



UDK 347.7

Rad i boravak stranaca – pitanja i odgovori

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.rh

Od 15. ožujka 2025. na snazi je najveći dio odredbi Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima. Novim zakonskim odredbama, između ostalog, u značajnoj mjeri je izmijenjen dosadašnji postupak izdavanja dozvola za boravak i rad stranih državljana. Dok smo u zadnja tri broja RiPup-a detaljno analizirali nova zakonska pravila, autor u ovom članku daje odgovore na najčešća pitanja koja se javljaju u dosadašnjoj primjeni novih pravila iz Zakona o strancima i Zakona o radu u praksi, sa primjerom ugovora o radu državljanina treće zemlje.

1. Uvod

Najveći dio odredbi novog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima¹ (u nastavku teksta: ZID Zakona) stupio je na snagu 15. ožujka 2025. Izuzetak predstavljaju odredbe čl. 93. st. 1. t. 4. Zakona o strancima² (u nastavku teksta: Zakon), u dijelu koji se odnosi na prekršajne sankcije, i čl. 99. st. 1. t. 6. Zakona u vezi pozitivnog mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje radi izdavanja dozvole za boravak i rad stranog radnika u slučajevima kada poslodavcu nije pravomoćno izrečena prekršajna sankcija za najteže prekršaje protiv radnih odnosa, ili prekršajna sankcija protiv socijalnog osiguranja ili zaštite na radu, koje stupaju na snagu 1. siječnja 2026³. Prva tri mjeseca primjene novih zakonskih odredbi u praksi pokazuju da se poslodavci koji zapošljavaju državljane trećih zemalja još uvijek nisu u cjelini upoznali sa novim zakonskim pravilima.

Izravna posljedica nedovoljnog poznavanja novih zakonskih pravila, djelomično i iz objektivnih razloga, budući je odredbama ZID Zakona uistinu izmijenjen veliki broj zakonskih pravila, jest veliki broj pitanja koja se od strane poslodavaca, u vezi postupka izdavanja dozvola za boravak i rad stranaca, postavlja u praksi. Brojna pitanja odnose se i na pitanje smještaja stranih radnika i s time u vezi na pitanje primjene odredbi Pravilnika o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj⁴ (u nastavku teksta: Pravilnik), koji se mora uskladiti sa odredbama ZID Zakona u roku od šest mjeseci od njegova stupanja na snagu⁵. Veliki dio pitanja, kako ćemo vidjeti u nastavku, odnosi se na pitanje ravnopravnosti stranaca i hrvatskih državljana u ostvarivanju prava i obveza iz radnih odnosa, pri čemu odmah ističemo kako su sa aspekta primjene radnopravnih propisa,

u prvom redu odredbi Zakona o radu⁶ (u nastavku teksta: ZOR) i temeljem njega donesenih podzakonskih propisa i drugih izvora radnog prava, uključujući i kolektivne ugovore, svi radnici u Republici Hrvatskoj bez obzira na državljanstvo ravnopravni.

2. Sklapanje ugovora o radu državljana treće zemlje

Pitanje: Postoji li razlika u sadržaju ugovora o radu kojeg državljanina treće zemlje sklapa sa poslodavcem, u odnosu na sadržaj ugovora o radu kojeg sklapa državljanin RH?

Odgovor: Svaki ugovor o radu pa i ugovor o radu državljanina treće zemlje, mora sadržavati sve elemente određene u čl. 15. ZOR-a, kao i eventualno druge elemente određene drugim izvorom radnog prava. Kod ugovora o radu državljanina treće zemlje potrebno je pažljivo odrediti sadržaj u dijelu koji se odnosi na dan stupanja državljanina treće zemlje na rad u odnosu na dan stjecanja dozvole za rad.

Pitanje: Ima li strani radnik iz treće zemlje koji ima izdanu dozvolu za boravak i rad kod jednog poslodavca, pravo na dodatni rad kod drugog poslodavca?

Odgovor: Odgovor na Vaše pitanje sadržan je u čl. 103.e Zakona. Sukladno navedenoj zakonskoj odredbi, državljanin treće zemlje koji ima važeću dozvolu za boravak i rad izdanu temeljem čl. 97. Zakona, ili mu je dozvola za boravak i rad produljena pod uvjetima iz Zakona i koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno kod matičnog poslodavca, može unutar važenja dozvole za boravak i rad dodatno raditi temeljem ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca pod uvjetima iz čl. 18.a-18.c Zakona o radu, koji su primjenjivi na rad državljanina trećih zemalja. Za državljanina treće ze-

1 Nar. nov., br. 40/25 od 7. ožujka 2025.

2 Nar. nov., br. 133/20, 114/22, 151/22 i 40/25.

3 Čl. 96. ZID Zakona.

