HRVATSKO DRUŠTVO ZA TRANSPORTNO PRAVO
Croatian Transport Law Association

TEMA BROJA

TRANSPORTER BR. 1, RUJAN 2020

Sunčica Šimić, mag. iur., Danijela Simeunović, M.E.S.
Kovačević Prpić Simeunović odvjetničko društvo d.o.o.

Pravne teme u fokusu u uvjetima epidemije bolesti COVID-19

Uvod

Epidemija virusa COVID-19 u proteklom je šestomjesečnom razdoblju izazvala brojne restrikcije koje su značajno pogodile sve sudionike prijevoznog sektora.

Budući da su s popuštanjem protuepidemijskih mjera određena ograničenja ukinuta, radna mjesta otvorena, a promet liberaliziran, pojavila su se i mnogobrojna pitanja oko toga kako radnike vratiti na posao i kako optimalno poslovati s obzirom na posljedice epidemije koje će se osjetiti još mjesecima, a možda i godinama.

Kako bismo članovima Hrvatskog društva za transportno pravo pomogli tijekom ovog osjetljivog razdoblja, u nastavku iznosimo kratak pregled pravnih pravila i preporuka relevantnih za poslovanje prijevoznika, ali i ostalih pravnih subjekata.

Svoje članove želimo informirati o posljednjim uređenjima, stajalištima službenih tijela i pravilima bitnima za njihovo poslovanje. U tom smo smislu adresirali područje radnog i obveznog prava, ovršnog i stečajnog prava te zaštite osobnih podataka.

Epidemija Covid-19 i radni odnosi

Upravo je radno pravo grana prava koja se u najvećoj mjeri trebala i još se uvijek treba prilagoditi novonastalim okolnostima epidemije, kako u pogledu uvjeta rada, tako i u pogledu (negativnih) gospodarskih posljedica. Stoga u nastavku iznosimo kratak pregled pravila i propisa koji uređuju aktualna radnopravna pitanja, a koja su jednako bitna za poslodavce i za radnike. Na poslodavcima leži obveza prilagodbe organizacije rada novim uvjetima, a na radnicima poštivanje novouvedenih pravila.

Obveze radnika vezane uz sigurnost i zdravlje

Radnici su dužni i u izvanrednim okolnostima izazvanima epidemijom COVID-19 pridržavati se svih zakona i propisa kao i u redovitim uvjetima. Osobito, radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu te drugim zakonima i propisima, primjerice Zakonom o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, kojim je propisana obveza postupanja u skladu s mjerama za zaštitu od zaraznih bolesti koje se propisuju tim zakonom ili propisima donesenim na temelju njega.

U skladu sa Zakonom o radu, prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u obavljanju ugovorenih poslova radnik dolazi u dodir.

Prema Zakonu o zaštiti na radu, obveza je radnika da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom, te da pritom vodi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika.

Obveze poslodavca pri organizaciji rada u slučaju izvanrednog stanja

U toj situaciji poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, na isti način kao i redovitim uvjetima rada. Osim toga, sukladno Odluci o proglašenju epidemije bolesti COVID-19 te obvezama iz Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, poslodavac je dužan pratiti upute Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (HZJZ) te preporuke Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske i drugih nadležnih tijela.

Sve veću ulogu imaju i stožeri civilne zaštite osnovani na razini jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, koji sve češće donose odluke o protuepidemijskim mjerama. Na taj se način restrikcije prilagođavaju stanju u svakoj pojedinoj jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave, ovisno o broju oboljelih osoba koji varira od jedinice do jedinice. Stoga je svakako potrebno pratiti i upute odgovarajućeg regionalnog stožera.

Trenutne preporuke za poslodavce dostupne su i na stranicama HZJZ-a koje je potrebno redovito pratiti radi ažuriranja s najnovijim informacijama.

Odredbom članka 17. Zakona o zaštiti na radu, propisana je obveza poslodavca organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pritom računa o prevenciji rizika te je obavezan zaštitu na radu prilagoditi promijenjenim okolnostima.

Obveze radnika i poslodavca u slučaju rješenja ili drugog odgovarajućeg akta kojim se određuje samoizolacija

Poslodavac i radnik dužni su se u potpunosti pridržavati izdanog rješenja o samoizolaciji ili drugog odgovarajućeg akta kako to određuje poseban propis.

Neobavljanje ugovorenih poslova u navedenom slučaju ne može biti opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, niti je radniku dopušteno postupati po uputama poslodavca koje bi predstavljale ponašanje protivno nalogu iz navedenog rješenja, odnosno drugog odgovarajućeg akta.

Za vrijeme trajanja samoizolacije, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće prema Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju. Naknada plaće isplaćuje mu se na teret sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO-a) temeljem izvješća o privremenoj nesposobnosti/spriječenosti za rad koje radnik podnosi neposredno HZZO-u uz prilaganje potvrde o plaći koju izdaje poslodavac i podatka o broju tekućeg računa.

Naknada plaće se isplaćuje u 100% iznosu od osnovice za naknadu plaće s time da mjesečni iznos ne može iznositi više od 4.257,28 kuna. Iznimno, u slučaju kada bi se radnik i poslodavac sporazumjeli o radu od kuće u razdoblju samoizolacije, radniku pripada pravo na plaću.

Smanjenje plaće

Mnogi radnici mogu očekivati da će uvjeti rada odnosno njihovi postojeći ugovori o radu biti podložni promjeni uslijed trenutnih izvanrednih okolnosti. Tako je moguće da će se promijeniti raspored radnog vremena, da će se uvesti nejednaki raspored radnog vremena ili da će se radno vrijeme preraspodijeliti.

Mnogi radnici mogu očekivati da će uvjeti rada odnosno njihovi postojeći ugovori o radu biti podložni promjeni uslijed trenutnih izvanrednih okolnosti

Isto tako, moguće je skraćivanje radnog vremena, odnosno određivanje rada u nepunom umjesto u dosadašnjem punom radnom vremenu te određivanje smjenskog rada, ali i smanjenje plaća.

U medijima se može naići na mišljenja različitih stručnjaka prema kojima je poslodavac ovlašten jednostrano smanjiti plaću radnika s opravdanjem da se radi o izvanrednim okolnostima izazvanima epidemijom COVID-19.

No, s primjenom takvih stavova svakako treba biti oprezan, jer ugovorena plaća prema propisima i dosadašnjoj sudskoj praksi nije odredba ugovora o radu koja se može jednostrano mijenjati.

Iako nije isključeno da u budućnosti bude promjena u regulaciji tog pitanja, svakako je preporučljivo zaključiti **dodatak ugovoru o radu** u pisanom obliku i **sporazumno** s radnikom ugovoriti nižu plaću. Ako poslodavac ne bi postupio na takav način, radnik bi mogao od poslodavca tražiti isplatu razlike plaće.

