



UDK 347.7

Pravne posljedice neprijavljenog rada kod poslodavca

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.rh

Dolaskom zimske sezone, posebno u djelatnosti trgovine i ugostiteljstva, raste potreba za zapošljavanjem novih radnika. Pri tome poslodavci moraju voditi računa o odredbama Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, koji je na snazi od 1. siječnja 2023., kojima se definira i zabranjuje neprijavljeni rad. Autor u članku analizira pravne posljedice neprijavljenog rada za poslodavce i druge ugovaratelje koji koriste ovakav oblik rada te daje primjer ugovora o radu koji se mora sklopiti sa radnikom bez obzira na trajanje rada, kada se radi o poslovima za koje se mora zasnovati radni odnos.

1. Uvod

U praksi se, posebno kada se radi o sezonskim djelatnostima (graditeljstvo, poljoprivreda, ugostiteljstvo, trgovina, turizam), javlja povećana potreba za privremenim i povremenim zapošljavanjem radnika u određenim dijelovima godine. U pojedinim djelatnostima takva se potreba javlja i tijekom zime, posebno za vrijeme blagdana. Trajanje takvog rada često je ograničeno samo na nekoliko dana, ali i u takvim slučajevima, ako se radi o poslovima koji imaju obilježje posla za koje se zasniva radni odnos, sa radnikom se bez obzira na trajanje rada mora sklopiti ugovor o radu.

Zakonom o suzbijanju neprijavljenog rada¹ (u nastavku teksta: Zakon) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2023., između ostalog, definira se i zabranjuje neprijavljeni rad, odnosno propisuje se što se smatra neprijavljenim radom, uređuju mjere za suzbijanje neprijavljenoga rada, aktivnosti u cilju poticanja prijavljivanja rada, uređuje vođenje evidencije neaktivnih osoba te utvrđuje odgovornost za povrede odredbi Zakona. Važno je istaknuti kako se odredbe Zakona primjenjuju i na državljanina treće zemlje koji nema zakonit boravak sukladno propisu kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranca koji su državljanini trećih zemalja² (Zakon o strancima³; u nastavku teksta: ZS). Temeljem Zakona donesen je cijeli niz podzakonskih propisa koji detaljnije razrađuju materiju suzbijanja neprijavljenog rada i to:

- Pravilnik o evidenciji neaktivnih osoba⁴;

- Pravilnik o jedinstvenoj elektroničkoj evidenciji rada⁵ (u nastavku teksta: Pravilnik o evidenciji rada);
- Pravilnik o objavi podataka o poslodavcima kod kojih je proveden nadzor u području prijavljivanja rada⁶ (u nastavku teksta: Pravilnik).

U nastavku članka najprije ćemo se upoznati sa samim pojmom neprijavljenog rada kako je određen u zakonskim odredbama.

2. Zakonska definicija neprijavljenog rada

Odredbom čl. 2. Zakona definira se i zabranjuje neprijavljeni rad. Treba istaknuti kako neprijavljeni rad obuhvaća širi pojam od nepostojanja prijave na obvezno mirovinsko osiguranje. Tako se odredbom čl. 2. Zakona obuhvaćaju i poznate pojave rada koji nisu u skladu sa propisima kojima se uređuje rad i obveze poslodavca vezano za rad radnika, kao što su isplata povećane plaće i obračun doprinosa na povećanu plaću na koje radnik ima pravo (Zakon o radu⁷, Zakon o doprinosima⁸).

Pojmovi „radnik“ i „poslodavac“ u smislu odredbi Zakona, određeni odredbama Zakona o radu (u nastavku teksta: ZOR).

1 Nar. nov., br. 151/22 od 22. prosinca 2022.

2 Čl. 2. st. 1. Zakona.

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

4 Nar. nov., br. 124/23 od 25. listopada 2023.

5 Nar. nov., br. 8/24 od 19. siječnja 2024.

6 Nar. nov., br. 148/24 od 18. prosinca 2024.

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

8 Nar. nov., br. 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23 i 152/24.

**ističemo...**

S druge strane, pod pojmom „plaće“ podrazumijeva se bruto plaća kao iznos koji pripada radniku za obavljene rad i sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja koji se sukladno propisima isplaćuju iz bruto plaće⁹.

Ovakav način definiranja neprijavljenog rada sukladan je uobičajenom definiranju neprijavljenoga rada na razini Europske unije.

S obzirom na navedeno, sukladno čl. 3. st. 1. Zakona, neprijavljeni rad se definira u užem i širem smislu.

2.1.1. Neprijavljeni rad u užem smislu

Neprijavljeni rad u užem smislu je rad koji s obzirom na narav i vrstu rada i ovlasti poslodavca ima obilježje radnog odnosa, a nije zakonito ugovoren ili nema valjanu pravnu osnovu, odnosno za koji nije uspostavljena odgovarajuća prijava na obvezna osiguranja u skladu s posebnim propisima te u smislu odredbi Zakona obuhvaća sljedeće pojavne oblike¹⁰:

- obavljanje rada bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada, s prvim danom početka rada odnosno na odgovarajuće radno vrijeme ili;
- obavljanje rada bez sklopljenog ugovora o radu u pisanom obliku, ili bez pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, ili;
- obavljanje rada temeljem drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora između poslodavca i fizičke osobe (npr. ugovor o djelu, ugovor o nalogu i sl.) kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, ili;
- zapošljavanje državljanina treće zemlje protivno odredbama propisa kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljanini trećih zemalja (ZS).

Pri tome se pod pojmom „treće zemlje“ za potrebe zakonskih odredbi podrazumijeva država koja nije država članica EU niti Švicarska Konfederacija¹¹.

2.1.2. Neprijavljeni rad u širem smislu

S druge strane, neprijavljeni rad u širem smislu obuhvaća rad koji prema svojim obilježjima predstavlja izbjegavanje obveza koje poslodavac ima vezano uz plaću radnika, a u smislu odredbi Zakona obuhvaća sljedeće pojavne oblike:

- radni odnos u kojem se ne isplaćuje povećana plaća radniku i ne uplaćuju propisana javna davanja na i iz povećane plaće. ili;
- isplaćivanje plaće, ili dijela plaće bez obračuna i uplate propisanih javnih davanja.

**ističemo...**

Treba istaknuti kako je, sukladno zakonskim odredbama, svaki neprijavljeni rad, bilo u užem, ili širem smislu, zabranjen¹².

Znači, poslodavac koji želi izbjeći kažnjavanje radi neprijavljenog rada, mora sa radnikom koji obavlja poslove za koje se mora zasnovati radni odnos, bez obzira na trajanje tog posla, sklopiti ugovor o

radu koji ima sve propisane elemente iz čl. 15. ZOR-a i drugih izvora radnog prava odnosno drugih propisa.