4 Nar. nov., br. 20/22 i 155/22.

5 Čl. 95. ZID Zakona.

6 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

mlje drugi poslodavac dužan je u roku od 3 dana od dana sklapanja ugovora o dodatnom radu podnijeti zahtjev za dodatni rad policijskoj upravi odnosno policijskoj postaji, uz koji prilaže:

- ugovor o dodatnom radu i
- pisanu obavijest kojom je državljanin treće zemlje obavijestio poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, a koja će službenim putem zatražiti mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ).

Prije podnošenja ovog zahtjeva za dodatni rad drugi poslodavac je dužan zatražiti provođenje testa tržišta rada kod HZZ-a sukladno čl. 98. Zakona. HZZ daje mišljenje za drugog poslodavca sukladno čl. 99. Zakona u roku do pet dana od dana zaprimanja urednog zahtjeva te ga dostavlja nadležnoj policijskoj upravi odnosno policijskoj postaji prema mjestu boravišta državljanina treće zemlje. Sukladno čl. 103.e st. 5. Zakona, državljanin treće zemlje može započeti s dodatnim radom od dana pozitivnog mišljenja HZZ-a, a važeća ili produljena dozvola za boravak i rad ostaje važiti do njezina isteka te policijska uprava odnosno policijska postaja prema mjestu boravišta državljanina treće zemlje izdaje potvrdu iz čl. 91. st. 3. podstavka 4. Zakona državljaninu treće zemlje, prvom i drugom poslodavcu.

U slučaju negativnog mišljenja HZZ-a, Ministarstvo unutarnjih poslova (u nastavku teksta: MUP), putem policijske uprave odnosno policijske postaje, odbija rješenjem zahtjev za dodatni rad državljanina treće zemlje kod drugog poslodavca. Državljanin treće zemlje ili drugi poslodavac mogu odustati od zahtjeva za dodatni rad, u kojem će se slučaju postupak obustaviti rješenjem u obliku zabilješke u spisu, o čemu će se obavijestiti stranke u postupku. Protiv rješenja kojim se odbija, ili usvaja zahtjev za dodatni rad nije dopuštena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor.

Državljanin treće zemlje koji ostane nezaposlen kod prvog poslodavca, ili ne radi puno radno vrijeme od 40 sati tjedno ne smije nastaviti dodatno raditi kod drugog poslodavca te je dužan u roku od pet radnih dana od nastanka ovih okolnosti obavijestiti nadležnu policijsku upravu odnosno policijsku postaju i vratiti potvrdu iz čl. 91. st. 3. Zakona, a policijska uprava odnosno policijska postaja obavijestit će drugog poslodavca o ovim okolnostima. Pravila iz navedene odredbe čl. 103.e Zakona ne odnose se na sezonskog radnika.

Pitanje: *Može li državljanin treće zemlje koji u RH ima dozvolu za boravak i rad i u radnom odnosu je kod jednog poslodavca temeljem ugovora o radu, u isto vrijeme raditi temeljem ugovora o autorskom djelu, ili ugovora o djelu sa drugim naručiteljem posla?*

Odgovor: Strani radnik načelno može imati sklopljen ugovor o autorskom djelu, ako rad koji obavlja na zahtjev naručitelja jest autorsko djelo sukladno odredbama Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima⁷, a ne radi se o poslovima za koje se mora sklopiti ugovor o radu.

Na isti način, strani radnik može obavljati i poslove temeljem ugovora o djelu, ako rad koji obavlja za naručitelja ima karakter ugovora o djelu iz Zakona o obveznim odnosima⁸, a ne ugovora za koji se mora sklopiti ugovor o radu, kao što su npr. poslovi iz djelatnosti naručitelja, ili drugi poslovi za koje se sklapa ugovor o radu (npr. poslovi vozača, čistača, pravnika, računovođe, konobara u ugostiteljskom objektu, građevinskog radnika u djelatnosti graditeljstva i sl.).