Dakle, u slučaju da poslodavac odluči smanjiti plaću radniku zbog izvanrednih okolnosti i smanjenja opsega rada, potrebno je da o tome bude zaključen dodatak ugovoru o radu kojim poslodavac i radnik sporazumno (privremeno) ugovaraju nižu plaću od dosadašnje. Ako bi radnik odbio potpisati dodatak ugovoru o radu kojim mu se određuje smanjena plaća, poslodavac mu je dužan isplatiti prvotno ugovorenu plaću propisanu ugovorom o radu.

U izvanrednim okolnostima možda neće biti moguće ugovoriti sastanak sa svakim radnikom, koji će osobno potpisati dodatak ugovoru. Ako su okolnosti takve, poslodavac bi, na bilo koji dostupan način, radnika trebao barem obavijestiti o prijedlogu izmjene i povratno dobiti njegovu suglasnost. To je svakako preporučljivo učiniti u pisanom obliku (npr. e-mailom). Već je samo usuglašavanje i definiranje sadržaja dodatka, čak i u formi e-maila, poželjno.

Ipak, prvom prilikom, po prestanku izvanrednih okolnosti, dodatak bi trebalo sklopiti u klasičnom, pisanom obliku, na način da ga osobno potpišu obje strane.

Godišnji odmor

U okviru Zakonom o radu propisanih prava na odmore, poslodavac može donijeti odnosno prilagoditi raspored korištenja godišnjih odmora radnika novonastaloj situaciji. Pritom i nadalje postoji obveza primjene Zakona o radu u pogledu savjetovanja i obavještavanja radnika o rasporedu godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Za razliku od godišnjeg odmora, pravo na plaćeni dopust utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kojima je propisano u kojim slučajevima i u kojem vremenskom trajanju radnik može koristiti to pravo.

Neplaćeni dopust

Neplaćeni dopust koji podrazumijeva mirovanje radnog odnosa radnika, poslodavac bi mogao utvrditi, ali na zahtjev radnika. Iako u navedenom slučaju nema obveze uplate doprinosa za obvezna osiguranja, poslodavac ih može, ne odjavljujući radnika, uplaćivati na najnižu osnovicu sukladno posebnom propisu.

Prekid rada

U skladu sa člankom 95. stavkom 3. Zakona o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran. Ako samim Zakonom o radu, drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Preporučljivo je zaključiti dodatak ugovoru o radu u pisanom obliku i sporazumno s radnikom ugovoriti nižu plaću

Uzimajući u obzir posebne okolnosti, odnosno odluku ministra zdravstva o proglašenju epidemije COVID-19 sukladno Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti te preporuke Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske, a u svrhu sprečavanja širenja epidemije, poslodavac bi mogao na temelju tih propisa i utvrđenih mjera donijeti odluku temeljem koje radnici ne bi bili u obvezi rada sve dok su takve mjere na snazi. No, poslodavac bi imao obvezu isplate plaće tim radnicima u punom iznosu.

Određivanje rada od kuće

U skladu sa Zakonom o radu, jedan od bitnih sastojaka ugovora o radu je mjesto rada. U radnom odnosu, poslodavac i radnik dužni su se pridržavati odredbi ugovora, te poštivati odredbe Zakona o radu i drugih propisa iz radnog odnosa. Vrste ugovora o radu propisane su Zakonom o radu te se rad na izdvojenom mjestu rada uređuje odredbom članka 17. toga Zakona. Budući da je mjesto rada bitan sastojak ugovora o radu, u redovnim bi se okolnostima, prilikom promjene mjesta rada, trebao sklopiti dodatak ugovoru o radu kojim bi se utvrdilo novo mjesto rada odnosno ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada.

Međutim, u slučajevima bitno promijenjenih okolnosti, koje se nisu mogle unaprijed predvidjeti niti spriječiti, što se ostvarilo u uvjetima epidemijskog širenja bolesti COVID-19, sklapanje dodataka ugovora o radu zbog promjene mjesta rada bitno je otežano.

To je prepoznalo i Ministarstvo rada i mirovinskog sustava koje je na tu temu izdalo i posebno mišljenje. Ministarstvo je u mišljenju utvrdilo da u slučaju kada ugovorne strane (poslodavac i radnik) nisu u mogućnosti dosljedno provesti zakonske obveze predviđene za redovno stanje i uobičajene životne okolnosti, poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada, na način da umjesto prostora poslodavca, za privremeno mjesto rada odredi neko drugo mjesto prema okolnostima slučaja bitno promijenjenih okolnosti, koje se nisu mogle unaprijed predvidjeti niti spriječiti. Zapravo je riječ o pozivanju na odredbu članka 7. stavka 2. Zakona o radu koja propisuje da poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Drugim riječima, u situaciji izazvanoj epidemijom COVID-19, poslodavac **može privremeno odrediti neko drugo mjesto rada, bez sklapanja dodatka ugovoru o radu**. Pritom je bitno obratiti pozornost da je takvo postupanje dopušteno samo kada se radi o privremenoj promjeni, tj. samo za vrijeme trajanja bitno promijenjenih okolnosti.

No, uzmemo li u obzir novi val virusa COVID-19, ponovno rastući broj novo zaraženih i mišljenje liječničke struke koje upozorava da je riječ o bolesti koja će među populacijom biti prisutna još neko dulje vrijeme, postavlja se pitanje u kojem se trenutku određivanje drugog mjesta rada više ne može smatrati „privremenim“ te kada će poslodavac i radnik imati obvezu sklapanja dodatka ugovoru o radu.

> *Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika*

Ova tema stoga ostaje otvorena dok god Ministarstvo rada i mirovinskog sustava ili nadležni sud, ne pruže konkretne odgovore. U trenutku pisanja ovog članka u medijima se najavljuju i izmjene postojećeg Zakona o radu kojima bi se to pitanje detaljnije reguliralo. Stoga je potrebno ažurno pratiti i izmjene relevantnog radnopravnog zakonodavstva.

Dužnost poslodavca da u slučaju rada od kuće radniku osigura uvjete za rad

Obveza je poslodavca da radniku koji radi od kuće osigura uvjete za rad, da vodi brigu o organizaciji posla i sigurnosti radnika te radnom vremenu i odmorima koje je dužan osigurati u skladu sa zakonima. Jednako tako, postoji obveza radnika koji radi od kuće da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom, te da vodi pri tome računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika.

U slučaju rada od kuće, radnik ostvaruje pravo na svoju ugovorenu plaću, za razliku od situacije u kojima ne radi, pa stoga ostvaruje pravo na naknadu plaće. Od najavljenih izmjena Zakona o radu i drugih pratećih propisa se očekuje da će naknadu za sve dodatne troškove koji nastanu radniku uporabom njegove vlastite opreme te druge njegove troškove vezane uz obavljanje poslova propisati neoporezivom. Trenutno je ta naknada, ako se plaća, zapravo dio bruto plaće radnika.

