

# *Ministarstvo uprave Republike Hrvatske*

## PRAVA DUŽNOSNIKA U JEDINICI LOKALNE SAMOUPRAVE PO PRESTANKU OBNAŠANJA DUŽNOSTI

- Ako je razriješeni dužnosnik prije stupanja na dužnost bio u radnom odnosu, koji mu je rješenjem stavljen u mirovanje, nije imao pravo na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana po prestanku dužnosti u smislu odredba čl. 90. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (ZLPS), jer je u momentu prestanka dužnosti imao osiguran izvor prihoda, odnosno pravo povratka na radno mjesto, čime mu je osigurana egzistencija.

U vezi s upitom pripada li bivšem dužnosniku u jedinici područne (regionalne) samouprave, koji je tu dužnost obavljao profesionalno, pravo na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana od dana razrješenja, s obzirom na to da je prije stupanja na dužnost bio u radnom odnosu te ga stavio u mirovanje do isteka mandata dužnosnika, iznosimo sljedeće:

Sukladno odredbi čl. 90/6. ZLPS (NN 33/01, 60/01 – vjerodostojno tumačenje, 129/05, 125/08 i 36/09), osobe za koje je općim aktom predstavničkog tijela određeno da svoje dužnosti mogu obavljati profesionalno (općinski načelnik i njegovi zamjenici, gradonačelnik i njegovi zamjenici te župan i njegovi zamjenici) ostvaruju pravo na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana po prestanku profesionalnog obnašanja dužnosti, i to u visini prosječne plaće koja im je isplaćivana za vrijeme 12 mjeseci koji su prethodili donošenju odluke o prestanku dužnosti, a prije isteka tog roka ostvarivanje tog prava može prestati na vlastiti zahtjev, zapošljavanjem, umirovljenjem ili izborom na drugu dužnost koju obavlja profesionalno.

Prema čl. 90/4. ZLPS, navedene osobe ostvaruju pravo na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana po prestanku dužnosti, i to u visini prosječne plaće koja im je isplaćivana za vrijeme 12 mjeseci koji su prethodili donošenju odluke o prestanku dužnosti. Prije isteka tog roka ostvarivanje tog prava može prestati na vlastiti zahtjev, zapošljavanjem, umirovljenjem ili izborom na drugu dužnost koju obavlja profesionalno. Dakle, iz formulacije navedene odredbe razvidno je da se navedeni institut (pravo na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana po prestanku dužnosti) odnosi na razriješene dužnosnike kao oblik pomoći dok ne budu na odgovarajući način zbrinuti odnosno dok na drugi način ne osiguraju izvor prihoda za egzistenciju, ali najduže u roku od 180 dana po prestanku obnašane dužnosti.

U dopisu navodite da je bivši dužnosnik u županiji prije stupanja na dužnost bio u radnom odnosu te ga stavio u mirovanje do isteka mandata dužnosnika, što je razvidno iz rješenja o stavljanju radnog odnosa u mirovanje.

Imajući u vidu naprijed navedeno, posebice da je razriješeni dužnosnik prije stupanja na dužnost bio u radnom odnosu, koji mu je rješenjem stavljen u mirovanje, mislimo da nije imao pravo na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana po prestanku dužnosti u smislu odredbi čl. 90. ZLPS, jer je u momentu prestanka dužnosti imao osiguran izvor prihoda, odnosno pravo povratka na radno mjesto, čime mu je osigurana egzistencija.

Kl. 112-01/09-01/0530, ur. br. 515-04-01/1-09-2 od 14. siječnja 2010.

## ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA PREMA KOLEKTIVNOM UGOVORU

- Protiv službenika koji je sindikalni povjerenik ne može se voditi postupak zbog povrede službene dužnosti ako sindikat u kojemu je državni službenik – sindikalni povjerenik član uskratiti prethodnu suglasnost za vođenje takvog postupka.