3. Plaća i drugi primici državljanina trećih zemalja

Pitanje: *Primjenjuju li se propisi o minimalnoj plaći u RH i na državljanina treće zemlje zaposlenog u RH?*

Odgovor: Da. **Zakon o strancima u čl. 97. st. 9. sadrži izričitu odredbu prema kojoj strani radnik mora biti izjednačen, odnosno ne smije biti diskriminiran u odnosu radnika državljanina RH, u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa, uključujući i pravo na plaću.** Osim toga propisi radnog prava u RH (Zakon o radu, podzakonski propisi) imaju teritorijalno važenje i primjenjuju se na sve radnike koji imaju radni odnos u RH, bez obzira na njihovo državljanstvo.

Pitanje: *Mi smo građevinska tvrtka koja uz hrvatske radnike ima puno i stranih radnika. Primjenjuju li se odredbe Kolektivnog ugovora za graditeljstvo⁹ (u nastavku teksta: KU za graditeljstvo), posebno u vezi plaće, na radnike državljanine trećih zemalja?*

Odgovor: Kako smo naveli, sukladno čl. 97. st. 9. Zakona, plaća koju prima državljanin treće zemlje ne smije biti manja od plaće koju primaju zaposleni u RH u zanimanju za koje se izdaje dozvola za boravak i rad odnosno u sličnim i srodnim zanimanjima u skladu s posebnim zakonima i kolektivnim ugovorima. Znači, u smislu odredbe čl. 97. st. 9. Zakona i na plaću radnika državljanina treće zemlje u cijelosti se primjenjuje KU za graditeljstvo.

Pitanje: *Je li diskriminatoran postupak ako se radnici koja nije kršćanske vjeroispovjesti ne isplati Božićnica?*

Odgovor: Jest. Materijalna prava, uključujući i pravo na božićnicu, koja su predviđena nekim izvorom radnog prava, radnici ostvaruju ravnopravno, bez obzira na njihovu vjeroispovjest.

Primjer – Ugovor o dodatnom radu na određeno vrijeme u djelatnosti graditeljstva

BEBEA d.o.o. za graditeljstvo, Split, Gundulićeva 9a, OIB:34539393912 koje zastupa član uprave Branko Brankić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Dirhan Dirhan, Savezna Demokratska Republika Nepal, Katmandu, Public Square 2, sa boravištem u Splitu, Mažuraniće-va 33, OIB:30303994944 (u nastavku teksta: Radnik), dana 12. lipnja 2025. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu (u nastavku teksta: Ugovor) Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u dodatnom radu od 8 sati tjedno, u razdoblju od 15. lipnja 2025. do 30. rujna 2025. koji je zadnji dan radnog odnosa temeljem ovog Ugovora, za obavljanje poslova zidara.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da Radnik ima valjanu dozvolu za boravak i rad u Republici Hrvatskoj do 31. prosinca

⁷ Nar. nov., br. 111/21 od 14. listopada 2021.

⁸ Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11–Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22 i 155/23.

⁹ Nar. nov., br. 24/25 i 35/25.



2025., preslik koje se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio.

U slučaju da Radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom na dan određen u stavku 2., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati da ovaj Ugovor o radu nije niti sklopljen.

Članak 2.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora na određeno vrijeme je dovršetak objekta knjižnice „Mažuranić“ u Splitu, u ulici Pave Pavića 8c u roku određenom Ugovorom o gradnji br. 8/2024 sklopljenim između Poslodavca i Grada Splita.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

- _____;
- _____.

Radnik će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnika te njegovoj stručnoj spremi.

Članak 3.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u Gradu Splitu kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca i potrebi posla, privremeno i na drugim mjestima.

Članak 4.

Za obavljanje poslova iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od mjesec dana.

U slučaju nezadovoljavanja Radnika na probnom radu iz stavka 1., Poslodavac može Radniku otkazati ovaj Ugovor redovitim otkazom uz primjenu otkaznog roka od 7 (slovima: sedam) dana.

Članak 5.

Pod plaćom Radnika u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljani rad, a sastoji se od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu i;
- dodatka na plaću koje radnik ostvaruje sukladno kriterijima i visini ugovorenoj ovim Ugovorom.

Članak 6.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 1.196,00 (slovima: tisućustodevedesetšest) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 10. (slovima: desetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

U slučaju da je plaća iz stavka 1. manja od najniže osnovne plaće određene Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo (u nastavku teksta: Kolektivni ugovor), ili drugih kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, propisima Republike Hrvatske, ili drugim izvorom radnog prava koji obvezuje Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnija plaća za Radnika.