Obveze poslodavca u odnosu na provođenje mjera zaštite na radu

Odredbom članka 17. Zakona o zaštiti na radu propisana je obveza poslodavca organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika, u kojem je smislu obavezan zaštitu na radu prilagoditi promijenjenim okolnostima. Pritom, u smislu provedbe zaštite na radu, razdoblje obavljanja poslova u prostoru koji nije prostor poslodavca (rad od kuće), kada se radi o poslovima s niskim rizicima (administrativni i slični poslovi) može se proširiti na razdoblje sve dok traju izvanredne okolnosti zbog kojih je poslodavac radi prevencije i zaštite od širenja zarazne bolesti prisiljen omogućiti rad radnicima od svoje kuće.

Stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, pa se stoga ne može zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesto rada u smislu propisa zaštite na radu. Odredbe propisa zaštite na radu primjenjivat će se u mjeri u kojoj je to moguće, uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi.

Vođenje evidencije o radnom vremenu

U skladu s radnopravnim propisima, poslodavac je obavezan voditi točnu evidenciju o radnom vremenu radnika, bez obzira gdje obavlja svoje ugovorene poslove odnosno i kada ih obavlja od kuće ili na nekom drugom mjestu. Pritom nema zapreke da evidenciju vodi i sam radnik, no odgovornost za točno vođenje evidencije je na poslodavcu. U slučaju privremenog prekida obavljanja poslova, odnosno rada radnika, poslodavac je dužan u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima evidentirati vrijeme i sate zastoja, odnosno prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Korištenje slobodnih dana umjesto isplate prekovremenih sati

Zakonom o radu je propisano pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Mogućnost odobravanja slobodnog dana radniku umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad nije regulirano Zakonom o radu, već može biti predmet uređenja kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kao što se na jedan od navedenih načina propisuje i visina povećanja plaće za otežane uvjete rada iz članka 94. Zakona.

Zakonsko pravo radnika koji je radio prekovremeno isključivo je pravo na povećanu plaću. Stoga korištenje slobodnog dana umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad, pod uvjetom da je na prethodno opisani način uređena takva mogućnost, može doći u obzir isključivo ako na to pristane sam radnik.

Odluka poslodavca o otkazu

Nažalost, očekuje se i dalje donošenje odluka o poslovno uvjetovanim otkazima, što je, za radnika, svakako najteža mjera. Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga. Opći pad poslovanja i prihoda zbog epidemije bolesti COVID-19 vjerojatno će mnogim poslodavcima biti gospodarski razlog za otkazivanje ugovora o radu.

Prilikom donošenja takve odluke, Zakonom o radu je propisano da su poslodavci koji zapošljavaju više od dvadeset radnika dužni voditi računa o **trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika**.

Ako u šest mjeseci nakon otkazivanja radniku zbog poslovno uvjetovanog otkaza poslodavac bude imao potrebu za zaposlenjem, morat će na istim poslovima zaposliti odnosno ponuditi zaposlenje radniku kojemu je otkazao.

Nenazočnost radnika na poslu zbog određene samoizolacije ili zbog bolesti nije opravdan razlog za otkaz.

U slučaju da radnik primi odluku o otkazu, poslovno uvjetovanom ili drugom, ima pravo poslodavcu u roku od petnaest dana od dostave odluke podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Ako je predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Obvezni odnosi ugovornih strana pogođenih epidemijom COVID-19

Rastući broj osoba zaraženih bolešću COVID-19 i ponovno uvođenje strožih mjera i posebnih regulacija jasno ukazuju da će se posljedice epidemije još dugo osjetiti u poslovanju poduzetnika i ekonomiji svake pogođene države, pa tako i prijevoznom sektoru.

Poslovanje u uvjetima epidemije bolesti mnogim je poduzetnicima donijelo značajan pad prihoda i poslovanja, zbog čega više nisu u stanju ispunjavati svoje obveze iz ranije sklopljenih ugovora te se tih obveza žele osloboditi ili ih žele redefinirati. Drugi poduzetnici su suočeni s time da njihovi ugovorni partneri otkazuju narudžbe i dogovorene poslove, traže promjenu međusobnih uvjeta suradnje ili tu suradnju raskidaju.

Zato je važno znati kojim to pravima sada raspolažete, kao dionici pravnog prometa pogođenog posljedicama izvanrednih okolnosti te koje mogućnosti imate u slučaju raskida ili izmjene postojećeg ugovora, bilo da taj raskid, odnosno izmjenu inicirate vi, bilo da ju inicira druga strana.

Promijenjene okolnosti

Zakon o obveznim odnosima predviđa institut promijenjenih okolnosti (*clausula rebus sic stantibus*), koji može dovesti do raskida ili izmjene ugovora. Navedeni zakon propisuje da, ako bi zbog izvanrednih okolnosti nastalih nakon sklapanja ugovora, a koje se nisu mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja ugovora, ispunjenje obveze za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak, ona može zahtijevati da se ugovor izmijeni ili čak i raskine.

Pretpostavke za primjenu

Iz citirane zakonske odredbe proizlazi da su osnovne pretpostavke zbog kojih bi jedna ugovorna strana (strana koja se smatra pogođenom) mogla zahtijevati izmjenu ili raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti sljedeće:

- mora nastupiti izvanredna promjena okolnosti (promjena koja se nije mogla očekivati prema redovitom tijeku stvari);
- odgovarajuće vrijeme nastanka promjene okolnosti;
- odgovarajući učinak promjene okolnosti na položaj ugovorne strane.

Ako su kumulativno ispunjene sve prethodno navedene pretpostavke, ugovorna strana ima pravo zahtijevati izmjenu ili raskid ugovora. Pritom treba napomenuti da kao osnovni preduvjet izmjene, odnosno raskida ugovora zbog promijenjenih okolnosti, pogođena strana mora **dokazati** da je izvanredna promjena okolnosti (epidemija COVID-19) **izazvala tešku povredu ravnoteže** stranačkih činidaba, tj. da je za pogođenu stranu ispunjenje obveze postalo **pretjerano otežano**.

Postupak izmjene ili raskida ugovora

Osnovno je pravilo ugovornog prava da se ugovora treba pridržavati. Samo postojanje promijenjenih okolnosti nije dovoljno za raskid ili izmjenu postojećeg ugovora. Ona strana koja se smatra pogođenom promijenjenim okolnostima ne može samo jednostranom izjavom odustati od ugovora, već mora provesti postupak izmjene ili raskida ugovora zbog promijenjenih okolnosti.