U vezi s upitom koje mjere stoje na raspolaganju Carinskoj upravi kako bi pročelnik carinarnice mogao pokrenuti postupak zbog povrede služ-

bene dužnosti protiv carinskog službenika koji je izabran za sindikalnog povjerenika, a koji, kako navodite, svojim neprimjerenim i neprihvatljivim ponašanjem te davanjem neutemeljenih izjava pred službenicima i strankama sustavno krši odredbe Kodeksa profesionalne etike službenika Ministarstva financija, Carinske uprave, i odredbe Etičkog kodeksa državnih službenika te šteti ugledu carinske službe i povjerenju građana u državnu službu, iznosimo sljedeće:

U svom dopisu navodite da je sindikat na traženje Ministarstva financija, Carinske uprave, uskratio suglasnost na premještaj navedenog sindikalnog povjerenika s radnog mjesta voditelja smjene carinske ispostave na radno mjesto carinika I. vrste u drugoj ustrojstvenoj jedinici.

Sukladno odredbama čl. 93. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (NN 93/08, 23/09 i 39/09), za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti sindikalnom povjereniku u državnom tijelu bez suglasnosti Sindikata ne može prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog državnog tijela odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, niti se može pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, niti ga se može udaljiti iz službe odnosno s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

Stoga je razvidno da se protiv službenika koji je sindikalni povjerenik ne može voditi postupak zbog povrede službene dužnosti ako sindikat u kojemu je državni službenik – sindikalni povjerenik član uskrati prethodnu suglasnost za vođenje takvog postupka.

Kl. 112-01/09-01/899, ur. br. 515-04-01/1-10-3 od 19. ožujka 2010.

## PRAVOMOĆNA PRESUDA ZA POČINJENO KAZNENO DJELO KAO ZAPREKA ZA PRIJAM U SLUŽBU

- U službu ne može biti primljena osoba protiv koje se vodi kazneni postupak ili koja je pravomoćno osuđena, između ostalog, za kazneno djelo protiv slobode i prava čovjeka i građanina.

- **Zapreka iz čl. 15/1. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi nije uvjetovana danom pravomoćnosti sudske presude**

U vezi s upitom može li na radno mjesto pročelnika biti imenovana osoba koja je 2006. pravomoćno osuđena za kazneno djelo povrede prava na rad i drugih prava iz rada iz čl. 114. Kaznenog zakona (kazneno djelo protiv slobode i prava čovjeka i građanina) na kaznu zatvora od tri mjeseca, uvjetno na jednu godinu, s obzirom na to da je u tom momentu na snazi bio Zakon o državnim službenicima i namještenicima (ZDSN), a ne Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (ZSNLPS), iznosimo sljedeće:

U dopisu navodite da nije razvidno primjenjuju li se na naprijed opisanu situaciju odredbe ZSNLPS (NN 86/08), kao *lex specialis*, ili odredbe Kaznenog zakona (KZ; NN 110/97), s obzirom na to da je odredbom čl. 84/3. KZ propisano da pravne posljedice mogu nastupiti samo ako je počinitelj kaznenog djela počinjenog s namjerom osuđen na kaznu zatvora u trajanju od najmanje jedne godine, a nije primijenjena uvjetna osuda.

Sukladno odredbi čl. 114. KZ, tko uskrati ili ograniči građaninu pravo na rad, slobodu rada, slobodni izbor zvanja ili zaposlenja, dostupnost radnog mjesta i dužnosti svakome pod jednakim uvjetima, pravo na zaradu, zakonom određeno radno vrijeme i odmor, prava iz socijalnog ili mirovinskog osiguranja, prava na posebnu zaštitu određenih skupina radnika, prava iz nezaposlenosti, prava u svezi s porodom, materinstvom i njegovom djece ili druga prava iz rada što su utvrđena zakonom ili kolektivnim ugovorom, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do jedne godine.

S obzirom na to da se odredbama ZSNLPS uređuje prijam u službu te prava, obveze i odgovornosti službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, kao i druga pitanja od značenja za ostvarivanje prava i obveza službenika i namještenika, razvidno je da se navedenim Zakonom kao *specijalnim* propisom (*lex specialis*) propisuje i način prijma u službu u upravnim tijelima tih jedinica, pa tako i moguće zapreke za prijam u službu u navedena upravnim tijelima.