Članak 7.

Osnovna plaća iz članka 6. ovog Ugovora uvećava se za¹⁰:

- neprekinuti radni staž kod Poslodavca, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca 0,5%;
- prekovremeni rad 30%
- noćni rad 30%.

10 Za ovaj primjer korišteni su postoci uvećanja plaće iz Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

- rad nedjeljom, na dan Uskrsa, blagdanom ili neradnim danom utvrđenim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni 10%;
- za otežane uvjete rada sukladno odredbama Kolektivnog ugovora, ili drugog izvora radnog prava.

Radnik ostvaruje pravo i na druge dodatke na plaću utvrđene Kolektivnim ugovorom, ili drugim izvorom radnog prava koji obvezuje Poslodavca.

Članak 8.

Radnik ostvaruje pravo na materijalna prava utvrđena Kolektivnim ugovorom, ili drugim izvorom radnog prava koji obvezuje Poslodavca.

Članak 9.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Članak 10.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu, Kolektivnom ugovoru, ili drugom izvoru radnog prava.

Članak 11.

Radnik koji radi najmanje 6 (slovima: šest) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti u skladu sa odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora i drugog izvora radnog prava, ovisno o potrebama posla.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora i drugog izvora radnog prava.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora i drugog izvora radnog prava.

Članak 12.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, razmjerno vremenu provedenom na radu.

Na osnovicu iz stavka 1. radnik ima pravo dodatni broj dana godišnjeg odmora po osnovi radnog staža uz primjenu sljedećih kriterija:

- za svakih navršenih tri godine radnog staža – 1 radni dan;
- radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50% invaliditeta – za 5 radnih dana;
- radniku roditelju s dvoje ili više djece do 7 godina života za 2 radna dana, a u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca, ovo pravo može koristiti samo jedan od roditelja prema međusobnom dogovoru roditelja.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 13.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, sukladno odluci Poslodavca.

Poslodavac će na njegov zahtjev radniku odobriti neplaćeni dopust ukupno pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Članak 14.

Radnik ima pravo, uz naknadu plaće, na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

Članak 15.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

Članak 16.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika zbog odlaska u mirovinu, radnik ostvaruje pravo na otpremninu sukladno Kolektivnom ugovoru.

Članak 17.

Radnik ostvaruje i druga prava sukladno Kolektivnom ugovoru, ili drugom izvoru radnog prava.

U slučaju da je neko pravo iz Kolektivnog ugovora, ili drugog izvora radnog prava riješeno povoljnije za Radnika, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora, ili drugog izvora radnog prava.

Članak 18.

Poslodavac je prilikom sklapanja ugovora o radu i stupanja Radnika na rad, dužan Radnika upoznati sa odredbama Kolektivnog ugovora, ili drugog izvora radnog prava kojim se uređuju njegova prava iz ovog Ugovora.

Poslodavac se obvezuje na svoj trošak omogućiti Radniku stručno usavršavanje i obrazovanje za poslove za koje je sklopio ugovor o radu, sukladno potrebama radnog mjesta i objektivnim mogućnostima Poslodavca.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnik je upoznat sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

Članak 19.

Radnik se obvezuje odmah obavijestiti Poslodavca u slučaju eventualnog ukidanja dozvole za boravak i rad u Republici Hrvatskoj, a u suprotnom odgovara za nastalu štetu Poslodavca.

Članak 20.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 21.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerk a od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerk a.

Za Poslodavca:
Član uprave
Branko Brankić

Radnik:
Dirhan Dirhan

Prilog:

- 1) Preslik dozvole za boravak i rad u RH br. 876/2024 od 31.12.2024.

4. Otkaz ugovora o radu državljanu treće zemlje

Pitanje: Strani radnici od 12.5.2025. ne dolaze na posao bez opravdanog razloga. Dana 15.5.2025. objavljeni su sa Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (HZMO) te je zatraženo ukidanje njihovih radnih dozvola od nadležnih tijela od strane poslodavca. Inače su kod poslodavca zaposleni od 24.1.2025. i u tom razdoblju se dogodilo da dan, ili dva, ne dođu na posao bez opravdanog razloga. Ukupno, prema evidenciji radnog vremena, kod poslodavca su u razdoblju od zasnivanja do prestanka radnog odnosa na radu proveli 8 dana. Bruto plaću ovim radnicima izračunavamo sukladno broju odradenih sati prema evidenciji radnog vremena, a budući je bruto iznos plaće niži od osnovice za doprinose, doprinose obračunavamo na najnižu osnovicu. Što je sa neto plaćom ovih radnika? Kako ćemo im uplatiti neto plaću, ako nemamo informaciju da su im računi zatvoreni, ili blokirani?