> *Pogođena strana mora dokazati da je izvanredna promjena okolnosti (epidemija COVID-19) izazvala tešku povredu ravnoteže stranačkih činidaba, tj. da je za pogođenu stranu ispunjenje obveze postalo pretjerano otežano*

Prvi je korak provjeriti jesu li promijenjene okolnosti regulirane samim ugovorom odnosno pruža li sam ugovor mogućnost otkaza ili raskida. Ugovor može postojati i u obliku općih uvjeta poslovanja koje prihvati druga ugovorna strana, ponude i prihvata ponude, e-mail prepiske kojom su dogovoreni detalji posla, i slično.

Svaki od navedenih dokumenata može već unaprijed sadržavati neke odredbe o promijenjenim okolnostima i mogućnostima raskida ugovora, odustanka od narudžbe i slično. Također, ako su se strane unaprijed odrekle pozivanja na promijenjene okolnosti, daljnji postupak izmjene ili raskida ugovora neće biti moguć.

Ako ništa posebno nije ugovoreno, daljnji je korak da pogođena strana od druge strane zahtijeva izmjenu postojećeg ugovora. Ako izmjenu ugovora s drugom stranom nije moguće sporazumno postići, pogođena strana od druge strane ima pravo zahtijevati raskid ugovora. Ako druga strana odbije zahtjev za izmjenom i zahtjev za raskidom ugovora te se ugovorne strane ne sporazumiju na drugi način, kako bi izmijenila ili raskinula ugovor, pogođena strana bi trebala pokrenuti sudski postupak i u sudskom postupku zahtijevati izmjenu ili raskid ugovora.

Ako strana koja se smatra pogođenom ne bi provela opisani postupak, ugovor i obveze ugovornih strana i dalje bi ostali na snazi, odnosno jednostranom izjavom o odustanku od ugovora ne bi nastupio prestanak ugovornog odnosa.

Sudski postupak

Ako dođe do pokretanja sudskog postupka, pod uvjetom ispunjenja prethodno izloženih pretpostavki, pogođena strana ima pravo od suda zahtijevati izmjenu ugovora, ali i njegov raskid.

Ta okolnost, međutim, ne znači da pogođena strana mora prvo zahtijevati izmjenu, a tek nakon toga raskid ugovora, nego je slobodna u odluci o tome što će od toga zahtijevati, a daljnji tijek stvari ovisi o tome zahtijeva li pogođena strana da sud ugovor raskine, da ga izmijeni ili oboje. Pritom treba uzeti u obzir da sud može odlučivati samo u granicama određenog zahtjeva koji mu je postavljen i da ugovor može biti ili izmijenjen ili raskinut samo ako postoje pretpostavke primjene ovog instituta.

Raskid ugovora

U slučaju da pogođena strana zahtijeva samo raskid ugovora, sud ne može izmijeniti ugovor. Ako raskine ugovor, prestaju obveze strana, pa u slučaju raskida ugovora pogođena strana neće pretrpjeti pretjerano velik gubitak niti trpjeti pretjerano otežano ispunjenje obveze, čime je njezin položaj unaprijeđen.

Ali, istovremeno zbog raskida ugovora druga strana može pretrpjeti štetu, čime je njezin položaj oštećen. Kako ona nije odgovorna za raskid, a njezin je položaj oštećen, dok je položaj pogođene strane unaprijeđen, tako je potrebno njihov položaj uravnotežiti. To omogućava pravo druge strane na naknadu pravičnog dijela štete koju trpi zbog raskida, jer će u slučaju raskida ugovora sud na zahtjev druge strane obvezati stranu koja ga je zahtijevala da ovoj naknadi pravičan dio štete koju trpi zbog toga, a time će strane podjednako trpjeti posljedice izvanredne vanjske promjene okolnosti.

> *Podjednako trpljenje posljedica izvanredne vanjske promjene okolnosti postiže se pravičnom izmjenom ugovora*

No, i kad pogođena strana zahtijeva raskid ugovora, druga ga strana može spriječiti, jer kad jedna strana zahtijeva raskid ugovora, ugovor se neće raskinuti ako druga strana ponudi, ili pristane da se odgovarajući uvjeti ugovora pravično izmijene. Znači da stavljanje ponude, odnosno prijedloga, pravične izmjene ugovora ili/i pristajanje na pravičnu izmjenu ugovora dovodi do toga da zahtjev za raskid ugovora ne može biti usvojen. U ovom slučaju uravnoteženje položaja strana, odnosno podjednako trpljenje posljedica izvanredne vanjske promjene okolnosti, postiže se pravičnom izmjenom ugovora.

Izmjena ugovora

U slučaju da pogođena strana zahtijeva samo izmjenu ugovora, sud ne može raskinuti ugovor. Zbog toga u ovom slučaju otpada potreba da druga strana ponudi pravičnu izmjenu ugovora ili/i na nju pristane, pa da ugovor ne bi bio raskinut. Ali, i tada izmjena ugovora treba biti pravična i donesena uz uvažavanje okolnosti svakog konkretnog slučaja.

Raskid ili izmjena ugovora

Pogođena strana može alternativno zahtijevati raskid ili izmjenu ugovora i jedino sud odlučuje o tome hoće li ugovor raskinuti ili izmijeniti, i to uz uzimanje okolnosti koje dalje navode, ali uz napomenu da te okolnosti mora uzeti u obzir i kad odlučuje samo o izmjeni ili samo o raskidu. No, i kad pogođena strana stavi takav alternativan zahtjev, druga strana može otkloniti mogućnost raskida ponudom pravične izmjene ugovora ili pristankom na takvu izmjenu ugovora.

Postupanje suda

Sud prilikom donošenja odluke o zahtjevu za izmjenu i/ili raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti, pojedinačno ocjenjuje svaki konkretan slučaj. Stoga nije dovoljno da se strana koja zahtijeva izmjenu i/ili raskid ugovora samo pozove na epidemiju COVID-19, već sudu mora dokazati da je epidemija uistinu izazvala povrede ravnoteže stranačkih činidaba, odnosno da je ispunjenje obveze za nju postalo zaista pretjerano otežano.

Naime, nekim poduzetnicima i gospodarskim subjektima epidemija COVID-19 nije naštetila, već im je, naprotiv, pogodovala. Primjerice, proizvođači zaštitnih maski i druge zaštitne medicinske opreme primjer su subjekata koji su zbog epidemije COVID-19 u poslovnom smislu profitirali.

Sud je pritom dužan voditi se načelom savjesnosti i poštenja te uzeti u obzir: svrhu ugovora, podjelu rizika koja proizlazi iz ugovora ili zakona, trajanje i djelovanje izvanrednih okolnosti i interese obiju strana. Ugovor se može prilagoditi, primjerice, olakšanjem obveze jedne strane, ili povećanjem protučinidbe.