Primjer – Ugovor o radu na određeno vrijeme u djelatnosti trgovine

TRGOVINA COMMERCE d.o.o. za trgovinu, Zagreb, Dubrovačka 89a, OIB:31300393031 koje zastupa član uprave Ivan Ivančić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Dražen Dražić iz Zagreba, Nova cesta 198, OIB:22393993939 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 15. prosinca 2025. sklapaju sljedeći

**UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME****Članak 1.**

Temeljem ovog Ugovora o radu na neodređeno vrijeme (u nastavku teksta: Ugovor) Radnik zasniva sa Poslodavcem radni odnos na određeno vrijeme do 31. siječnja 2026. za obavljanje poslova prodavača u trgovini Poslodavca u ulici Ilica, u Zagrebu, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Objektivni razlog za sklapanje ugovora na određeno vrijeme u trajanju iz stavka 1. je privremeno povećanje obujma posla kod Poslodavca do kojeg dolazi radi proslave Božića u Zagrebu te povećanog turističkog priljeva u prodavaonicama Poslodavca iz stavka 1., radi organiziranog turističkog sajma tijekom mjeseca prosinca 2025 i mjeseca siječnja 2026.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 22. prosinca 2025.

U slučaju da Radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom na dan iz stavka 3., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

Članak 2.

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.

Za obavljanje poslova iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od 6 (slovima: šest) mjeseci.

U slučaju nezadovoljavanja Radnika na probnom radu iz stavka 1., Poslodavac može Radniku otkazati ovaj Ugovor redovitim otkazom uz primjenu otkaznog roka od tjedan dana.

Članak 4.

Poslove iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca i potrebi posla, privremeno i na drugim mjestima.

Članak 5.

Plaća Radnika se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodatka na plaću;

⁹ Navedeni temeljni pojmovi su određeni u čl. 4. Zakona.

¹⁰ Čl. 3. st. 2. Zakona.

¹¹ Čl. 4. st. 1. t. 12. Zakona.

¹² Čl. 3. st. 4. Zakona.



- ostalih primitaka.

Članak 6.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 2.600,00 (slovima: dvijetisućešesto) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 7.

Osnovna plaća iz članka 6. ovog Ugovora uvećava se za¹³:

- prekovremeni rad 40%;
- rad nedjeljom 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni koja počinje od 14.00 sati) koji traje neprekidno duže od 8 dana, počevši od devetog dana 10%;
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%;
- za otežane uvjete rada (kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada po elementima utvrđenim Kolektivnim ugovorom za djelatnost trgovine 10%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za njega povoljnije.

Članak 8.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 7. ovog Ugovora, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog automobila u privatne svrhe.

Članak 9.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 5. ovog Ugovora, sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost trgovine.

Poslodavac će radniku isplatiti tijekom godine na ime prigodnih nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) najmanje u ukupnom iznosu od 135,00 eura.

Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 55,00 eura godišnje.

Poslodavac može dar u naravi iz stavka 3. u punom iznosu isplatiti radniku u novcu.

Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima, za božićne blagdane može osigurati poklon djeci radnika do 15 godina starosti, i to radniku – roditelju čije je dijete upisano u poreznu karticu radnika, u iznosu do 80,00 eura.

Članak 10.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u

visini stvarnih troškova, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za Poslodavca, a maksimalno do 110,00 eura.

Za vrijeme provedeno na službenom putu po nalogu Poslodavca radniku pripada dnevica u visini od najmanje 75% neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Iznos dnevnice iz stavka 2. umanjuje se u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak ako je radniku na službenom putu osigurana prehrana.

Puna dnevica se obračunava za službeno putovanje od 12 do 24 sata, a pola dnevnice za putovanje od 8 do 12 sati.

Članak 11.

Radnik koji odlukom Poslodavca bude upućen tijekom trajanja radnog odnosa na rad u mjestu sjedišta društva, ili izdvojene poslovne jedinice društva, a obitelj mu prebiva ili trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva ili izdvojene poslovne jedinice društva ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 280,00 eura.

Utvrđeni iznos naknade za odvojeni život umanjit će se za iznos troškova smještaja ako je isti osiguran.

Članak 12.

Radnik ostvaruje pravo na novčane potpore i jubilarne nagrade pod uvjetima iz Kolektivnog ugovora za trgovinu.

Članak 13.

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 i drugim propisima.

Članak 14.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

Članak 15.

Svakoga radnog dana Radnik ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti u skladu sa odredbama Zakona i odlukom Poslodavca, ovisno o potrebama posla.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona.

Članak 16.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana.

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

- od navršениh 5 godina radnog staža – 1 dan;
- s navršениh 10 godina radnog staža – 2 dana;
- s navršениh 15 godina radnog staža – 3 dana;
- s navršениh 20 godina radnog staža – 4 dana;
- s navršениh 30 godina radnog staža – 5 dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 17.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, odnosno Kolektivnom ugovoru, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

13 Za ovaj primjer korišteni su postoci uvećanja plaće iz Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine (Nar. nov., br. 117/24, 126/24, 63/25 i 79/25).

Članak 18.

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

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima njege člana obitelji, liječenja na vlastiti trošak, obrazovanja, usavršavanja, specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

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

Osobna skrb je skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi, Poslodavac ne smije radnika odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 19.

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 trenutačna nazočnost.

Članak 20.

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

Članak 21.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika zbog odlaska u mirovinu, radnik ostvaruje pravo na otpremninu prema navršenom stažu kod poslodavca:

- do dvije godine – 200,00 eura;
- od dvije do četiri godine – 550,00 eura;
- od četiri do pet godina – 1.050,00 eura;
- preko pet godina – 1.400,00 eura.

Članak 22.

Radnik ostvaruje i druga prava sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost trgovine.

U slučaju da je neko pravo iz Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine riješena povoljnije za Radnika, primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine.

Članak 23.

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.

Članak 24.

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

Članak 25.

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 Zagrebu.

Članak 26.

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

Za Poslodavca: _____ Radnik:
Član uprave
Ivan Ivančić _____ Dražen Dražić

3. Nadležnost i postupanje inspeksijskih i nadležnih tijela

Najveći dio Zakona posvećen je odredbama kojima se uređuje nadležnost i postupanje inspeksijskih i nadležnih tijela u provedbi zakonskih odredbi.