Odgovor: Za razdoblje u kojem radnici neopravdano ne dolaze na posao, što je vidljivo iz ažurno i uredno vođene evidencije radnog vremena, radnici ne ostvaruju pravo na plaću. Međutim i u tom razdoblju poslodavac mora za radnike plaćati doprinose na minimalnu osnovicu. U slučaju da radnici više ne dolaze na posao i pretpostavljam, raskinut im je radni odnos, ali nemate informaciju da su im računi koje su Vam predočili prilikom sklapanja ugovora o radu blokirani, ili zatvoreni, sve primitke, po bilo kojoj osnovi, koje ste im dužni isplatiti, isplaćujete na brojeve računa koje su vam radnici dostavili.

5. Izdavanje dozvole za boravak i rad

Pitanje: Kada će MUP zatražiti pozitivno mišljenje HZZ-a kao uvjet za izdavanje dozvole za boravak i rad i što se prilaže zahtjevu za izdavanje dozvole za boravak i rad?

Odgovor: Sukladno čl. 97. Zakona, MUP, putem policijske uprave odnosno policijske postaje, može izdati dozvolu za boravak i rad državljaninu treće zemlje koji ispunjava uvjete iz čl. 59. Zakona, temeljem pozitivnog mišljenja HZZ-a iz čl. 99. Zakona koje MUP traži po službenoj dužnosti te ako je ispunjen uvjet iz čl. 103.f Zakona u slučaju kada poslodavac osigurava smještaj ili je posrednik u osiguravanju smještaja. **Iznimno, dozvola za boravak i rad može se izdati bez provedbe testa tržišta rada i mišljenja HZZ-a ako se radi o zapošljavanju sezonskog radnika u poljoprivredi, šumarstvu, ugostiteljstvu i turizmu na području RH u trajanju do 90 dana tijekom kalendarske godine, ili ako se radi o produljenju dozvole za boravak i rad za istog poslodavca i istog državljanina treće zemlje u istom zanimanju.** Zahtjevu za izdavanje dozvole za boravak i rad prilaže se:

- ugovor o radu;
- dokaz o ispunjavanju zahtjeva poslodavaca traženih u testu tržišta rada koji se odnose na razinu obrazovanja, obrazovnu kvalifikaciju, radno iskustvo i sve druge uvjete koje zahtijeva poslodavac;
- dokaz o primjerenom smještaju kada poslodavac osigurava smještaj ili je posrednik u osiguravanju smještaja.

U slučaju zapošljavanja državljanina treće zemlje u zanimanju navedenom u odluci iz čl. 101. st. 1. Zakona, zahtjevu za izdavanje dozvole za boravak i rad prilaže se dokaz da državljanin treće zemlje ima potrebne kompetencije za rad u tom zanimanju, što dokazuje postojanjem odgovarajućeg radnog iskustva ili dokazom o završenom obrazovanju. Za jednostavna zanimanja za koja nije potrebna



cjelovita kvalifikacija na razini srednjoškolskog obrazovanja prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, a koja su navedena u ovoj odluci, nije potrebno dokazivati odgovarajuće radno iskustvo ni završeno obrazovanje. Ako se radi o zapošljavanju državljanina treće zemlje koji će obavljati reguliranu profesiju prema popisu reguliranih profesija u RH, zahtjevu za izdavanje dozvole za boravak i rad prilaže se i rješenje o priznavanju inozemne stručne kvalifikacije sukladno posebnom propisu.

Ugovor o radu državljanina treće zemlje ne smije sadržavati diskriminatorne odredbe kojima se radnik državljanin treće zemlje stavlja u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zaposlenih u RH.

