



# Prava iz zdravstvenog osiguranja u slučaju prestanka radnog odnosa

mr. Renata Turčinov, dipl. iur.

Prestanak radnog odnosa utječe na korištenje određenih prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja radnika osiguranih osoba Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. U članku će se opisati kako činjenica prestanka radnog odnosa utječe na status u obveznom zdravstvenom osiguranju, naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad kao i na neka prava iz sustava roditeljskih potpora.

## 1. Status u obveznom zdravstvenom osiguranju

Sukladno članku 7. stavku 1. točki 13. a) Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju („Narodne novine“, broj 80/13. i 137/13., nastavno: **ZOZO**), na obvezno zdravstveno osiguranje obvezno se osiguravaju i stječu status osiguranika osobe s prebivalištem, odnosno odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj koje nisu obvezno zdravstveno osigurane po drugoj osnovi i koje su se prijavile Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (nastavno: **HZZO**) u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti ili od dana prestanka primanja naknade plaće na koju imaju pravo prema ZOZO-a, odnosno propisima donesenim na temelju ZOZO-a.<sup>1</sup>

Dakle, u slučaju prestanka radnog odnosa potrebno je javiti se područnoj službi, odnosno regionalnom uredu HZZO-a u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, a pri tome za prijavu nije od značaja sam razlog zbog kojeg je radni odnos prestao.<sup>2</sup>

Obzirom na odredbe Uredbe (EZ) br. 883/2004<sup>3</sup> Europskog parlamenta i vijeća od 29. travnja 2004. godine, državljanima drugih država članica koji u Republici Hrvatskoj imaju odobren privremeni boravak, a koji su bili obvezno zdravstveno osigurani pri HZZO-u osnovom radnog odnosa u Hrvatskoj, nakon prestanka radnog odnosa, također mogu HZZO-u podnijeti prijavu na obvezno zdravstveno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa te će im se

daljnji status u obveznom zdravstvenom osiguranju utvrditi sukladno članku 7. stavku 1. točki 13. a) ZOZO-a.

Također, zbog obveze primjene „Načela jednakog postupanja s davanjima, dohotkom, činjenicama ili događajima“, odnosno načela asimilacije činjenica, koji je propisan člankom 5. Uredbe 883/2004, radni odnos koji je postojao u drugoj državi članici Europske unije (EU), Europskog ekonomskog prostora (EEP) ili u Švicarskoj tretirat će se, u svrhu daljnje prijave, kao da je bio u Republici Hrvatskoj.

Stoga i osoba koja je radila u drugoj državi članici EU/EEP/Švicarskoj, a radni odnos joj je prestao, može steći status zdravstveno osigurane osobe u Republici Hrvatskoj temeljem prijave HZZO-u u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa u drugoj državi članici.

Naime, prema spomenutom načelu asimilacije činjenica, ako se na temelju zakonodavstva nadležne države članice pravni učinci pripisuju pojavi određenih činjenica ili događaja, ista država uzima u obzir slične činjenice ili događaje koji nastanu u bilo kojoj državi članici Europske unije kao da su nastali na njezinom vlastitom području.

Ako je osoba propustila prijaviti se na obvezno zdravstveno osiguranje u HZZO-u u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa, a status ne može steći kao član obitelji po bračnom drugu ili po nekoj drugoj osnovi osiguranja utvrđenoj ZOZO-om, onda je obvezna osigurati se na način da postaje obveznik plaćanja doprinosa, sukladno članku 13. ZOZO-a.

Prema istom članku, osobe s prebivalištem, odnosno odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj koje pravo na obvezno zdravstveno osiguranje ne mogu ostvariti prema drugoj osnovi osiguranja utvrđenoj ZOZO-om (člancima 7. do 12. i člancima 14. i 15. ZOZO-a), obvezne su se osigurati na obvezno zdravstveno osiguranje na način da prava i obveze iz obveznoga zdravstvenog osiguranja stječu pod uvjetom da su prethodno jednokratno uplatili doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje na najnižu osnovicu

1 Za prijavu je potrebna Tiskanica 1– za osiguranika: Prijava/Odjava/Promjena u obveznom zdravstvenom osiguranju, dokaz o prebivalištu, odnosno stalnom boravku (uvjerenje MUP-a ili osobna iskaznica) te dokaz o prestanku radnog odnosa ili obavljanja djelatnosti  
2 Prijavu je obvezna zaprimiti i provesti svaka područna služba, odnosno regionalni ured HZZO-a.  
3 Članci 1., 4. i 11. Uredbe 883/2004



za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje. Doprinos uplaćuju od dana prestanka ranijeg statusa osigurane osobe, a najdulje za razdoblje od 12 mjeseci.