Uzimanje u obzir svrhe ugovora može se shvatiti kao uzimanje u obzir životnih, odnosno gospodarskih, ciljeva koje su strane ugovorom željele postići. Mogućnost da ih obje strane postignu u slučaju izmjene ugovora upućivala bi na to da ugovor ne treba raskinuti, nego izmijeniti i obrnuto. Istovremeno bi izmjena ugovora trebala biti takva da omogućava postizanje svrhe ugovora za obje strane.

Pri sklapanju svakog ugovora - a osobito dugotrajnijeg - uvijek postoje neki normalni i redovito prisutni rizici kojih strane zbog vezanosti određenim stupnjem pozornosti trebaju biti svjesne već pri sklapanju ugovora. Te rizike svaka strana mora snositi sama. Stupanj rizika koji na sebe preuzimaju strane može biti podjednak i tada obje strane posljedice ostvarenja rizika trebaju snositi podjednako. Ali, ako pri sklapanju ugovora jedna strana preuzme znatno veće rizike no što ih preuzme druga strana, posljedice ostvarenja rizika ta strana treba snositi u većoj mjeri.

Izvanredne vanjske nove okolnosti mogu trajati kraće ili dulje tako da jednoj strani ispunjenje postane pretjerano otežano, ili joj nanese pretjerano velik gubitak samo tijekom kraćeg ili duljeg vremena. I kad te okolnosti traju kraće, ali je rok za ispunjenje obveze pogođene strane bitan sastojak ugovora, ta okolnost može odluku suda usmjeriti prema raskidu, a ne prema izmjeni ugovora, a ni kad traju dulje, ali rok za ispunjenje obveze pogođene strane nema ovaj karakter, ugovor ne bi nužno morao biti raskinut, nego bi mogao biti izmijenjen tako da se produlji rok za ispunjenje obveze.

Pravične izmjene i pravični dio štete

Kod razmatranja pravične izmjene ugovora i pravičnog dijela štete na čiju naknadu druga strana ima pravo u slučaju raskida ugovora, polazi se od toga da ponovno treba uspostaviti ravnopravnost i ravnotežu ugovornih strana, kao i načelo jednake vrijednosti činidaba. Tada će izmjena ugovora biti pravična, odnosno drugoj strani nadoknađen pravičan dio štete koju je pretrpjela zbog raskida ugovora.

Viša sila

Okolnosti epidemije COVID-19 mogu se sagledati i kroz institut više sile, također reguliranog Zakonom o obveznim odnosima. Naime, viša sila definirana je kao vanjski, nepredvidiv i izvanredni događaj koji se nije mogao spriječiti, otkloniti ili izbjeći. Epidemija bolesti COVID-19 mogla bi se okarakterizirati kao takav događaj.

Kao i u slučaju promijenjenih okolnosti, ugovorna strana koja se želi pozvati na višu silu, prvo bi trebala provjeriti je li viša sila uređena samim ugovorom između ugovornih strana, primjerice pruža li sam ugovor mogućnost otkaza ili raskida ugovora, kašnjenja u ispunjenju neke obveze i slično, iz razloga više sile.

Ako slučajevi više sile nisu uređeni ugovorom odnosno ako nije uređena neka njihova posljedica, za razliku od instituta promijenjenih okolnosti, svrha zakonskog instituta više sile nije izmjena ili raskid ugovora, već uređenje odgovornosti dužnika.

Zakon o obveznim odnosima propisuje da se dužnik oslobađa odgovornosti za štetu ako dokaže da nije mogao ispuniti svoju obvezu odnosno da je zakasnio s ispunjenjem obveze zbog okolnosti nastalih nakon sklapanja ugovora, koje nije mogao spriječiti, otkloniti niti izbjeći, a radi se o vanjskom, nepredvidivom i izvanrednom događaju.

Primjerice, prijevoznik koji zbog više sile nije ispunio svoju obvezu da u određenom roku dostavi robu od točke A do točke B ili preveze putnike, može se osloboditi od odgovornosti za štetu koja je zbog neispunjenja ili zakašnjelog ispunjenja nastala drugoj strani.

Dakle, kad je ispunjenje obveze jedne strane u dvostranoobveznom odnosu postalo nemoguće zbog izvanrednih vanjskih događaja (više sile) nastalih nakon sklapanja ugovora, a prije dospjelosti obveze, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogle predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti te za koje nije odgovorna ni jedna ni druga strana, gasi se i obveza druge strane, a ako je ta druga strana ispunila nešto od svoje obveze, može zahtijevati vraćanje po pravilima o vraćanju stečenog bez osnove.

Također, u slučaju djelomične nemogućnosti ispunjenja zbog događaja za koji nije odgovorna niti jedna ugovorna strana, druga strana može raskinuti ugovor ako djelomično ispunjenje ne odgovara njezinim potrebama. Inače ugovor ostaje na snazi, a druga strana ima pravo zahtijevati razmjerno smanjenje svoje obveze.

Niti u pogledu više sile nije dovoljno samo pozivanje na postojanje epidemije bolesti COVID-19, već je potrebno dokazati da je epidemija vanjski, nepredvidiv i izvanredni događaj koji se nije mogao spriječiti, otkloniti ili izbjeći te da je upravo taj događaj uzrok neispunjenja ili kašnjenja s ispunjenjem dužnikove obveze. Sud će sam, cijeneći okolnosti svakog konkretnog slučaja, procijeniti radi li se o višoj sili ili ne.

> *Ako slučajevi više sile nisu uređeni ugovorom svrha zakonskog instituta više sile nije izmjena ili raskid ugovora, već uređenje odgovornosti dužnika*

Korisno je spomenuti kako je Europska komisija 15. lipnja 2016. godine, u pogledu zračnog prijevoza izdala Smjernice za tumačenje Uredbe (EZ) br. 261/2004 Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju općih pravila odštete i pomoći putnicima u slučaju uskraćenog ukrcaja i otkazivanja ili dužeg kašnjenja leta u polasku te Uredbe Vijeća (EZ) br. 2027/97 o odgovornosti zračnih prijevoznika u slučaju nesreća kako je izmijenjena Uredbom (EZ) br. 889/2002 Europskog parlamenta i Vijeća.

Sukladno navedenim Smjernicama, zračni prijevoznik je izuzet od plaćanja odštete u slučaju otkazivanja ili kašnjenja kod dolaska ako može dokazati da je to otkazivanje ili kašnjenje uzrokovano izvanrednim okolnostima koje se ne bi mogle izbjeći čak i da su bile poduzete sve razumne mjere, dakle ako može dokazati da je uzrok viša sila. Da bi bio izuzet od plaćanja odštete, prijevoznik mora istodobno dokazati: postojanje i povezanost izvanrednih okolnosti s konkretnim kašnjenjem ili otkazivanjem te činjenicu da se to kašnjenje ili otkazivanje nije moglo izbjeći iako je poduzeo sve razumne mjere.

Budući da je riječ o odstupanju od uobičajenog pravila, odnosno plaćanja nadoknade potrošačima kako bi se ostvarila njihova zaštita u slučaju otkazivanja i kašnjenja leta, naglašeno je da se navedeno odstupanje mora strogo tumačiti te je potrebna ocjena svakog zasebnog slučaja.

Moratorij ovršnih i stečajnih postupaka

Hrvatski sabor je na sjednicama održanim 17. i 30. travnja 2020. godine donio Zakon o dopuni Zakona o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima te Zakona o interventnim mjerama u ovršnim i stečajnim postupcima za vrijeme trajanja posebnih okolnosti koji su stupili na snagu 18. travnja 2020. i 1. svibnja 2020. godine.

Zakonima su propisane posebne interventne mjere u ovršnim i stečajnim postupcima za vrijeme trajanja posebnih okolnosti uslijed proglašenja epidemije bolesti COVID-19, uzrokovane virusom SARS-CoV-2 i zastajanje s postupanjem u ovršnim postupcima za vrijeme trajanja posebnih okolnosti, uz propisane iznimke, radi zaštite života i zdravlja sudionika navedenih postupka.

Ovim se zakonima nastoji olakšati položaj fizičkih osoba kojima dio primanja odlazi na ovrhe kako bi lakše podnijeli negativne ekonomske posljedice nastale zbog posebnih okolnosti kojima još uvijek svjedočimo, kao i olakšati položaj pravnih osoba ovršenika koji posluju u uvjetima epidemije.

Zakon o interventnim mjerama nalaže da se za vrijeme trajanja posebnih okolnosti, u smislu zakona, zastaje s postupanjem u svim ovršnim postupcima. Međutim, taj se zakon ne primjenjuje na ovrhe koje se provode sukladno odredbama Zakona o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima, koji je sada dopunjen posebnim odredbama vezanim uz epidemiju.

Iznimno će se provoditi ovršni postupci radi namirenja tražbine zakonskog uzdržavanja djeteta, druge tražbine kada se ovrha provodi radi namirenja budućih obroka po dospijeću, tražbine po osnovi dospjele, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine i ako se radi o mjerama osiguranja iz kaznenog postupka.

Štoviše, za vrijeme trajanja posebnih okolnosti mogu se provoditi ovršni postupci i izvan prethodno navedenih slučajeva pod pretpostavkom da sudac s obzirom na okolnosti svakog pojedinog slučaja ocijeni da je navedene postupke nužno hitno provesti, unatoč posebnim okolnostima. Takvu će odluku sudac morati posebno obrazložiti.

Za vrijeme trajanja posebnih okolnosti izuzeta su od ovrhe sredstva koja se uplaćuju namjenski, u svrhu provedbe projekata dodjelom bespovratnih sredstava odnosno potpore ili financijskih instrumenata koji se financiraju iz nacionalnih sredstava i/ili proračuna Europske unije. Također izuzeta su od ovrhe sredstva koja se isplaćuju kao mjera pomoći pravnim i fizičkim osobama uslijed posebnih okolnosti.

> *Za vrijeme trajanja posebnih okolnosti poslodavac će zastati s provedbom ovrhe na plaći odnosno stalnom novčanom primanju*

Društvo kao poslodavac - ovrha na plaći

Bitno je poznavati nova privremena pravila ovrhe u slučaju kad kao poslodavac trebate provoditi ovrhu na plaći vaših zaposlenika.

Za vrijeme trajanja posebnih okolnosti u smislu ovoga Zakona poslodavac odnosno drugi isplatitelj stalnog novčanog primanja zastat će s provedbom ovrhe na plaći odnosno stalnom novčanom primanju te neće plijeniti daljnje tražbine ovršenika niti isplaćivati ovrhovoditelju novčane iznose za koje je određena ovrha, već će cijelu plaću odnosno stalno novčano primanje isplatiti radniku odnosno primatelju stalnog novčanog primanja i to na radnikov redovan račun, koji je u međuvremenu, za vrijeme trajanja moratorija, deblokiran. Tu su propisane dvije iznimke. Ako za vrijeme trajanja posebnih okolnosti nastupi uvjet za prijenos sredstava koja su zaplijenjena prije nastupa posebnih okolnosti, poslodavac odnosno drugi isplatitelj stalnog novčanog primanja prenijet će zaplijenjeni iznos ovrhovoditelju.

Nadalje, poslodavac odnosno drugi isplatitelj stalnog novčanog primanja neće zastati s provedbom ovrhe na plaći odnosno stalnom novčanom primanju ako se ovrha provodi radi namirenja tražbine zakonskog uzdržavanja djeteta, druge tražbine kada se ovrha provodi radi namirenja budućih obroka po dospijeću, tražbine po osnovi dospjele, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine i ako se radi o mjerama osiguranja iz kaznenog postupka.

Ministarstvo pravosuđa je naznačilo kako poslodavac odnosno drugi isplatitelj stalnog novčanog primanja neće zastati s provedbom ovrhe na plaći odnosno stalnom novčanom primanju ako se ovrha provodi radi namirenja budućih obroka po dospijeću. Navedeni izuzetak od zastoja ovrhe znači da poslodavac nastavlja i za vrijeme trajanja posebnih okolnosti sa zapljenom plaće radnika, odnosno, drugog stalnog novčanog primanja, osim u dijelu u kojem je to primanje izuzeto od ovrhe ako se zapljena provodi dobrovoljno na temelju privatne isprave.

Nadalje, za vrijeme trajanja posebnih okolnosti u smislu ovoga Zakona poslodavac odnosno drugi isplatitelj stalnog novčanog primanja zaprimat će nove ovršne isprave radi stjecanja prava prvenstvenog reda pri namirenju, ali neće plijeniti niti prenositi dio primanja ovrhovoditelju, osim ako se radi o provedbi ovrhe radi namirenja prethodno navedenih tražbina.

Društvo kao ovrhovoditelj - podnositelj prijedloga za ovrhu

Ako u uvjetima epidemije kao vjerovnik želite naplatiti dug od svojih dužnika, trebate računati na određena pravila zastoja ovrhe, koja izazivaju brojne polemike među strukom.

Ako raspolažete ovršnom ispravom (zadužnicom, pravomoćnom presudom i sl.) i planirate pokrenuti ovrhu na novčanim sredstvima dužnika, treba znati da je Financijska agencija prestala s provedbom ovrhe na novčanim sredstvima u odnosu na sve fizičke osobe, uključujući i obrtnike i druge koji obavljaju registriranu djelatnost, a iznimno se ovrha nastavlja u slučajevima koje smo već naveli ranije u tekstu (tražbine zakonskog uzdržavanja djeteta, druga uzdržavanja koja se naplaćuju u ratama, tražbine po osnovi dospjele, a neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine, ako se radi o mjerama osiguranja iz kaznenog postupka te u slučaju ovrhe po računu specifične namjene kao što je račun pričuve zgrade).