Pitanje: *Kako postupiti u slučaju da je za vrijeme važenja dozvole za boravak i rad državljanina treće zemlje, prestao neki od uvjeta temeljem kojih je dozvola izdana?*

Odgovor: **U slučaju prestanka ugovora o radu, ili prestanka postojanja drugih uvjeta temeljem kojih je izdana dozvola za boravak i rad poslodavac ili državljanin treće zemlje dužan je obavijestiti policijsku upravu odnosno policijsku postaju u roku od pet radnih dana od dana nastupa tih okolnosti¹¹.** Poslodavac temeljem čijeg je zahtjeva izdana dozvola za boravak i rad iz čl. 97. Zakona državljaninu treće zemlje koji ulazi u RH temeljem vize, dužan je uplatiti u državni proračun iznos od jedne prosječne mjesečne brutoplaće isplaćene u RH u protekloj godini prema posljednjem službeno objavljenom podatku Državnog zavoda za statistiku (DZS), u roku od osam dana, ako:

- državljanin treće zemlje ne započne s radom u roku predviđenom u ugovoru o radu;
- je državljaninu treće zemlje otkazao ugovor o radu, osim ako se radi o redovnom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ili izvanrednom otkazu ugovora o radu, prije isteka roka od tri mjeseca rada u RH.

Ova sredstva se koriste za troškove povratka državljanina trećih zemalja koji nezakonito borave u RH sukladno odredbama Zakona. Radi osiguranja namirenja ove tražbine poslodavac se obvezuje izdati zadužnicu u korist RH, MUP na iznos od jedne prosječne mjesečne brutoplaće isplaćene u RH u protekloj godini prema posljednjem službeno objavljenom podatku DZS-a koju će dostaviti nadležnoj policijskoj upravi odnosno policijskoj postaji u roku od pet dana od dana izdavanja potvrde iz čl. 91. st. 3. podstavka 1. i st. 4. Zakona. Ove zakonske odredbe se ne primjenjuju na sezonskog radnika.

Pitanje: *Transportno smo poduzeće koje zapošljava vozače koji su državljanini trećih zemalja. Vežano uz pitanje zadužnica, zanima nas da li se one moraju dostaviti nadležnoj policijskoj upravi za svakog stranog radnika kojemu je izdana dozvola za boravak i rad, ili samo za one strane radnike kojima je uz DBR za boravak i rad u Hrvatskoj potrebna i viza?*

Odgovor: Mišljenja sam da je izdavanje zadužnice potrebno u slučaju da se radi o stranom državljaninu koji ulazi u RH temeljem vize. Naime, sukladno čl. 95. Zakona, poslodavac temeljem čijeg je zahtjeva izdana dozvola za boravak i rad iz čl. 97. Zakona **državljaninu treće zemlje koji ulazi u RH temeljem vize** dužan je uplatiti u državni proračun iznos od jedne prosječne mjesečne brutoplaće isplaćene u RH u protekloj godini prema posljednjem službeno objavljenom podatku DZS-a, u roku od osam dana, ako:

- državljanin treće zemlje ne započne s radom u roku predviđenom u ugovoru o radu

- je državljaninu treće zemlje otkazao ugovor o radu, osim ako se radi o redovnom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ili izvanrednom otkazu ugovora o radu, prije isteka roka od tri mjeseca rada u RH.

Radi osiguranja namirenja ove tražbine (za državljanina) poslodavac se obvezuje izdati zadužnicu u korist RH, MUP-a, na iznos od jedne prosječne mjesečne brutoplaće isplaćene u RH u protekloj godini prema posljednjem službeno objavljenom podatku tijela DZS-a koju će dostaviti nadležnoj policijskoj upravi odnosno policijskoj postaji u roku od pet dana od dana izdavanja potvrde iz čl. 91. st. 3. podstavka 1. i st. 4. Zakona.

Pitanje: *Trenutno smo u procesu zapošljavanja turskih državljanina za koje smo predali zahtjeve za izdavanje dozvole za boravak i rad putem mrežne stranice <https://burzarada.hzz.hr/>. Moramo li svakoga od njih obavijestiti u zakonskom roku od tri dana o dobivenom pozitivnom mišljenju HZZ-a i možemo li to učiniti putem elektronske pošte?*

Odgovor: Iz zakonskih odredbi proizlazi kako se obveza obavješćavanja odnosi na svakog pojedinog radnika. Vežano uz pravila o dostavi, primjenjuju se pravila o dostavi iz ZOR-a. Podsjećamo na relativno novu odredbu ZOR-a sukladno kojoj je moguća dostava putem elektronske pošte radniku, ali samo uz poštovanje uvjeta iz čl. 132. ZOR-a. Naime, sukladno čl. 132. ZOR-a, dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. ZOR-a te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. ZOR-a nije uređena na ovaj način, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak (Zakon o parničnom postupku¹²). Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Pitanje: *Postoji li ograničenje u broju zahtjeva za izdavanje dozvole za boravak i rad stranog državljanina koje podnosi poslodavac?*