## 2. Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

U skladu sa člankom 51. ZOZO-a, osiguraniku kojem je za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti prestao radni odnos, odnosno obavljanje djelatnosti osobnim radom naknada plaće pripada još najviše 30 dana računajući od dana prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom i to pod uvjetom da mu je izabrani doktor privremenu nesposobnost utvrdio najmanje osam dana prije dana prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom te da je u vrijeme prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom imao pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama ZOZO-a.

Iznimno, pod istim uvjetima, osiguraniku kojem je za vrijeme privremene nesposobnosti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu ili je posljedica priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti prestao radni odnos, odnosno obavljanje djelatnosti osobnim radom, pripada pravo na naknada plaće i nakon prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom sve dok ponovno ne bude radno sposoban, odnosno dok mu nalazom i mišljenjem nadležnog tijela vještačenja ne bude utvrđena invalidnost u skladu s člankom 48. ZOZO-a.

Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porodom, korištenja prava na roditeljski dopust te prava na dopust za slučaj smrti djeteta za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta osiguraniku koji koristi jedno od navedenih prava pripada pravo na naknadu plaće i nakon prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom do isteka korištenja istog prava.

Osiguraniku koji je tijekom korištenja prethodno navedenih prava zasnovao radni odnos s punim ili nepunim radnim vremenom ili je počeo obavljati djelatnost osobnim radom prestaje pravo na naknadu plaće ostvarene sukladno prethodno navedenim odredbama članka 51. ZOZO-a.

## 3. Prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora

Sukladno članku 9. stavku 1. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, br. 85/08., 110/08., 34/11., 54/13., 152/14. i 59/17. – nastavno: **Zakon o potporama**), zaposleni i samozaposleni korisnik, između ostalog, ima pravo na roditeljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.<sup>4</sup>

Prema članku 52. Zakona o potporama, korisnik prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora dužan je svaku promjenu koja utječe na korištenje priznatog prava (gubitak statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju, prestanak statusa zaposlenog, odnosno samozaposlenog roditelja korisnika prava ili drugog roditelja kao i druge okolnosti bitne za ostvarivanje prava) prijaviti HZZO-u u roku od 8 dana od dana nastanka te okolnosti.

4 Osim navedenih prava, zaposleni i samozaposleni roditelj ima pravo, pod propisanim uvjetima, i na stanku za dojenje djeteta, dopust trudne radnice, radnice koja je rodila, odnosno radnice koja doji dijete, pravo na slobodan radni dan za prenatalni pregled i mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta. Ujedno, zaposleni i samozaposleni roditelj ima pravo koristiti dodatni roditeljski dopust te roditeljski dopust kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena.

Korisnik prava koji ne postupi na opisani način, dužan je HZZO-u, odnosno državnom proračunu nadoknaditi nastalu štetu i ostvareni nepripadni primitak, s pripadajućom kamatom u roku od 8 dana od dana zaprimljene pisane obavijesti HZZO-a o utvrđenim okolnostima.

Prethodno je opisano do kada korisnik ima pravo na naknadu plaće u slučaju prestanka radnog odnosa tijekom roditeljskog dopusta.

**Roditeljski dopust** zaposleni ili samozaposleni roditelj ima pravo koristiti nakon navršanih 6 mjeseci života djeteta, a može ga koristiti do osme godine života djeteta. Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, koje oni koriste u trajanju od 8 mjeseci (za prvo ili drugo rođeno dijete), odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). U pravilu oba roditelja koriste roditeljski dopust, svaki u trajanju od 4 ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece), no ukoliko sukladno dogovoru pravo koristi samo jedan roditelj, isti dopust koristi u trajanju od 6, odnosno 30 mjeseci.

Zaposleni ili samozaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust u cijelosti ili u dijelovima. Ako ga koristi u dijelovima, tada ga može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana.

Kad je u pitanju korištenje neiskorištenog roditeljskog dopusta zbog prestanka zaposlenja djelatnosti moguća su tri rješenja.