Od trenutka početka primjene zakona, fizičkim osobama koje nemaju niti jednu ovrhu koja se nastavlja, deblokirani su svi računi.

Pritom Fina i dalje zaprima nove osnove za plaćanje i evidentira ih u Očevidniku prema vremenu primitka, ali po njima neće poduzimati daljnje radnje za vrijeme trajanja posebnih okolnosti, osim ako se radi o osnovi za plaćanje za koju je propisano da se nastavlja s provedbom ovrhe.

> *Financijska agencija prestala je s provedbom ovrhe na novčanim sredstvima u odnosu na sve fizičke osobe, obrtnike i druge koji obavljaju registriranu djelatnost, a javni bilježnici ne donose rješenja o ovrsi protiv ovršenika*

Ovrha u odnosu na pravne osobe se nastavlja provoditi, ali se ne obračunava zakonska zatezna kamata, sukladno odredbi zakona prema kojem za vrijeme izvanrednih okolnosti **ne teče zatezna kamata.**

Iz pozicije vjerovnika, osobito je problematičan zastoj ovršnih postupaka koji se pokreću pred javnim bilježnicima na temelju vjerodostojnih isprava, pretežno računa ili izvadaka iz poslovnih knjiga. Kod ovih je ovrha određen zastoj ne samo prema ovršenicima fizičkim osobama, nego i prema pravnim osobama.

Iako nijedan od novih zakona izrijekom ne uređuje postupanje javnih bilježnika po zaprimanju prijedloga za ovrhu tijekom trajanja izvanrednih okolnosti, javni bilježnici izmijenjene zakone pretežno primjenjuju tako da ne donose rješenja o ovrsi protiv ovršenika, već prilikom podnošenja prijedloga temeljenog na vjerodostojnoj ispravi zaprime i provjere prijedlog za ovrhu, dodjeljuju mu broj predmeta, no dalje ne postupaju po prijedlogu, odnosno ne izdaju rješenje o ovrsi, niti ga dostavljaju ovrhovoditelju ili ovršeniku, u skladu sa zastojem svih ovršnih postupaka.

Stečaj

Stečajni razlozi nastali za vrijeme trajanja posebnih okolnosti nisu pretpostavka za podnošenje prijedloga za otvaranje stečajnoga postupka, a iznimno prijedlog za otvaranje stečajnoga postupka može podnijeti dužnik, a Financijska agencija i vjerovnik samo radi zaštite interesa i sigurnosti Republike Hrvatske, prirode, ljudskog okoliša i zdravlja ljudi.

Trajanje posebnih okolnosti

Trajanje posebnih okolnosti inicijalno je utvrđeno od dana stupanja na snagu Zakona o interventnim mjerama (1. svibnja 2020. godine) do isteka roka od tri mjeseca nakon njegova stupanja na snagu (do 1. kolovoza 2020. godine). Ipak, 18. srpnja 2020. godine stupila je na snagu dopuna Odluke o produženju roka trajanja posebnih okolnosti, kojom je rok trajanja posebnih okolnosti i moratorija ovrhe na novčanim sredstvima produžen do 18. listopada 2020. godine. Protekom tog datuma očekuje se velik broj novih rješenja o ovrsi, nastavak različitih postupaka naplate protiv dužnika, i blokiranih građana koji neće biti u mogućnosti podmirivati svoje obveze.

Iako u ovom trenutku u medijima postoje određene naznake da će se građanima izaći u susret i nakon listopada, upozorava se kako to svakako neće vrijediti za sve.

Zaštita osobnih podataka u uvjetima epidemije

Pravna osnova

Pri obradi osobnih podataka važno je poštovati načela koja su propisana Općom uredbom o zaštiti podataka te imati u vidu koja je svrha obrade određenih osobnih podataka. Kada se jasno precizira svrha potrebno je odrediti pravnu osnovu obrade te minimalne podatke koje je potrebno obrađivati kako bi se svrha obrade ostvarila.

Obrada osobnih podataka zakonita je samo ako i u onoj mjeri u kojoj je ispunjena najmanje jedna od sljedećih pravnih osnova: ispitanik je dao privolu za obradu svojih osobnih podataka u jednu ili više posebnih svrha; obrada je nužna za izvršavanje ugovora u kojem je ispitanik stranka ili kako bi se poduzele radnje na zahtjev ispitanika prije sklapanja ugovora; obrada je nužna radi poštovanja pravnih obveza voditelja obrade; obrada je nužna kako bi se zaštitili ključni interesi ispitanika ili druge fizičke osobe obrada je nužna za izvršavanje zadaće od javnog interesa ili pri izvršavanju službene ovlasti voditelja obrade; obrada je nužna za potrebe legitimnih interesa voditelja obrade ili treće strane.

Opća uredba o zaštiti podataka ne propisuje što je u konkretnom slučaju dozvoljeno, već je potrebno da svaka organizacija (voditelj obrade) analizira postoji li pravna osnova za takvu obradu podataka te ima li implementirane odgovarajuće tehničke i organizacijske mjere zaštite osobnih podataka.

> *Rok trajanja posebnih okolnosti i moratorija ovrhe na novčanim sredstvima produžen je do 18. listopada 2020. godine*

Posebne kategorije osobnih podataka

U kontekstu epidemije bitno je naglasiti da su osobni podaci, kao što su tjelesna temperatura, simptomi, dijagnoze, posebne kategorije osobnih podataka te se mogu obrađivati samo uz ispunjenje određenih uvjeta i temeljem određenih pravnih osnova (npr. ako je to propisano zakonom ili uz izričitu privolu ispitanika).

Agencija za zaštitu osobnih podataka objavila je generalne preporuke vezano za obradu osobnih podataka prilikom provođenja mjera za suzbijanje epidemije te istaknula da bi obrada osobnih podataka o zdravlju ispitanika trebala biti nužna i proporcionalna, a osobni podaci primjereni, relevantni i ograničeni na ono što je nužno u odnosu na svrhe u koje se obrađuju.

Posebno je važno istaknuti da privola ispitanika u navedenom kontekstu suzbijanja širenja bolesti COVID-19 nije primjenjiva kao zakonita osnova budući da nisu ispunjeni potrebni uvjeti za obradu osobnih podataka na temelju privole.

Prije svega privola ne bi bila dobrovoljna i slobodno dana ako bi davanje usluge korisniku bilo uvjetovano davanjem privole i/ili nužnošću ispunjavanja određenih obrazaca putem kojih se prikupljaju osobni podaci, odnosno ako je ispitanik u podređenom položaju prema voditelju obrade, kao što je to primjerice radnik prema poslodavcu.