Prema odredbi čl. 15/1/2. ZSNLPS, u službu ne može biti primljena osoba protiv koje se vodi kazneni postupak ili koja je pravomoćno osuđena, između ostalog, za kazneno djelo protiv slobode i prava čovjeka i građanina, a prema čl. 15/2. navedena odredba ne odnosi se na osobu kod koje je nastupila rehabilitacija u skladu s posebnim zakonom.

Slijedom navedenog, mislimo da u konkretnom slučaju treba primijeniti odredbe posebnog zakona (ZSNLPS) te mislimo da u službu ne može biti primljena osoba koja je pravomoćno osuđena na kazneno djelo povreda prava na rad i drugih prava iz rada (glava XI. KZ – kaznena djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina).

Pri tome nije odlučno što su se u momentu pravomoćnosti presude na prava, obveze i odgovornosti službenika i namještenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave primjenjivale odredbe tadašnjeg ZDSN (NN 27/01), s obzirom na to da zapreka iz čl. 15/1. ZSNLPS nije uvjetovana danom pravomoćnosti sudske presude.

Također napominjemo da je odredbom čl. 8/1/a) al. 1. ZDSN bilo propisano i da zapreka za prijam u državnu službu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno, postoji za osobu koja je pravomoćno osuđena, između ostalog, za kazneno djelo protiv slobode i prava čovjeka i građanina.

Kl. 112-01/10-01/0121, ur. br. 515-04-01/1-10-2 od 19. ožujka 2010.

## ISPLATA PREKOVREMENIH SATI PREMA NOVOM ZAKONU O RADU

- U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno, a prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.
- Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od trideset dva sata mjesečno ili duže od sto osamdeset sati godišnje, a za isti prekršaj novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

U vezi s upitom hoće li se na uvećanje osnovne plaće za ostvarene prekovremene sate službenika i namještenika primijeniti odredbe Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (KU) ili odredbe Zakona

o radu (ZR), s obzirom na to da pojedini službenici i namještenici zbog povećanog opsega posla imaju mjesečno velik broj prekovremenih sati, iznosimo sljedeće:

Prema odredbama čl. 4. Zakona o državnim službenicima (ZDS; NN 92/05, 107/07 i 27/08), prava, obveze i odgovornosti državnih službenika uređuju se zakonom i na temelju zakona donesenim propisima, a na pitanja koja nisu uređena tim ili posebnim zakonom, uredbama Vlade ili drugim propisima donesenim na temelju Ustava i zakona ili kolektivnim ugovorom, primjenjuju se opći propisi o radu.

Odredbama čl. 44. KU (NN 93/08, 23/09 i 39/09) propisani su slučajevi kad će se osnovna plaća službenika i namještenika uvećati za svaki sat rada, između ostalog, za ostvarene prekovremene sate rada, propisana je visina uvećanja izražena u postocima prema svakoj navedenoj osnovi uvećanja osnovne plaće te je definirano što se smatra prekovremenim radom s obzirom na način organiziranja radnog vremena državnog tijela.

Stoga je razvidno da odredbama KU nije propisano koliko službenik ili namještenik može imati prekovremenih sati u tjednu, mjesecu ili godini, odnosno nije utvrđen limit prekovremenih sati koji se mogu isplatiti službeniku ili namješteniku s osnova uvećanja osnovne plaće.

Sukladno odredbama čl. 45. ZR (NN 149/09.), u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno, pa prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Slijedom navedenog, razvidno je da temeljem supsidijarne primjene odredbi Zakona o radu na prava, obveze i odgovornosti državnih službenika, prekovremeni rad službenika i namještenika ne može trajati duže od trideset dva sata mjesečno, odnosno mjesečna plaća službenika i namještenika na osnovi ostvarenih prekovremenih sati može se uvećati najviše za trideset dva sata u jednom mjesecu.

Pored navedenog, napominjemo da su čl. 294. ZR utvrđeni najteži prekršaji poslodavca te je odredbom čl. 294/1/20. propisano da će se novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od trideset dva sata mjesečno ili duže od sto osamdeset sati godišnje, a za isti prekršaj novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

Kl. 112-01/10-01/78, ur. br. 515-04-01/1-10-2 od 3. ožujka 2010.