Jedno je da se neiskorišteni roditeljski dopust nastavi koristiti nakon ponovnog zaposlenja, a s obzirom da se on može koristiti do 8 godine života djeteta.

Drugo je da majka djeteta neiskorišteni roditeljski dopust nastavi koristiti kao roditeljsku poštedu od rada što je pravo nezaposlenih majki, suglasno članku 27. Zakona o potporama. Pravo se može koristiti uz prethodnu prijavu Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i reguliran daljnji status u HZZO-u kao i ispunjene ostale propisane uvjete.

Treće rješenje je da neiskorišteni roditeljski dopust majka nastavi koristiti kao roditeljsku brigu o djetetu, suglasno članku 31. Zakona o potporama, a kao majka izvan sustava rada.

**Dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju** je pravo jednoga od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (dijete s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolesti). Pravo se ostvaruje nakon isteka prava na roditeljski dopust, u tijeku korištenja ili nakon isteka prava na roditeljski dopust, a na temelju nalaza i mišljenja nadležnog tijela vještačenja.

Pravo se može ostvariti do navršene 8. godine djetetova života, a uvijet za njegovo korištenje, između ostalog, je da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja tako i za svo vrijeme trajanja dopusta.

Stoga se, pri započinjanju korištenja prava kao i tijekom njegova korištenja provjerava činjenica zaposlenosti, odnosno samozaposlenosti oba roditelja.

Korisnik je dužan svaku promjenu koja utječe na korištenje priznatog prava, pa tako, između ostalog, i prestanak statusa zaposlenog, odnosno samozaposlenog roditelja korisnika prava odnosno drugog roditelja, prijaviti HZZO-u u roku od 8 dana od dana nastanka iste okolnosti. U protivnom je dužan državnom proračunu nadoknaditi nastalu štetu i ostvareni nepripadni primitak, sukladno prethodno navedenom članku 52. Zakona o potporama.

**Pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju** je, također, pravo jednoga od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja. Pravo se ostvaruje nakon isteka prava na roditeljski dopust, u tijeku korištenja ili nakon isteka prava na roditeljski dopust, na temelju nalaza i mišljenja nadležnog

tijela vještačenja. Pravo se može koristiti i nakon navršene 8. godine djetetova života, sve dok ta potreba traje.

Jedan od uvjeta za ostvarivanje prava je da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja, tako i za svo vrijeme korištenja prava.

Stoga se, kao i kod prava na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, pri započinjanju korištenja prava, kao i tijekom njegova korištenja provjerava činjenica zaposlenosti, odnosno samozaposlenosti oba roditelja.

I kod ovog prava, korisnik je obvezan svaku promjenu koja utječe na korištenje priznatog prava u roku od 8 dana od dana prijavit HZZO-u, a u protivnom je dužan državnom proračunu nadoknaditi nastalu štetu te ostvareni nepripadni primitak<sup>5</sup>.

Isto pravilo vrijedi i kod ostvarivanja prava na rad s polovicom punog vremena radi pojačane njege djeteta, koje može ostvariti jedan od zaposlenih, odnosno samozaposlenih roditelja do navršene treće godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite i nadležnog tijela vještačenja, zbog njegova zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega.<sup>6</sup>

## Bilješke

### Literatura:

- 1) Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju („Narodne novine“, 80/13. i 137/13.)
- 2) Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj 85/08., 110/08. i 34/11., 54/13., 152/14. i 59/17.)
- 3) Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (Službeni list Europske unije L 166, 30.4.2004, 1–123)
- 4) Pravilnik o uvjetima i postupku za stjecanje prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta („Narodne novine“ broj 18/09 i 25/09 - ispravak)
- 5) Pravilnik o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane brige i njege djeteta („Narodne novine“ broj 25/09)

- 5) Zakonom o potporama i Pravilnikom o uvjetima i postupku za stjecanje prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta („Narodne novine“ broj 18/09 i 25/09 - ispravak) propisani su iznimni slučajevi kada pravo može koristiti jedan zaposlen, odnosno samozaposlen roditelj.
- 6) Zakonom o potporama i Pravilnikom o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane brige i njege djeteta („Narodne novine“ broj 25/09) propisani su iznimni slučajevi kada pravo može koristiti jedan zaposlen, odnosno samozaposlen roditelj.