Obrada osobnih podataka ispitanika zaraženog koronavirusom

Ako je jedan od radnika pozitivan na koronavirus odnosno razvio bolest COVID-19, postavlja se pitanje može li, odnosno čak mora li, poslodavac obavijestiti druge radnike koji su bili u kontaktu sa zaraženim radnikom, o njegovom imenu i prezimenu te činjenici da je zaražen virusom. Iako kod otkrivanja posebnih kategorija osobnih podataka uvijek treba biti iznimno oprezan, poslodavac ipak smije druge radnike obavijestiti o tome da je jedan od radnika pozitivan na COVID-19. Ipak, u slučaju zaraze jednog od radnika uvijek je poželjno kontaktirati nadležnog epidemiologa i postupati u skladu s njegovim uputama, pa i u pogledu obavješćivanja drugih radnika.

Pravna osnova za ovakvu obradu je zaštita ključnih interesa drugih fizičkih osoba, prije svega drugih radnika koji su potencijalno bili u kontaktu sa zaraženom osobom. Budući da je u pravilu uvijek riječ o bliskom kolektivu s intenzivnim interakcijama, druge radnike važno s informacijama bitnima za utvrđivanje bliskog kontakta (primjerice, na kojem je odjelu i na kojem radnom mjestu radio zaraženi radnik, odnosno kuda se fizički kretao). Pritom je bitno otkriti samo one osobne podatke koji su potrebni za ispunjenje te svrhe, a ne sve pojedinosti zdravstvenog stanja tog radnika i to samo onim osobama koje su realno bile u mogućnosti s takvim radnikom ostvariti kontakt.

Ako je poslodavcu moguće ostvariti kontakt sa zaraženim radnikom (e-mailom ili telefonski) preporuča se zaraženog radnika barem obavijestiti o tome da će se druge radnike upoznati s činjenicom da je zaražen virusom bolesti COVID-19. Na taj se način, već i samom obavijesti o obradi, minimizira rizik da zaraženi radnik prigovori takvoj obradi osobnih podataka.

Za poslodavca bi bilo još sigurnije od zaraženog radnika, makar i usmeno, dobiti privolu za takvu obradu njegovih osobnih podataka, bez obzira što je već sama pravna osnova zaštite ključnih interesa drugih fizičkih osoba dovoljna osnova za obradu i prenošenje osobnih podataka.

Klijente/kupce/posjetitelje koji su bili u kontaktu sa zaraženim radnikom, uobičajeno je dovoljno obavijestiti o tome da su bili u kontaktu s osobom pozitivnom na COVID-19, ali bez otkrivanja identiteta zaraženog radnika, što prilikom obavještavanja drugih radnika često neće biti dovoljno.

> *Klijente koji su bili u kontaktu s osobom pozitivnom na COVID-19 dovoljno je obavijestiti da su bili u kontaktu, ali bez otkrivanja identiteta zaraženog radnika*

Sigurnost osobnih podataka

Svaki voditelj obrade dužan je voditi računa o odgovarajućoj sigurnosti osobnih podataka, uključujući zaštitu od neovlaštenog raspolaganja osobnim podacima (neovlašteni uvid, davanje na korištenje istih) te ih čuvati u obliku koji omogućuje identifikaciju ispitanika samo onoliko dugo koliko je potrebno u svrhu radi koje se osobni podaci obrađuju, primjerice u periodu dok traje epidemija COVID-19, odnosno mjere za suzbijanje, a nakon toga je osobne podatke potrebno uništiti.

Informiranje ispitanika

Što se tiče informiranja ispitanika o prikupljanju i obradi osobnih podataka navodimo kako svaki voditelj obrade osobnih podataka mora voditi računa o načelima transparentne i poštene obrade osobnih podataka koji zahtijevaju da se ispitanik informira o postupku obrade i njihovim svrhama. U tom slučaju, pružanje informacija je jedna od temeljnih obveza voditelja obrade neovisno o pravnoj osnovi prikupljanja i daljnje obrade osobnih podataka te je isto potrebno u svakom slučaju obrade osobnih podataka na lako dostupan i razumljiv način uz uporabu jasnog i razumljivog jezika.

Posebne mjere

Iz svega navedenog, možemo preporučiti da poslodavci, poduzimaju sljedeće aktivnosti prilikom obrade osobnih podataka inicirane mjerama za suzbijanje epidemije:

- omogućiti radnicima koji dolaze na posao da svaki dan samostalno mjere temperaturu i prate simptome (npr. omogućiti na ulazu u poslovne prostorije toplomjer za samostalno dobrovoljno mjerenje),
- radnicima dati informacije za rad na siguran način te informacije koga trebaju, bez odgađanja, obavijestiti u slučaju povišene temperature i simptoma, uz obvezu ostanka kod kuće do službene dijagnoze liječnika,
- klijente pitati žele li zaštitnu masku te žele li samostalno dobrovoljno izmjeriti temperaturu na ulazu, a moguće je prema uputama Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo zabilježiti vrijeme dolaska i odlaska uz ime i prezime klijenta te kontakt broj (navedena evidencija bi trebala biti zaštićena od neovlaštenog pristupa i nakon određenog vremena je potrebno izbrisati),
- pružiti informacije radnicima i klijentima o obradi osobnih podataka (informacije iz čl. 13. Opće uredbe o zaštiti podataka – kontakt podaci, svrhe, rok čuvanja, primatelji, prava ispitanika).

Korisne poveznice

Više informacija o mjerama i preporukama Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, Hrvatske gospodarske komore, Hrvatskog autokluba te stanju hrvatskih granica, možete pronaći na sljedećim poveznicama:

- HZJZ: Preporuke za rad u željezničkom putničkom prijevozu u prigradskom prometu tijekom epidemije koronavirusa (COVID-19)
- HZJZ: Preporuke za rad u djelatnosti prijevoza putnika autobusima tijekom epidemije koronavirusa (COVID-19)
- HZJZ: Preporuke za rad brzobrodskih linija i trajekata za prijevoz putnika tijekom epidemije COVID-19
- HGK: Informacije o prijevozu u drugim zemljama
- HAK: Preporuke za vozače u međunarodnome cestovnom transportnom prometu
- HAK: Koronavirus: Koja su sve prometna ograničenja u Hrvatskoj, susjednim i ostalim europskim državama?

Također napominjemo da je u svibnju donesen i COVID 19 Protokol o zdravstvenoj sigurnosti u zrakoplovstvu, koji je posebno važan za sve sudionike zrakoplovnog sektora, a o kojem je Društvo već ranije izvijestilo članove na sljedećem linku:

- HDTP: Objavljen COVID 19 Aviation Health Safety Protocol