Odgovor: Postoji ograničenje koje je određeno u čl. 100.a Zakona. **Sukladno ovoj zakonskoj odredbi, poslodavac koji zapošljava do 50 radnika državljanina RH, država članica Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije može podnijeti ukupno 50 zahtjeva za izdavanje dozvole za boravak i rad koje se izdaju sukladno čl. 97. Zakona, a poslodavac koji zapošljava od 51 do 250 radnika državljanina RH, država članica EGP-a ili Švicarske Konfederacije može podnijeti ukupno 250 zahtjeva za izdavanje dozvole za boravak i rad koje se izdaju sukladno čl. 97. Zakona.** Ograničenja broja zahtjeva za izdavanje dozvole za boravak i rad primjenjuju se do nastupanja uvjeta za primjenu odredbi čl. 99. st. 9. i 10. Zakona. U slučaju da navedeni poslodavci podnesu

12 Sl. list, br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01-čl. 50. Zakona o arbitraži, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13-Rješenje Ustavnog suda RH, 89/14 – Odluka USRH, 70/19, 80/22, 114/22 i 155/23.

11 Čl. 95. st. 1. Zakona.

veći broj zahtjeva od dopuštenog, HZZ neće izdati pozitivno mišljenje iz čl. 99. st. 1. Zakona.

6. Smještaj državljana trećih zemalja

Pitanje: *Obzirom na izmjene Zakona te na prijelazno razdoblje do usklađenja Pravilnika sa odredbama izmijenjenog Zakona, kako će se određivati što je primjeren smještaj u smislu Zakona? Hoće li se na smještaj svih stranih radnika primjenjivati isto uređenje kao za sezonske strane radnike u prema postojećem Pravilniku, ili će se primjenjivati različiti kriteriji?*

Odgovor: Teško je procijeniti praksu nadležnih tijela, posebno kada se radi o policijskim upravama s time u vezi. Mišljenja sam kako bi se, primjenjujući teleološki pristup tumačenju propisa mogao zauzeti stav da se u slučaju ove trenutne pravne praznine situacija iz Vašeg pitanja treba riješiti na način kako ste sami naveli, primjenom odredbi Pravilnika o smještaju stranih sezonskih radnika, do donošenja novog/izmijenjenog Pravilnika. Ipak, do donošenja Pravilnika usklađenog sa novim zakonskim odredbama, potrebno je pričekati da se u vezi sa ovim pitanjem ujdnačenu praksu zauzmu nadležna tijela.

Pitanje: *Kako će se u slučaju poslodavca koji se bave specifičnim granama gospodarstva, npr. međunarodnim prijevozom osoba i stvari u cestovnom prijevozu, a koji zapošljavaju državljane trećih zemalja te im smještaj osiguravaju u sjedištu poslodavca u kojem se nalazi i prostor za smještaj radnika, procijeniti što je primjeren smještaj?*

Odgovor: Nastavno i na prethodno pitanje i mišljenje, vjerujem i mišljenja sam kako odgovor na ovo pitanje trebaju pružiti odredbe novog/izmijenjenog Pravilnika. Jasno je da smještaj državljana treće zemlje mora osigurati radniku primjeren životni standard tijekom njegovog cjelokupnog boravka i rada u RH te zadovoljavati opće zdravstvene i sigurnosne norme koje su na snazi u RH. Mišljenja sam kako pri razmatranju ovog pitanja treba uzeti u obzir odredbe važećeg Pravilnika, bez obzira na to što se odnose na užu kategoriju radnika, iz čega proizlazi da bi smještaj radnika državljana trećih zemalja morao biti u čvrstom objektu u kojem stambeni prostor mora imati sanitarni čvor koji mora biti fizički odvojen od prostorija za boravak i spavanje, sa tekućom vodom i električnom energijom te mora ispunjavati sve druge zdravstvene i higijenske uvjete za stanovanje. Podsjećam na minimalnu kvadraturu prostora po pojedinom sezonskom radniku državljaninu treće zemlje propisanu Pravilnikom, kojim je određeno kako najmanja osigurana kvadratura za smještaj iznosi 14 m² za jednu osobu, odnosno najmanje 44 m² za šest osoba, koliko maksimalno može biti osoba u jednom prostoru.

