnosno prosječnog dnevnog rad-

nog vremena obveznika. Razdoblje osiguranja je vrijeme provedeno u osiguranju koje se računa kao kalendarsko vrijeme od datuma stjecanja svojstva osiguranika do datuma prestanka svojstva osiguranika, odnosno cijela godina. Dnevno radno vrijeme osiguranika je prosječno dnevno radno vrijeme osiguranika iskazano na prijavi o početku osiguranja M-1P/eM-1P, odnosno na prijavi o promjeni tijekom osiguranja M-3P/eM3P. Tjedno radno vrijeme obveznika je radno vrijeme obveznika iskazano na prijavi o početku poslovanja obveznika (tiskanica M-11/P/ obrazac eM-11P), odnosno na prijavi o promjeni tijekom poslovanja obveznika (tiskanica M-13/P/ obrazac eM-13P). Prosječno dnevno radno vrijeme obveznika izračunava se na način da se tjedno radno vrijeme podijeli s pet radnih dana. Prema članku 21. Pravilnika smatra se da osiguranik radi puno radno vrijeme ako mu je dnevno radno vrijeme jednako prosječnom dnevnom radnom vremenu obveznika, a ako mu je dnevno radno vrijeme kraće od prosječnog dnevnog radnog vremena obveznika, smatra se da radi s nepunim radnim vremenom. Za osiguranika koji radi puno radno vrijeme, kao staž osiguranja uzima se kalendarsko razdoblje za koje se staž osiguranja utvrđuje. Za osiguranika koji radi nepuno radno vrijeme, staž osiguranja se utvrđuje na način da se prethodno izračuna staž osiguranja kao da je radio puno radno vrijeme. Tako obračunati staž osiguranja iskazan u danima množi se sa stvarnim dnevnim radnim vremenom osiguranika i dijeli s prosječnim dnevnim radnim vremenom obveznika. Odredbama ZOMO-a propisano je da staž osiguranja ostvaren po svim osnovama tijekom jedne godine ne može biti više od 12 mjeseci, što znači da se dodatni rad za osiguranike koji su zaposleni cijele godine s punim radnim vremenom ne uračunava u staž osiguranja.

2.3. Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

U skladu s odredbom članka 18. c ZOR-a, 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 radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. ZOR-a. kojim su propisani uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu. Tako je poslodavac dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, pa tako i ugovora o dodatnom radu, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod istog poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor

o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme (pa tako i ugovora o dodatnom radu), osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na navedeni način, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

3. Prijava dodatnog rada u sustavu mirovinskog osiguranja

Zavod obvezno vodi matičnu evidenciju o osiguranicima osiguranim na mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (svim obvezno osiguranim kategorijama osiguranika sukladno odredbama ZOMO-a), kako po osnovi radnog odnosa i s njima izjednačenim osnovama, tako i po osnovi obavljanja samostalnih djelatnosti), obveznicima doprinosa (pravnim i fizičkim osobama, samostalnim obveznicima doprinosa) i korisnicima prava iz mirovinskog osiguranja u skladu sa ZOMO i Pravilnikom o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (NN, br. 153/23 – u nastavku Pravilnik). S obzirom da se i u slučaju dodatnog rada radi o ugovoru o radu iz kojeg proizlaze sva prava i obveze radnika po osnovi radnog odnosa, takvog je radnika, temeljem sklopljenog ugovora o dodatnom radu, poslodavac sukladno odredbama ZOMO-a i Pravilnika obavezan Zavodu prijaviti na mirovinsko osiguranje prijavom na osiguranje (tiskanica M-1P, odnosno obrazac eM-1P ako zapošljava više od tri radnika). Obveza poslodavca je da uspostavi prijavu o svom poslovanju (prijavu o početku poslovanja M-11P/eM-11P, prestanku poslovanja M-12P/eM-12P, promjeni tijekom poslovanja M-13P/eM-13P), kao i prijavu za osiguranika:

- prijavu o početku osiguranja za svakog novozaposlenog radnika (tiskanica M-1P/eM-1P) - u roku najranije osam dana prije početka rada, a najkasnije prije početka rada,
- prijavu o prestanku osiguranja (tiskanica M-2P/eM-2P) za svakog radnika kojem je prestao radni odnos - u roku 24 sata od dana prestanka zaposlenja,
- prijavu o promjeni tijekom osiguranja (tiskanica M-3P/eM-3P) za svakog radnika kod kojeg nastupi promjena tijekom osiguranja - u roku 24 sata od dana nastale promjene.

Tako se na temelju uspostavljenih prijavno-odjavnih podataka, za sve osiguranike po osnovi radnog odnosa, ovisno o činjenici zaključenja ugovora o radu (M-1P/eM1P), odnosno prestanka ugovora o radu (M-2P/ eM2P), ili promjene

bilo kojeg podatka vezanog uz prijavu osiguranja tijekom radnog odnosa (M-3P/ eM3P), vode podaci u matičnoj evidenciji Zavoda. U matičnu evidenciju Zavoda unose se podaci o razdobljima osiguranja, kao i podaci o ostvarenim plaćama. S obzirom da se na osnovu evidentiranih podataka ostvaruju prava iz mirovinskog osiguranja, Zavod je dužan osigurati cjelovitost i točnost tih podataka, što se postiže kontrolom u postupku evidentiranja podataka, u redovitim postupcima kontrole te u postupku ostvarivanja prava iz mirovinskog osiguranja. Važno je istaknuti da **za točnost podataka odgovara obveznik uspostavljanja prijava za vođenje matične evidencije** (poslodavac za radnika, samostalni obveznik za sebe), te da o točnosti i pravovremenom dostavljanju tih podataka ovise prava osiguranika kao i povezivanje, razmjenjivanje i uparivanje podataka između povezanih institucija (Zavoda, Središnjeg registra osiguranika-REGOS-a, Porezne uprave, Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje). Od 1. srpnja 2013. navedeni podaci dobivaju dodatno na važnosti s obzirom na ukidanje radne knjižice i obvezu Zavoda na izdavanje potvrda odnosno elektroničkog zapisa - ERPS potvrda (dužnost Zavoda, prema odredbi članka 6. ZOR-a, da u elektroničkoj bazi podataka o osiguranicima, vodi elektroničke zapise s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa), te od 1. siječnja 2014. s obzirom na preuzimanje podataka putem jedinstvenog obrasca – Izvješća o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja (Obrazac JOPPD) i obvezu Zavoda da sukladno Zakonu o prikupljanju, obradi, povezivanju, korištenju i razmjeni podataka o primicima i javnim davanjima po osiguranicima (NN, br.157/13,154/14,36/15,96/15,25/18.), nositeljima prikupljanja podataka (Ministarstvu financija, Poreznoj upravi i REGOS-u) osigura podatke o obveznicima doprinosa, osiguranicima te početku i prestanku statusa u osiguranju. Za automatsko izvođenje podataka o stažu osiguranja i plaći koriste se podaci iz Baze podataka osiguranika (BPO), Baze OIB-a, Baze registra obveznika doprinosa (BREGOB-a) i automatski izvedeni podaci iz Baze JOPPD obrasca, na temelju preuzetih JOPPD obrazaca. Budući se **za osiguranike koji imaju uspostavljenu prijavu osiguranja (M-1P/eM-1P) na puno radno vrijeme kod jednog poslodavca i prijavu dodatnog rada kod drugog poslodavca, za razdoblje osiguranja provedeno na dodatnom radu ne računa staž osiguranja, niti izvodi staž osiguranja s povećanim trajanjem, u BPO se „pune“ samo podaci o iznosu plaće (bez staža osiguranja).** Obveza doprinosa propisana Zakonom o doprinosima (NN, br. 84/08,152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23 – u nastavku ZD), vezana je uz razdoblje provedeno u mirovinskom osiguranju i uz osnovu mirovinskog osiguranja. Sukladno odredbama ZOMO-a, obveza na mirovinsko **osiguranje po osnovi radnog odnosa**, a time i obveza doprinosa, postoji u slučaju sljedećih osnova osiguranja, na temelju kojih je u slučaju ispunjenja zakonskih uvjeta članka 18.a do 18. c ZOR-a moguće s poslodavcem sklopiti ugovor o dodatnom radu:

OSNOVA OBVEZNOG OSIGURANJA	ZOMO	ZD
1. radnika, službenika i namještenika i s njima, prema posebnim propisima izjednačenih osoba, zaposlenih na području RH	(čl.9. st.1.t.1.)	(čl.9.st.1.t..1.)
2. osoba izabranih ili imenovanih na dužnost u tijelima javne vlasti, jedinicama lokalne samouprave i područne (regionalne) samouprave; ako za taj rad primaju plaću	(čl.9. st.1. t..2.)	(čl.9. st.1.t..2)
3. osoba zaposlenih kod poslodavca sa sjedištem u državi članici u kojoj se primjenjuju uredbe EU o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, a u RH nema registrirano trgovačko društvo ili podružnicu i na koje se u skladu s pravnim propisima EU o koordinaciji sustava soc. sigurnosti primjenjuje zakonodavstvo RH	(čl. 9. st. 4.), (Uredba EZ 883 /2004.)	(čl.9.st.1. toč.1.)
4. osoba zaposlenih kod inozemnih organizacija sa sjedištem u RH koje ne uživaju diplomatski imunitet (strano predstavništvo, međunarod. organizacija i ustanova), kod inozemnih fizičkih osoba s prebivalištem ili sjedištem u RH, ili kod diplomatskih misija i konzularnih ureda strane države te međunarod. org. ili predstavništva sa sjedištem u RH koje uživaju diplomatski imunitet, ili u osobnoj službi kod stranih državljana, ako uredbama EU o koord. sustava soc. sigur. ili međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju nije drukčije određeno.	(čl. 9. st.1. t. 4.)	(čl.9.st.1. t.1.)
5. državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva zaposlenim na državnom području RH, ako pravnim propisima EU o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti ili međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju nije drukčije određeno	(čl. 9. st. 1. t. 5.)	(čl. 9. st.1. t.1.)
6. izaslanih radnika koji za poslodavca sa sjedištem u RH obavljaju poslove u drugoj državi te osoba na radu u diplomat. misiji ili konzularnom uredu RH u inozemstvu	(čl. 9. st. 1. t.6.)	(čl. 9. st. 1. t.3.)

Mogućnost dodatnog rada odnosi se samo na osiguranike koji su već osigurani po jednoj od navedenih osnova radničkog osiguranja. Zbog praćenja dodatnog rada kao i zbog izdavanja potvrda odnosno elektroničkog zapisa, Zavod je Bazu podataka aktivnih osiguranika nadopunio određenim šiframa pod obilježjem POSEBNI PODATAK (podatak „UGOVOR O RADU SKLOPLJEN NA:“ na papirnatoprijavi o početku osiguranja M-1P na kojoj pod obilježjem br. 17. odnosno na prijavi o promjeni M-3P pod obilježjem br. 24. poslodavac upisuje odgovarajući tekst temeljem kojeg ovlašteni radnik Zavoda dodjeljuje pripadajuću šifru, odnosno na elektroničkoj prijavi o početku osiguranja eM-1P, odnosno prijavi o promjeni eM-3P poslodavac u obilježju posebni podatak iz padajućeg izbornika odabire odgovarajuću šifru). Tako je pod obilježjem POSEBNI PODATAK (podatak UGOVOR O RADU SKLOPLJEN NA: na

prijavi osiguranja M-1P/prijavi o promjeni M-3P) omogućen unos odgovarajućih šifara, a na elektroničkoj prijavi o početku osiguranja eM-1P, odnosno prijavi o promjeni eM-3P omogućen je iz padajućeg izbornika odabir jedne od odgovarajućih šifara:

60 – neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, (čl.18.a – 18.c. ZOR)

61 – određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, (čl.18.a – 18.c. ZOR)

62 - određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom – sezonski poslovi, (čl.18.a – 18.c. ZOR)

Napomena uz šifru 62:

Odredbama ZOR-a nije onemogućen dodatni rad na sezonskim poslovima. Od 1. siječnja 2015. Zavod vodi Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom u skladu s odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, br. 157/2013, 152/14, 39/18, 32/20.), Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN, br. 75/18. – u nastavku Pravilnik o očevidniku), te Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, br. 75/18, 120/18, 37/20 – u nastavku Pravilnik o kvoti. Prema odredbi članka 4. stavka 2. Pravilnika o kvoti, u ukupan broj zaposlenih ne ubrajaju se radnici koji su u radnom odnosu kod poslodavca na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za obavljanje **sezonskih poslova** (kvota – udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih). Iz navedenog razloga Zavod pod obilježjem „posebni podatak“ prati i rad na sezonskim poslovima uvođenjem posebne šifre za dodatni rad na sezonskim poslovima. Potrebno je naglasiti da prema odredbama Pravilnika uz prijavu na osiguranje nije potrebno priložiti nikakvu dokumentaciju jer za točnost podataka na prijavi odgovara poslodavac.

3.1. Uvjeti za zaprimanje prijave dodatnog rada i prikaz ažuriranih podataka

Da bi se prijava o početku osiguranja (M-1P/ eM-1P) po osnovi dodatnog rada mogla u Zavodu zaprimiti, moraju biti zadovoljeni sljedeći uvjeti:

- osiguranik mora imati „otvorenu“, neodjavljenu prijavu na puno radno vrijeme ili više „otvorenih“ prijava s nepunim radnim vremenom čiji je zbroj sati rada puno radno vrijeme, odnosno ako je prijava/prijave „zatvorena“ tj. poslodavac uspostavi odjavu osiguranja, datum stjecanja svojstva osiguranika po osnovi dodatnog rada ne može biti veći od datuma prestanka svojstva prethodnog osiguranja,
- prijavu M-1P (eM-1P) podnosi novi poslodavac (ne može se raditi o poslodavcu s kojim radnik već ima sklopljen ugovor o radu s punim ili nepunim radnim vremenom), koji za određenog radnika prvi puta podnosi prijavu na osiguranje,
- datum stjecanja svojstva osiguranika može biti najranije s danom 7. kolovoza 2014., ili kasniji,
- dnevno radno vrijeme ne može biti duže od 1 sat i 36 minuta (1,6 sati), uz iznimku nejednakog rasporeda.

Napomena uz dnevno radno vrijeme:

U prijavama na osiguranje vodi se podatak o dnevnom radnom vremenu osiguranika. S obzirom na odredbe ZOR-a da dodatni rad može trajati najduže 8 sati tjedno (uz iznimku nejednakog rasporeda), te odredbe Pravilnika, dnevno radno vrijeme se računa na način da se tjedno radno vrijeme podijeli s pet radnih dana ($8 : 5 = 1,6$), pa iz navedenog razloga, **na prijavi o početku osiguranja M-1P/eM-1P, odnosno prijavi o promjeni tijekom osiguranja M-3P/eM-3P ne može biti iskazano dnevno radno vrijeme duže od 1 sat i 36 minuta (1,6 sati)**. Da bi se prijava o promjeni tijekom osiguranja za dodatni rad mogla zaprimiti (M-3P) odnosno obraditi (eM-3P), moraju sukladno odredbi članka 18. a do 18.c ZOR-a biti zadovoljeni određeni uvjeti:

- ako je br. sati veći od 1,6 u posebnom podatku ne smije biti upisana šifra 60,61 ili 62
- poslodavac ne može postojeću prijavu koja postoji u sustavu promijeniti na radno vrijeme 1,6 sati sa posebnim podatkom 60,61,62.

Prijave M-1P/M-3P koje ne udovolje navedenim uvjetima ne zaprimaju se u Zavodu, već se odbijaju, a o razlozima odbijanja elektroničke prijave (eM-1P/eM-3P) poslodavac se obavještava.

Jedan od načina praćenja dodatnog rada i prikaza ažuriranih podataka o dodatnom radu može biti potvrda odnosno elektronički zapis (ERPS potvrda) koju na zahtjev osiguranika izdaje Zavod, a u kojoj se iskazuje dodatni rad. Naime, na potvrdama koje izdaje Zavod uz prijave na osiguranje za dodatni rad u obilježju osnova osiguranja, ovisno o vrsti prijavljenog dodatnog rada, prikazuje se odgovarajući tekst:

Podatak u obilježju UGOVOR O RADU SKLOPLJEN NA: (M-1P/eM-1P, M-3P/eM-3P)	Prikaz na potvrdi / elektroničkom zapisu
Neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, čl. 18.a – 18.c ZOR	NEODR. NR/V ČL 18.a – 18.c.ZOR
Određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, čl. 18.a – 18.c ZOR	ODREĐ. NR/V ČL 18.a – 18.c.ZOR
Određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom – sezonski poslovi, čl. 18.a – 18.c ZOR	ODR.NRV SEZ ČL18.a – 18.c ZOR

IMATE
PITANJE?

pitajcentar@tim4pin.hr