## UTJECAJ GODIŠNJEG ODMORA I BOLOVANJA NA TRAJANJE GODIŠNJEG ODOMORA

- Rok raspolaganja počinje teći danom konačnosti odnosno izvršnosti rješenja o stavljanju službenika na raspolaganje.
- U slučaju privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora ili nekog drugog slučaja iz čl. 113/2. Zakona o radu (ZR), neće teći rok raspolaganja službenika. Za to vrijeme rok raspolaganja se zaustavlja, a nakon prestanka razloga zbog kojih rok raspolaganja nije tekao, taj rok nastavlja teći i u njega se uračunava vrijeme koje je proteklo do dana zastoja.

U vezi s molbom za mišljenje o utjecaju privremene nesposobnosti za rad i godišnjeg odmora na početak i tijek raspolaganja službenika u jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave, iznosimo sljedeće:

Prema čl. 3. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (ZSNLPS; NN 86/08), prava, obveze i odgovornosti službenika i namještenika u upravnim tijelima lokalnih jedinica uređuju se zakonom i na temelju zakona donesenim propisima odnosno kolektivnim ugovorom, dok se primjena općih propisa o radu (ZR) predviđa supsidijarno, samo za pitanja koja nisu uređena ovim ili posebnim zakonom, propisima donesenim na temelju zakona ili kolektivnim ugovorom.

Sukladno čl. 106. ZSNLPS, na dužinu i tijek roka raspolaganja primjenjuju se opći propisi o radu koji se odnose na dužinu i tijek otkaznog roka. Za određivanje dužine raspolaganja računa se neprekidni radni staž u upravnim tijelima iste lokalne jedinice i njezinim pravnim prednicima, ako kolektivnim ugovorom ili aktom nadležnog tijela lokalne jedinice nije drukčije propisano.

ZSNLPS ne upućuje na to da se na početak roka raspolaganja primjenjuju opći propisi o radu koji se odnose na početak otkaznog roka. Stoga se pri utvrđivanju početka roka raspolaganja neće primijeniti odredba čl. 113/1. ZR (NN 149/09), prema kojoj otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

S obzirom na to da je rješenje o stavljanju službenika na raspolaganje upravni akt (čl. 5. ZSNLPS) te se izvršava nakon što postane konačno i izvršno (čl. 133. Zakona o općem upravnom postupku, NN 47/09), rok raspolaganja počinje teći danom konačnosti odnosno izvršnosti rješenja o stavljanju službenika na raspolaganje.

Na određivanje dužine roka raspolaganja, sukladno čl. 106. ZSNLPS, primijenit će se odredba čl. 114/1. ZR, kojom je propisano najmanje trajanje otkaznog roka, ovisno o tome koliko je vremena radnik neprekidno proveo u radnom odnosu kod istog poslodavca.

S obzirom na odredbe čl. 106. ZSNLPS, na tijek roka raspolaganja primijenit će se odredba čl. 113/2. ZR, kojom je propisano da otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

Stoga u slučaju privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora ili nekog drugog slučaja iz čl. 113/2. ZR neće teći rok raspolaganja službenika. Za to vrijeme rok raspolaganja se zaustavlja, a nakon prestanka razloga zbog kojih rok raspolaganja nije tekao, taj rok nastavlja teći i u njega se uračunava vrijeme koje je proteklo do dana zastoja.

S obzirom na to da se vrijeme kroz koje rok raspolaganja nije tekao ne uračunava u rok raspolaganja, ne može se unaprijed u rješenju o stavljanju službenika na raspolaganje utvrditi dan isteka roka raspolaganja, a time ni dan prestanka službe.

Kl. 112-01/10-01/104, ur. br. 515-04/1-10-2 od 9. veljače 2010.

*Privedila Sanda Pipunić\**

\* Sanda Pipunić, Ministarstvo uprave (Ministry of Administration of the Republic of Croatia)