Pitanje: *Ako za stambeni objekt u kojem bi bili smješteni strani radnici postoji rješenje o izvedenom stanju, je li potrebno ishoditi i uporabnu dozvolu?*

Odgovor: Mišljenja sam kako u slučaju da je postojeće stanje građevine legalizirano te ako za istu građevinu postoji rješenje o izvedenom stanju, nije potrebna uporabna dozvola. Mišljenja sam kako u ovom slučaju rješenje o izvedenom stanju ima istu vrijednost kao uporabna dozvola.

Pitanje: *Mora li sanitarni prostor u prostoru za smještaj stranih radnika biti neposredno uz prostorije za boravak i spavanje, ili je dovoljno da se nalazi u istom objektu?*

Odgovor: Mišljenja sam kako propisi ne sadrže jasan odgovor. U tom smislu pri procjeni ovog problema, treba krenuti od standarda prema kojem stambeni prostor mora imati sanitarni čvor koji mora biti fizički odvojen od prostorija za boravak i spavanje, sa tekućom vodom i električnom energijom te mora ispunjavati sve druge zdravstvene i higijenske uvjete za stanovanje. Mišljenja sam kako sanitarni čvor na istom katu, uz ispunjenje navedenih uvjeta, odgovara zahtjevima propisa.

Međutim, nije sigurno da bi sanitarni čvor na drugom katu u odnosu na kat/etažu na kojem je smješten stambeni prostor za stranog radnika uvijek ispunjavao ovaj uvjet, već bi vjerojatno to trebalo procjenjivati od slučaja do slučaja. Pretpostavljam da bi situacija kada se radi o kući na dvije etaže prosječne kvadrature, odgovarala traženju propisa, ako bi se radilo o samostojećoj stambenoj kući prosječne/uobičajene kvadrature. Međutim ako bi se radilo o stambenoj zgradi, većih građevinskih gabarita (npr. dužine 50 m i više), a stambeni prostor bi bio na različitom katu od sanitarnog čvora, postojala realna mogućnost da ta okolnost bude procijenjena neusklađenom sa zdravstvenim i higijenskim uvjetima za stanovanje.

Pitanje: *Prostor za pripremu hrane, prema važećem uređenju, mora biti postavljen tako da se može obavljati samostalna priprema hrane. Smatra li se u tom slučaju, prostor za smještaj koji unutar objekta ima npr. kantu, zajedničku blagavaonicu uz kuhinju u kojoj se pripremaju obroci za sve radnike, primjerenim smještajem u smislu Zakona?*

Odgovor: Mišljenja sam kako bi, jasno uz zadovoljavanje svih drugih uvjeta određenih propisima, načelno ovakva organizacija prostora mogla biti protumačena primjerenom. Ipak, odgovor će dati MUP, budući da postojeći propisi, niti upravna i sudska praksa koja mi je poznata, ne daju jasan odgovor na ovo konkretno pitanje. Nadam se da će jasniji odgovor na ovo pitanje dati i odredbe novog/izmijenjenog Pravilnika.

7. Produljenje dozvole za boravak i rad

Pitanje: *U slučaju da je zahtjev za produljenje dozvole za boravak i rad predan na vrijeme, ali odluka o zahtjevu kasni, ima li stranac iz treće zemlje pravo nastaviti raditi kod istog poslodavca dok je zahtjev za produljenje dozvole za boravak i rad u postupku obrade? Što u tom slučaju treba poduzeti – postoji li privremena pravna zaštita, ili obavijest koju je potrebno poslati nadležnim tijelima?*

Odgovor: Sukladno čl. 92. st. 5. Zakona, državljanin treće zemlje za kojeg je podnesen zahtjev za produljenje dozvole za boravak i rad u roku iz čl. 92. st. 1. Zakona (najkasnije 30 dana prije isteka važenja dozvole za boravak i rad), može ostati i raditi u RH do izvršnosti odluke o zahtjevu. U slučaju da zahtjev za produljenje dozvole za boravak i rad nije podnesen u roku iz čl. 92. st. 1. Zakona, državljanin treće zemlje može ostati u RH do izvršnosti odluke o zahtjevu, ako je podnesen prije isteka roka važeće dozvole za boravak i rad. Protiv rješenja o odobravanju, ili odbijanju produljenja dozvole za boravak i rad iz čl. 92. Zakona, nije dopuštena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor.