



REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA,
OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

UPRAVA ZA RAD I ZAŠTITU NA RADU

KLASA: 023-01/24-01/28

URBROJ: 524-03-01/1-24-1

Zagreb, 4. ožujka 2024.

PREMA DOSTAVNOJ LISTI

PREDMET: Primjena Zakona o radu na izmjene ugovora o radu radi prevođenja prema Uredbi o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama
- uputa, daje se

Poštovane/i,

nakon što je početkom ove godine stupio na snagu Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine, broj 155/23) te naknadno i Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine, broj 22/24, dalje: Uredba) ovim putem dajemo uputu u vezi primjene odredbi općeg propisa o radu na postupak prevođenja naziva i koeficijenata postojećih radnih mjesta u nove nazive i pripadajuće koeficijente za zaposlene u javnim službama.

Prijelaznom odredbom članka 36. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama propisano je da je čelnik javne službe dužan u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu Uredbe provesti postupak tzv. prevođenja te službenicima i namještenicima ponuditi izmjenu ugovora o radu. Uredba je stupila na snagu 1. ožujka 2024. godine. Na ponudu izmjene ugovora o radu zatečenim službenicima i namještenicima u javnim službama na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23 -Odluka Ustavnog suda RH).

Naziv radnog mjesta, odnosno narav ili vrsta rada na koje se radnik zapošljava obvezni je podatak svakog ugovora o radu, dok za podatak o brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodatka te ostalih primitaka za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, ugovor o radu može uputiti na primjenjivi zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Napominjemo kako su člankom 3. Uredbe radna mjesta predviđena ovisno o razini obrazovanja, odnosno razini cjelovite kvalifikacije koja je uvjet za rad na određenom radnom mjestu.

Također, nastavnim člancima Uredbe predviđeni su minimalni stručni uvjeti za opća i posebna radna mjesta.

S tim u vezi skrećemo pažnju da članak 23. Zakona o radu propisuje da se ugovor o radu može sklopiti samo s osobom koja udovoljava uvjetima koji su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni kao posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

Nadalje, Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama predviđeno je da službenik i namještenik u javnoj službi koji smatra da mu je pogrešno utvrđeno prevođenje naziva radnog mjesta i novi koeficijent za obračun plaće ima pravo zatražiti ispravak.

Ako čelnik javne službe utvrdi da je zahtjev osnovan, obavijestit će službenika i namještenika pisanim putem o prihvaćanju njegova zahtjeva, a ako utvrdi da zahtjev nije osnovan, dužan je donijeti odluku o odbijanju zahtjeva, a službenik i namještenik može tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom sukladno općem propisu o radu. To konkretno znači da službenik i namještenik prema članku 133. Zakona o radu u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo može podnijeti tužbu.

Obveza ustanova je do kraja ožujka 2024. godine u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama unijeti podatke o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima, sve kako bi se u mjesecu travnju isplatila plaća za ožujak prema novom uređenju.

Sljedeća zakonska obveza čelnika javne službe odnosno upravljačkog tijela tiče se donošenja općeg akta o sistematizaciji radnih mjesta u skladu s Uredbom, i to u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu Uredbe, dakle do 1. rujna 2024. godine.

Prijelaznom odredbom članka 38. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama propisano je da je čelnik javne službe dužan u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu općeg akta o sistematizaciji ponuditi službenicima i namještenicima izmjenu ugovora o radu, ako se radi o promjeni u odnosu na ugovor sklopljen na temelju članka 36. Zakona. Na ponudu izmjene ugovora o radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Sukladno članku 10. Zakona o radu radni odnos zasniva se ugovorom o radu, kao suglasnim očitovanjem volja dviju ugovornih strana (radnika i poslodavca) o bitnim sastojcima ugovora. Slijedom toga, poslodavac može radniku ponuditi sklapanje novog ugovora o radu odnosno izmjenu postojećeg. Radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a rok ne smije biti kraći od osam dana.

Ako radnik pristane sklopiti izmijenjeni ugovor, smatra se da su danom sklapanja tog ugovora prestale vrijediti prethodne ugovorne odredbe koje su sada izmijenjene. Ako radnik odbije ponudu poslodavca za sklapanjem izmijenjenog ugovora o radu, tada poslodavac ima mogućnost otkazati ugovor i istodobno radniku predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Dakle, u tom će slučaju trebati primijeniti institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora propisan odredbama članka 123. Zakona o radu.

Radnik može prihvatiti ili odbiti prihvaćanje nove ponude ugovora o radu, pa u ovom potonjem slučaju nastupaju sve pravne posljedice otkaza. U konkretnom slučaju radit će se o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, odnosno aktivirat će se učinci takvog otkaza. Skrećemo

pažnju da bi u tom slučaju radnik imao pravo i na isplatu zakonske otpremnine, ako ispunjava uvjete propisane člankom 126. Zakona o radu.

Slijedom svega navedenog, molimo da s ovom uputom čim prije upoznate ustanove koje su u Vašoj nadležnosti.

S poštovanjem,



AVNATELJ

Dražen Opalić