3.1. Nadležnost inspeksijskih tijela

Nadzor nad primjenom Zakona obavljaju nadležni inspektori koji su prema posebnim propisima ovlašteni za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem, a nadzor zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata javnih davanja službenici koji su prema posebnim propisima ovlašteni za obavljanje poslova poreznog nadzora¹⁴. Iz navedenog proizlazi kako inspektori rada nisu jedini ovlašteni za nadzor u području radnih odnosa, već se u okviru raznih posebnih propisa propisuje nadležnost za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem u predmetnom području (npr. prosvjetna inspekcija za radne odnose u području obrazovanja), slijedom čega je odredba o inspeksijskim tijelima u generičkom obliku.

3.2. Pretpostavka trajanja radnog odnosa

Izuzetno važno pravilo propisano je u čl. 6. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno navedenoj zakonskoj odredbi, u slučaju kada nadležni inspektor u postupku inspeksijskog nadzora utvrdi postojanje neprijavljenog rada u užem smislu iz čl. 3. st. 2. Zakona¹⁵, smatrat će se da je radnik koji je obavljao takav rad neprekidno bio u radnom odnosu u punom radnom vremenu kod poslodavca u trajanju od šest mjeseci koji prethode danu u kojem je izvršen nadzor i utvrđena činjenica neprijavljenog rada, osim ako iz podataka kojima inspektor raspolaže u nadzoru nedvojbeno proizlazi da je prethodno trajanje radnog odnosa bilo kraće ili duže.

Znači, ova zakonska odredba predstavlja oborivu zakonsku pretpostavku (presumpciju) o trajanju radnog odnosa za slučaj kada nadležni inspektor utvrdi postojanje neprijavljenog rada, a ne može se sa sigurnošću utvrditi njegovo točno trajanje.

3.3. Postupanje inspekcije

Odredbom čl. 7. Zakona propisuje se postupak prilikom utvrđivanja postojanja neprijavljenog rada. Ovom zakonskom odredbom propisuje se obveza unošenja podataka o neprijavljenom radu i radniku u zapisnik, vrste, rokovi donošenja i rokovi izvršenja rješenja koje donosi nadležni inspektor te postupanje sa rješenjima nakon donošenja. U provedbi inspeksijskog nadzora nadležni inspektor će, ako utvrdi da je za poslodavca radnik obavljao neprijavljeni rad, o navedenom u zapisnik unijeti podatke o radniku, razdoblju koje je radnik obavljao neprijavljeni rad sukladno čl. 6. Zakona¹⁶ i opis poslova koje je radnik obavljao.

¹⁴ Čl. 5. Zakona.

¹⁵ Vidjeti pod 2.

¹⁶ Vidjeti pod 3.2.

**ističemo...**

Nadležni inspektor će u roku od osam dana od dana utvrđenja postojanja neprijavljenog rada iz čl. 3. st. 2. t. 1. Zakona¹⁷ (obavljanje rada bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada, s prvim danom početka rada odnosno na odgovarajuće radno vrijeme), rješenjem naložiti poslodavcu da podnese prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje počevši od dana koji je zapisnikom utvrđen kao početak rada radnika, odnosno koji je sukladno čl. 6. Zakona pretpostavljeni dan početka rada, i uplatu iznosa od 2.650,00 eura za svakog neprijavljenoga radnika u korist državnog proračuna RH, sukladno napatku o načinu uplaćivanja prihoda proračuna, obveznih doprinosa te prihoda za financiranje drugih javnih potreba¹⁸.

Sukladno čl. 7. st. 3. Zakona, u slučaju da se kod istog poslodavca tijekom sljedećih inspekcijskih nadzora u razdoblju od šest godina od prvog utvrđenja činjenice neprijavljenoga rada ponovno utvrdi neprijavljeni rad, nadležni inspektor će postupiti sukladno navedenoj odredbi čl. 7. st. 2. Zakona pri čemu se iznos obveze uplate povećava na 6.630,00 eura za svakog neprijavljenoga radnika.

**ističemo...**

Poslodavac je dužan u roku od tri dana od dana dostave navedenih rješenja iz čl. 7. st. 2. i 3. Zakona podnijeti prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje i uplatiti iznose sukladno navedenim zakonskim odredbama¹⁹.

U slučaju da se kod istog poslodavca činjenica neprijavljenoga rada utvrdi treći i svaki sljedeći put, u razdoblju od šest godina od prvog utvrđenja činjenice neprijavljenoga rada sukladno čl. 6. Zakona, nadležni inspektor će, pored postupanja sukladno navedenoj odredbi čl. 7. st. 3. Zakona, usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti u nadziranom objektu odnosno prostoru²⁰. Ovo rješenje ukinut će se u roku od tri dana od dana dostave dokaza nadležnom inspektoru o uplati iznosa iz navedene odredbe čl. 7. st. 3. Zakona, ali ne prije proteka 30 dana od zabrane obavljanja djelatnosti.

**ističemo...**

Navedeno usmeno rješenje iz čl. 7. st. 5. Zakona izvršava se odmah pečaćenjem poslovnih prostorija, postrojenja, uređaja i druge opreme za rad ili na drugi pogodan način, bez donošenja rješenja o izvršenju.

Poslodavac na kojeg se odnosi ovo usmeno rješenje može pisanim putem, sukladno posebnom propisu, zatražiti da se zapečaćene prostorije privremeno otpečate i u nazočnosti inspektora odmah izuzeti pokvarljive namirnice i poduzeti druge sigurnosne mjere radi sprječavanja štete. Žalba protiv rješenja iz navedenih odredbi čl. 7. st. 2.-3. i 5.-6. Zakona nije dopuštena, ali se može pokrenuti upravni spor.

17 Vidjeti pod 2.

18 Čl. 7. st. 2. Zakona.

19 Čl. 7. st. 4. Zakona.

20 Čl. 7. st. 5. Zakona.

Izvršno rješenje iz navedenih odredbi čl. 7. st. 2. i 3. Zakona dostavit će se nadležnom tijelu koje je ovlašteno za utvrđivanje prava na mirovinsko osiguranje (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; u nastavku teksta: HZMO), nadležnom tijelu koje je ovlašteno za utvrđivanje prava na zdravstveno osiguranje (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; u nastavku teksta: HZZO) te nadležnom tijelu koje je ovlašteno za obračun poreza i doprinosa za obvezna osiguranja prema sjedištu poslodavca (Ministarstvo financija-Porezna uprava; u nastavku teksta: MINFIN-PU).

3.4. Postupanje nadležnih tijela

Odredbom čl. 8. Zakona propisana je uspostava prijave na mirovinsko osiguranje po službenoj dužnosti u slučaju da poslodavac ne uspostavi prijavu prema rješenju inspekcije. Ovom zakonskom odredbom se, nadalje, dodatno propisuje postupanje za slučaj da prijava već postoji.

**ističemo...**

U slučaju da poslodavac ne podnese prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje u roku iz čl. 7. st. 4. Zakona²¹, HZMO će temeljem dostavljenog izvršnog rješenja iz čl. 7. st. 2. i 3. Zakona po službenoj dužnosti donijeti rješenje o priznanju svojstva osiguranika, počevši od dana koji je naveden kao početak rada u navedenom rješenju²².

Žalba protiv ovog rješenja ne odgađa njegovo izvršenje. S druge strane, HZMO neće postupiti po podnesenoj prijavi koju je poslodavac podnio sukladno čl. 7. st. 4. Zakona za razdoblje u kojemu je radnik već prijavljen na obvezno osiguranje²³. Treba istaknuti kako se prijava na produženo osiguranje prema posebnom propisu ne smatra se prijavom na obvezno osiguranje u smislu navedene odredbe čl. 8. st. 3. Zakona.

3.5. Prijava državljana trećih zemalja**ističemo...**

Sukladno čl. 9. Zakona, za državljanina treće zemlje za kojeg je utvrđen neprijavljeni rad sukladno čl. 3. st. 2. t. 4. Zakona²⁴, prilikom uspostave prijave temeljem čl. 7. st. 2. Zakona²⁵ i čl. 8. st. 1. Zakona²⁶ obvezno mirovinsko osiguranje prestaje s danom kojeg je tijekom provođenja inspekcijskog nadzora kod poslodavca utvrđeno postojanje neprijavljenoga rada.

Ovom zakonskom odredbom zapravo se propisuje da državljanin treće zemlje koji je zatečen kako obavlja rad protivno odredbama posebnog propisa kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljanima trećih zemalja, odnosno protivno odredbama ZS-a, za poslodavca ima pravo na retroaktivnu prijavu na mirovinsko osiguranje samo do trenutka kada je nadležni inspek-

21 Vidjeti pod 3.3.

22 Čl. 8. st. 1. Zakona.

23 Čl. 8. st. 3. Zakona.

24 Vidjeti pod 2.

25 Vidjeti pod 3.3.

26 Vidjeti pod 3.4.

tor utvrdio neprijavljeni rad. Naime, sukladno odredbama ZS-a, državljanin treće države ne smije raditi bez odgovarajuće dozvole.

Stoga se, kako bi se zajamčilo jednako postupanje prema svima, takvom radniku priznaju retroaktivna prava budući da je činjenica rada nesporna, ali mu se ne može omogućiti daljnji nezakoniti rad. Ako je dozvola za rad izdana, ali poslodavac nije uspostavio prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje, prava su izjednačena sa domaćim radnicima.

3.6. Postupanje inspekcije kod prikrivenog radnog odnosa



ističemo...

Pod prikrivenim radnim odnosom, u smislu odredbe čl. 4. st. 1. t. 6. Zakona, podrazumijeva obavljanje rada temeljem drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora između naručitelja posla i izvršitelja posla samozaposlene osobe kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.

Sukladno čl. 11. Zakona, u slučaju da tijekom inspekcijskog nadzora nadležni inspektor utvrdi postojanje ugovornog odnosa između naručitelja posla i izvršitelja posla samozaposlene osobe, a postoje okolnosti koje upućuju da se radi o postojanju prikrivenog radnog odnosa, obavijestiti će bez odgode MINFIN-PU. Naime, posebnim propisima iz nadležnosti MINFIN-PU, uređeno je postupanje za slučaj sumnje da je samozaposlena osoba zapravo u prikrivenom radnom odnosu.

Budući da su takve osobe već obvezno osigurane na mirovinsko osiguranje i plaćaju doprinose, ne može se govoriti o neprijavljenome radu za drugog poslodavca u smislu zakonskih odredbi, ali je potrebna suradnja nadležnih inspekcijskih tijela radi pravilnog obračunavanja visine obveznih davanja. Ističemo kako se pod samozaposlenom osobom, u smislu odredbe čl. 4. st. 1. t. 5. Zakona podrazumijeva fizička osoba koja obavlja samostalnu djelatnost i ostvaruje primitke od samostalne djelatnosti koji se oporezuju sukladno propisima kojima je uređeno oporezivanje dohotka i dobiti odnosno po toj osnovi je obvezno osigurana prema propisima koji uređuju obvezna osiguranja te fizička osoba osnivač koja je ujedno i jedini član uprave ili izvršni direktor trgovačkog društva i koja nije zaposlena u tom društvu i ne zapošljava druge radnike.

3.7. Objava prekršitelja

Nadležni inspektor dužan je obavijestiti ministarstvo nadležno za rad (u nastavku teksta: ministarstvo) o provedenom inspekcijskom nadzoru i utvrđivanju postojanja neprijavljenoga rada te poduzetim mjerama²⁷. Ministarstvo uspostavlja i vodi popis i evidenciju poslodavaca kod kojih je zapisnikom iz prijave navedene odredbe čl. 7. st. 1. Zakona²⁸ tijekom inspekcijskog nadzora utvrđeno postojanje neprijavljenoga rada. Ministarstvo će objaviti ovaj popis na svojim mrežnim stranicama²⁹. Objava podataka o poslodavcu u smislu navedene odredbe čl. 12. st. 1. Zakona neće se smatrati odavanjem inspekcijske tajne.

Popis poslodavaca mora jasno sadržavati naznaku da se radi o poslodavcima kojima je postojanje neprijavljenoga rada utvrđeno

odnosno izrečena mjera temeljem ovlasti nadležnog inspekcijskog tijela.



ističemo...

Poslodavca će se brisati iz navedenog popisa poslodavaca nakon proteka razdoblja od šest godina od dana kada je zapisnikom utvrđeno postojanje neprijavljenoga rada odnosno ranije ako se u posebnom postupku uspješno ospori činjenica postojanja neprijavljenoga rada utvrđena zapisnikom iz čl. 7. st. 1. Zakona.

Sadržaj, način upisa i rokove objave podataka iz navedenog popisa poslodavaca pravilnikom propisuje ministar nadležan za rad.

Propisivanjem ove zakonske odredbe, zakonodavac polazi od toga kako je uspostavljanje odgovarajuće prijave na obvezna osiguranja temelj iz kojeg se izvode sva prava i obveze iz radnog odnosa, uključujući kasnije i pravo na mirovinska primanja temeljem ostvarenog mirovinskog staža. Kako bi se spriječile zlouporabe i šteta koja se neprijavlivanjem čini radnicima i državi, potrebno je uz prekršajnu odgovornost uspostaviti i druge mehanizme (nužnost) koji odvrću potencijalne počinitelje od povrede zakonskih odredbi. Naime, zakonodavac polazi od premise kako poslodavac koji je objavljen na ovakvom popisu nije poželjan poslodavac, ali nije niti poželjan partner za poslovanje.

Međutim, objavom na ovakvom popisu postiže se samo neizravan negativan učinak na poslodavca. Neprijavlivanje radnika s druge strane ima izravan negativan učinak i na radnika i na Državni proračun, pa se ne radi o neproporcionalnoj mjeri prema poslodavcima (utvrđivanje razmjernosti). Obzirom na utvrđene elemente razmjernosti, ograničenje prava smatra se opravdanim, odnosno u odnosu između dvaju zaštićenih interesa javni interes da se omogući pristup informaciji veći je od potencijalne i vjerojatne štete koja bi nastala objavom informacije, odnosno popisa poslodavca kod kojih se obavlja neprijavljeni rad.

3.8. Objava poslodavaca koji nisu u prekršaju



ističemo...

Sukladno čl. 20. st. 1. Zakona, kada u provedenom postupku nadležno inspekcijsko tijelo utvrdi da poslodavac nije prekršio propise iz područja prijavljivanja rada i isplate plaće, dužno je, ako se poslodavac s time suglasi, o navedenom obavijestiti ministarstvo radi objave na popisu i u evidenciji koje vodi na svojim mrežnim stranicama³⁰.

Objava podataka o poslodavcu u smislu navedene zakonske odredbe neće se smatrati odavanjem inspekcijske tajne. Podaci o poslodavcu ukloniti će se sa navedenog popisa ako to sam poslodavac zatraži te ako nadležno inspekcijsko tijelo dostavi obavijest u smislu navedene odredbe čl. 12. st. 1. Zakona³¹.

²⁷ Čl. 12. st. 1. Zakona.

²⁸ Vidjeti pod 3.3.

²⁹ Vidjeti pod 5.1.1.

³⁰ Vidjeti pod 5.1.2.

³¹ Vidjeti pod 3.7.



3.9. Kršenje propisa u području prijavljivanja rada

U Prilogu 1. Pravilnika nalazi se tablični prikaz opisa postupanja koje predstavlja kršenje propisa u području prijavljivanja rada.

Kršenje propisa u području prijavljivanja rada predstavlja svako postupanje koje obuhvaća neprijavljeni rad u užem i širem smislu, a osobito sljedeće:

PROPIIS	OPIS POSTUPANJA
Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada	Ako nadležni inspektor donese rješenje kojim se poslodavcu nalaže podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje i uplatu propisanog iznosa za svakog neprijavljenog radnika u korist državnog proračuna Republike Hrvatske (čl. 7. Zakona).
Zakon o radu	Ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada poslodavac ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (čl. 14. st. 3. ZOR-a).
Zakon o strancima	Ako poslodavac zapošljava ili koristi rad državljanina treće zemlje koji nema dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada (čl. 88. st. 1. ZS-a). Ako poslodavac zaposli državljanina treće zemlje na poslovima za koje mu nije izdana dozvola za boravak i rad odnosno potvrda o prijavi rada (čl. 88. st. 4. ZS-a ³²). Ako poslodavac zapošljava državljanina treće zemlje nositelja „EU plave karte“ suprotno čl. 128. st. 2. ZS-a. Ako nadležni inspektor donese rješenje o privremenoj mjeri zabrane obavljanja djelatnosti zbog nezakonitog rada državljanina treće zemlje—bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada (čl. 240. ZS-a).
Zakon o mirovinskom osiguranju ³³ (u nastavku teksta: ZMO)	Ako poslodavac ne podnese prijavu početka, promjene ili prestanka osiguranja ili to učini nakon isteka propisanih rokova (čl. 112. st. 1. t. 2.-3. i 5. ZMO-a ³⁴).

S druge strane, kršenje propisa u području isplate plaće predstavlja postupanje koje se odnosi osobito na sljedeće:

PROPIIS	OPIS POSTUPANJA
Zakon o radu	Ako poslodavac bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratno isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratno isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (čl. 96. st. 1. ZOR-a). Ako poslodavac ne dostavi radniku, kojem na dan dospjelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s posebnim pravilnikom (čl. 93. st. 2. ZOR-a).
Zakon o osiguranju radničkih tražbina ³⁵ (u nastavku teksta: ZORT)	Kada u postupku neposrednog rješavanja na temelju podataka Porezne uprave i Agencije za osiguranje radničkih tražbina tijelo državne uprave nadležno za nadzor primjene propisa o radu donese rješenje o privremenom osiguranju naplate utvrđene obveze pljenidbom i zabranom raspolaganja novčanim sredstvima koje poslodavac ima na bilo kojem računu kod banke (čl. 36. ZORT-a).

32 Nakon zadnjih izmjena ZS-a (Nar. nov., br. 40/25), radi se o odredbi čl. 88. st. 3. ZS-a.

33 Nar. nov., br. 96/25 od 30. lipnja 2025.

34 Nakon donošenja novog ZMO-a (Nar. nov., br. 96/25), radi se o odredbi čl. 109. ZMO-a.

35 Nar. nov., br. 70/17 i 18/23.

PROPIIS	OPIS POSTUPANJA
Zakon o minimalnoj plaći ³⁶ (u nastavku teksta: ZMP)	Ako poslodavac ne isplati minimalnu plaću na način propisan ZMP-om (čl. 3. st. 1.-2., 4.-7. ZMP-a). Ako poslodavac ne isplati povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu (čl. 3.a st. 1.-3. ZMP-a). Ako poslodavac ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade RH (čl. 6. st. 1. ZMP-a).

4. Obveze poslodavca

U prethodnom dijelu ovog članka već smo naveli neke od obveza poslodavaca u provedbi Zakona, dok će neke biti analizirane u nastavku članka³⁷. U nastavku ćemo se upoznati sa obvezom poslodavca na isplatu plaće i drugih davanja radniku koji je kod njega radio neprijavljen.

4.1. Isplata plaće i drugih davanja

Kako smo već naveli, sukladno čl. 4. st. 1. t. 8. Zakona, pod pojmom „plaća“ se u smislu Zakona podrazumijeva brutoplaća. Pod pojmom „brutoplaća“, sukladno čl. 4. st. 1. t. 7. Zakona, podrazumijeva se iznos koji pripada radniku za obavljene rad, a sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja koji se sukladno propisima isplaćuju iz brutoplaće. Odredbom čl. 10. Zakona propisuju se obveze poslodavca na isplatu plaće i svih davanja iz i na plaću za pretpostavljeno vrijeme trajanja radnog odnosa te način uplate obveze, nadležnost tijela za obračun obveze poslodavca i način utvrđivanja visine obveze.



ističemo...

Sukladno čl. 10. st. 1. Zakona, poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana izvršnosti rješenja iz čl. 7. st. 2. i 3. Zakona³⁸ za svaki mjesec pretpostavljenog razdoblja rada iz navedene odredbe čl. 6. Zakona³⁹ isplatiti plaću za puno radno vrijeme u visini mjesečne bruto medijalne plaće u RH te doprinos za obvezna osiguranja koji se isplaćuje na plaću.

Ova obveza poslodavca postoji i u slučaju primjene navedene odredbe čl. 8. st. 3. Zakona⁴⁰. Prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku (u nastavku teksta: DZS) dostupnim u vrijeme sastavljanja ovog stručnog članka⁴¹, bruto medijalna plaća za kolovoz 2025. iznosila je 1.700,00 eura, **pri čemu treba voditi računa kako je za pravilnu primjenu navedene zakonske odredbe potrebno kontinuirano provjeravati ažurni podatak koji objavljuje DZS.**

36 Nar. nov., br. 118/18, 120/21 i 152/24.

37 Vidjeti pod 5.1.

38 Vidjeti pod 3.3.

39 Vidjeti pod 3.2.

40 Vidjeti pod 3.4.

41 <https://podaci.dzs.hr/2025/hr/97029>

**ističemo...**

Poslodavac je dužan navedeni iznos isplatiti na način da javna davanja koja se isplaćuju iz plaće i na plaću obračuna i uplati na uplatne račune prema posebnim propisima kojima se uređuje naplata javnih davanja te o navedenom podnese izvješće (Obrazac JOPPD) sukladno propisima vezanim uz obračun i naplatu poreza i doprinosa, a preostali dio tog iznosa uplati na transakcijski račun radnika⁴².

Sukladno čl. 10. st. 4. Zakona, u slučaju da poslodavac ne ispuni navedenu obvezu iz navedenih odredbi čl. 10. st. 1. i 3. Zakona, MIN-FIN-PU rješenjem utvrđuje ukupnu visinu obveze poslodavca iz navedene odredbe čl. 10. st. 1. Zakona temeljem dostavljenog rješenja iz navedene odredbe čl. 7. st. 2. i 3. Zakona. O utvrđenim i uplaćenim obvezama po osnovi plaće temeljem navedenog rješenja, tijelo ovlašteno za obračun javnih davanja će prema propisima vezanim uz obračun i naplatu doprinosa izvijestiti Središnji registar osiguranika i tijelo nadležno za utvrđivanje prava na mirovinsko osiguranje.

Iznos obveze, odnosno isplate plaće te doprinosa iz navedene odredbe čl. 10. st. 1. Zakona utvrđuje se temeljem podataka Državnog zavoda za statistiku koji su u trenutku utvrđenja neprijavljenoga rada iz čl. 7. Zakona bili posljednji službeno objavljeni⁴³. Žalba izjavljena protiv rješenja iz navedene odredbe čl. 10. st. 4. Zakona ne odgađa njegovu izvršenje.

**ističemo...**

Navedeno rješenje je ovršna isprava temeljem koje se može pokrenuti ovršni postupak protiv poslodavca.

Poslodavac ne smije umanjiti svoju obvezu prema neprijavljenom radniku za iznos koji mu je već isplatio, osim ako isti nije isplaćen na način propisan navedenom odredbom čl. 10. st. 3. Zakona.

4.2. Odgovornost u lancu podugovaranja

Odredbom čl. 18. Zakona utvrđuje se odgovornost ugovaratelja za obveze koje poslodavac kao podugovaratelj ima prema svojem radniku. Ugovaratelj, u smislu zakonskih odredbi je naručitelj usluga koji je s podugovarateljem sklopio ugovor radi izvršenja svih, ili dijela radova i usluga koje se obvezao izvršiti sukladno prethodno sklopljenim ugovorom za drugog naručitelja, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao⁴⁴.

**ističemo...**

S druge strane, podugovaratelj, u smislu zakonskih odredbi, je pružatelj usluga koji je s ugovarateljem sklopio ugovor kojim se obvezuje izvršiti sve, ili dio radova odnosno usluga, a poslodavac je radnika koji obavlja poslove radi ispunjenja tog ugovora, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao⁴⁵.

**ističemo...**

Sukladno čl. 18. st. 1. Zakona, ugovaratelj solidarno odgovara za obveze koje njegov podugovaratelj kao poslodavac ima prema svojem radniku, za potraživanja na ime dospelje, a neisplaćene plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge, na koju radnik ima pravo.

Radnik kojem podugovaratelj kao poslodavac nije na dan dospelosti isplatio plaću za obavljeni rad odnosno pružene usluge ili dio plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge iz navedene odredbe čl. 18. st. 1. Zakona može od ugovaratelja zahtijevati isplatu u roku od tri mjeseca nakon isteka roka u kojem je poslodavac, sukladno odredbama ZOR-a, dužan dostaviti obračun plaće koju mu je dužan isplatiti a koji nije dostavio.

Ugovaratelj odgovara radniku do visine ugovorene plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge radi ispunjenja ugovora sklopljenog između ugovaratelja i njegovog podugovaratelja.

**ističemo...**

Ugovaratelj koji je isplatio plaću radniku podugovaratelja temeljem odgovornosti utvrđene sukladno navedenim odredbama čl. 18. Zakona ima pravo od podugovaratelja zahtijevati cijeli iznos plaćen umjesto podugovaratelja, odnosno pravo regresa.

4.3. Oslobođenje od odgovornosti

Sukladno čl. 19. st. 1. Zakona, ugovaratelj se oslobađa odgovornosti iz navedene odredbe čl. 18. Zakona⁴⁷ ako je poduzeo odgovarajuće radnje kako bi od svoga podugovaratelja zatražio i dobio prije početka, odnosno tijekom trajanja obavljanja radova odnosno pružanja usluga:

- popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja;
- za svakog pojedinog radnika iz t. 1.: identifikacijski podatak radnika, datum početka i završetka obavljanja radova i usluga;
- za vrijeme trajanja ugovora između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakog pojedinog radnika najmanje jednom mjesečno dokaz o isplati plaće i doprinosa za obvezna osiguranja koja se isplaćuju na plaću za prethodni mjesec.

5. Praćenje i evidencije

Sukladno čl. 12. i 13. Zakona, radi lakšeg otkrivanja prekršitelja i suzbijanja pojedinih pojava oblika neprijavljenoga rada, vode se:

- evidencija poslodavaca kod kojih je utvrđeno postojanje neprijavljenoga rada;

42 Čl. 10. st. 3. Zakona.

43 Čl. 10. st. 6. Zakona.

44 Čl. 4. st. 1. t. 9. Zakona.

45 Čl. 4. st. 1. t. 10. Zakona.

46 Nar. nov., br. 128/20 i 114/22.

47 Vidjeti pod 4.2.



- evidencija poslodavaca kojih nije utvrđeno postojanje neprijavljenog rada;
- jedinstvena elektronička evidencija rada;
- evidencija neaktivnih osoba.

Navedene evidencije vodi ministarstvo, osim evidencije neaktivnih osoba koju vodi Hrvatski zavod za zapošljavanje (u nastavku teksta: Zavod).

5.1. Evidentiranje poslodavaca

5.1.1. Evidentiranje poslodavaca kod kojih je utvrđeno postojanje neprijavljenog rada

Sukladno čl. 2. Pravilnika⁴⁸, evidencija poslodavaca kod kojih je tijekom inspekcijskog nadzora zapisnikom utvrđeno postojanje neprijavljenog rada sadrži sljedeće podatke:

- naznaku da se evidencija vodi temeljem zapisnika o provedenom inspekcijskom nadzoru i utvrđivanju postojanja neprijavljenog rada;
- ime i prezime poslodavca fizičke osobe odnosno tvrtku pravne osobe poslodavca;
- sjedište poslodavca;
- osobni identifikacijski broj (u nastavku teksta: OIB) poslodavca pravne osobe, OIB poslodavca fizičke osobe te matični broj obrta (u nastavku teksta: MBO) ako je subjekt upisa obrtnik;
- datum provedenog inspekcijskog nadzora;
- opis nepravilnosti zbog koje je poslodavac upisan u evidenciju;
- datum upisa podatka u evidenciju.

Upis u ovu evidenciju vrši se temeljem obavijesti nadležnog inspektora koji je prema posebnom propisu ovlašten za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem (u nastavku teksta: nadležni inspektor) i koji je utvrdio postojanje neprijavljenoga rada.

U slučaju da je prilikom inspekcijskog nadzora utvrđeno postojanje neprijavljenog rada, zbog čega je nadležni inspektor donio rješenje sukladno odredbama Zakona odnosno ZS-a, ili pokrenuo prekršajni postupak zbog povreda odredaba zakona utvrđenih u Prilogu 1. Pravilnika, nadležni inspektor dužan je, u roku od osam dana od dana kada je inspekcijskim nadzorom utvrđeno postojanje neprijavljenoga rada, ministarstvu nadležnom za rad (u daljnjem tekstu: ministarstvo) dostaviti obavijest o⁴⁹:

- imenu i prezimenu poslodavca fizičke osobe, odnosno tvrtki pravne osobe poslodavca;
- sjedištu poslodavca;
- OIB-u odnosno MBO-u poslodavca;
- datumu provedenog inspekcijskog nadzora i nepravilnosti zbog koje je potreban opis poslodavca u evidenciju.

Ova obavijest koja sadrži podatke potrebne za upis u evidenciju dostavlja se elektroničkim putem na obrascu iz Priloga 2. Pravilnika koji čini njegov sastavni dio. Kršenje odgovarajućih propisa u području prijavljivanja rada iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća najmanje jedan opis postupanja iz Priloga 1. Pravilnika.

Sukladno čl. 7. Pravilnika, podaci o poslodavcu za kojeg je tijekom inspekcijskog nadzora utvrđeno da je prekršio propise u području prijavljivanja rada uklonit će se s mrežnih stranica ministarstva:

- nakon proteka razdoblja utvrđenog Zakonom;
- kada poslodavac ministarstvu dostavi pravomoćnu odluku suda kojom je utvrđeno da nije prekršio odgovarajuće pro-

pise u području prijavljivanja rada odnosno kojom se odbija optužba protiv poslodavca. Iznimno, s mrežnih stranica ministarstva neće se ukloniti podaci o poslodavcu protiv kojega je doneseno rješenje prema propisu o suzbijanju neprijavljenoga rada koje je postalo pravomoćno, a u provedenom sudskom postupku je optužba protiv poslodavca odbačena ili je odbijena iz razloga zastare prekršajnog postupka ili je donesena odluka temeljem načela prema kojem se u istoj stvari ne smije suditi ni odlučivati niti pokretati postupak drugi put.

5.1.2. Evidentiranje poslodavaca kod kojih nije utvrđeno postojanje neprijavljenog rada

Evidencija poslodavaca kod kojih tijekom inspekcijskog nadzora nije utvrđeno kršenje odgovarajućih propisa u području prijavljivanja rada i isplate plaće sadrži sljedeće podatke:

- naznaku da se evidencija vodi temeljem zapisnika o provedenom inspekcijskom nadzoru kojim nije utvrđeno kršenje propisa u području prijavljivanja rada i isplate plaće te suglasnosti poslodavca za objavljivanje podataka;
- ime i prezime poslodavca fizičke osobe odnosno tvrtku pravne osobe poslodavca;
- sjedište poslodavca;
- OIB poslodavca pravne osobe, OIB poslodavca fizičke osobe te MBO, ako je subjekt upisa obrtnik;
- datum provedenog inspekcijskog nadzora

Upis u ovu evidenciju vrši se temeljem obavijesti nadležnog inspektora koji je prilikom inspekcijskog nadzora provedenog na okolnost postojanja neprijavljenog rada, utvrdio da poslodavac nije prekršio odgovarajuće propise u području prijavljivanja rada i isplate plaće te dostavljene suglasnosti poslodavca za objavu podataka iz evidencije.

Sukladno čl. 5. Pravilnika, ako je prilikom inspekcijskog nadzora, koji je proveden na okolnost postojanja neprijavljenog rada, utvrđeno da poslodavac nije prekršio odgovarajuće propise u području prijavljivanja rada i isplate plaće, uz suglasnost poslodavca, nadležni inspektor dužan je u roku od 15 dana od dana provedenog inspekcijskog nadzora ministarstvu dostaviti obavijest o:

- imenu i prezimenu poslodavca fizičke osobe odnosno tvrtki pravne osobe poslodavca;
- sjedištu poslodavca;
- OIB-u poslodavca;
- datumu provedenog inspekcijskog nadzora;
- suglasnost poslodavca za upis u evidenciju i objavu podataka iz evidencije na mrežnim stranicama ministarstva.

Ova obavijest koja sadrži podatke potrebne za upis u evidenciju dostavlja se elektroničkim putem na obrascu iz Priloga 3. Pravilnika kojemu se prilaže suglasnost na obrascu iz Priloga 4. Pravilnika. Obavijest nadležni inspektor ne dostavlja ministarstvu ako je nadležno inspekcijsko tijelo protiv poslodavca odnosno odgovorne osobe tog poslodavca nadležnom državnom odvjetništvu podnijelo kaznenu prijavu zbog kaznenih djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja, i to zbog neisplate plaće, povrede prava iz socijalnog osiguranja odnosno protuzakonitog zapošljavanja.

Sukladno čl. 8. Pravilnika, podaci o poslodavcu za kojeg je tijekom inspekcijskog nadzora utvrđeno da nije prekršio odgovarajuće propise u području prijavljivanja rada i isplate plaće uklonit će se s odgovarajućeg popisa objavljenog na mrežnim stranicama ministarstva:

- na zahtjev poslodavca;

48 Vidjeti pod 1.

49 Čl. 4. Pravilnika.

- kada nadležno inspekcijsko tijelo dostavi novu obavijest da je poslodavac prekršio odgovarajuće propise u području prijavljivanja rada i isplate plaće;
- kada ministarstvo sazna da je protiv poslodavca odnosno odgovorne osobe tog poslodavca podnesena kaznena prijava zbog kaznenih djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja, i to zbog neisplate plaće, povrede prava iz socijalnog osiguranja odnosno protuzakonitog zapošljavanja.



ističemo...

Podaci poslodavca koji su uklonjeni sukladno navedenim točkama 2. i 3., bit će ponovno objavljeni bez odlaganja, a najkasnije u roku od tri dana, na zahtjev poslodavca ako poslodavac ministarstvu dostavi pravomoćnu odluku suda kojom je utvrđeno da nije bilo kršenja propisa u području prijavljivanja rada i isplate plaće, odnosno kojom se odbija optužba protiv poslodavca.

5.1.3. Rok za upis i objavu podataka

Sukladno čl. 6. Pravilnika, podaci se upisuju u navedene evidencije⁵⁰ i objavljuju na mrežnim stranicama ministarstva najkasnije u roku od osam dana od dana zaprimanja obavijesti inspektora. Upis u evidencije vrši se prema redoslijedu zaprimanja obavijesti. Iznimno, na mrežnim stranicama ministarstva neće se objaviti podaci iz evidencije poslodavaca kod kojih nije utvrđeno postojanje neprijavljenog rada ako ministarstvo ima saznanje da je protiv poslodavca odnosno odgovorne osobe tog poslodavca podnesena kaznena prijava zbog kaznenih djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja, i to zbog neisplate plaće, povrede prava iz socijalnog osiguranja odnosno protuzakonitog zapošljavanja.

5.2. Jedinствена elektronička evidencija rada

Jedinствена elektronička evidencija rada informacijski je sustav u kojem se pohranjuju podaci o radnicima zaposlenim kod poslodavaca koji obavljaju djelatnost iz popisa djelatnosti za koje je obvezno vođenje elektroničke evidencije rada⁵¹.



ističemo...

Podaci koji se pohranjuju u jedinstvenu elektroničku evidenciju rada su podaci o radnicima i radnom vremenu⁵².

Sukladno čl. 14. st. 2. Zakona, osim navedenih podataka, u jedinstvenoj elektroničkoj evidenciji rada pohranjuju se i podaci o samozaposlenim osobama koje obavljaju rad putem digitalnih radnih platformi i ostalim osobama koje obavljaju rad putem digitalnih radnih platformi sukladno općem propisu o radu (u nastavku teksta: ostale osobe). Podaci iz navedene zakonske odredbe su podaci o samozaposlenim osobama i ostalim osobama te vremenu u kojem obavljaju posao⁵³.



ističemo...

Obveznici dostave podataka iz navedenih odredbi čl. 14. st. 1. i 2. Zakona u jedinstvenu elektroničku evidenciju rada iz čl. 14. st. 3. i 4. Zakona su digitalne radne platforme putem kojih rad obavljaju samozaposlene osobe i ostale osobe te poslodavci (u nastavku teksta: obveznici dostave podataka).

Obveznici dostave podataka dužni su:

- podatke iz navedenih odredbi čl. 14. st. 1. i 2. Zakona voditi putem elektroničkih uređaja uz korištenje odgovarajućih programskih rješenja koji omogućavaju povezivanje i razmjenu podataka sa jedinstvenom elektroničkom evidencijom rada u stvarnom vremenu;
- omogućiti internetsku vezu za povezivanje i razmjenu podataka s jedinstvenom elektroničkom evidencijom rada;
- nabaviti digitalni certifikat za elektroničko potpisivanje za osobu koja je ovlaštena za vođenje podataka iz stavka 2. ovoga članka kod obveznika dostave podataka.

Jedinstvenu elektroničku evidenciju rada u elektroničkom obliku vodi ministarstvo. Sadržaj podataka, popis djelatnosti iz navedene odredbe čl. 14. st. 1. Zakona, način unosa, razmjene i pohranjivanja podataka te način pristupanja podacima iz Jedinствене elektroničke evidencije rada, propisan je posebnim Pravilnikom o evidenciji rada⁵⁴.

5.3. Evidencija neaktivnih osoba



ističemo...

Neaktivna osoba, u smislu odredbe čl. 4. st. 1. t. 11. Zakona je osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina, koja nije u radnom odnosu odnosno koja ne obavlja samostalnu djelatnost, nije uključena u program obrazovanja niti osposobljavanja i ne traži aktivno posao.

Sukladno čl. 15. st. 1. Zakona, evidenciju neaktivnih osoba u elektroničkom obliku vodi Zavod temeljem podataka iz evidencija nadležnih tijela javne vlasti utvrđenih u čl. 16. Zakona⁵⁵. U evidenciji neaktivnih osoba vode se hrvatski državljani, državljani druge članice EU, država ugovornica Europskog gospodarskog prostora i Švicarske Konfederacije ako imaju privremeni ili stalni boravak na području RH i državljani trećih zemalja s odobrenim privremenim boravkom, dugotrajnim boravištem, ili stalnim boravkom za koje je nastala potreba praćenja u smislu propisa kojim se uređuje dodjeljivanje osobnog identifikacijskog broja⁵⁶.

5.3.1. Dostava podataka u evidenciju neaktivnih osoba

Sukladno čl. 16. st. 1. Zakona, za potrebe vođenja evidencije iz čl. 15. Zakona⁵⁷, Zavodu podatke iz svojih službenih evidencija dostavljaju ministarstvo nadležno za financije, ministarstvo nadležno

50 Vidjeti pod 3.8.1. i 3.8.2.

51 Čl. 14. st. 1. Zakona.

52 Čl. 14. st. 3. Zakona.

53 Čl. 14. st. 4. Zakona.

54 Vidjeti pod 1.

55 Vidjeti pod 5.3.

56 Zakon o osobnom identifikacijskom broju (Nar. nov., br. 60/08 od 28. svibnja 2008.).

57 Vidjeti pod 5.2.



za poslove znanosti i visokog obrazovanja, ministarstvo nadležno za poslove poljoprivrede, ministarstvo nadležno za unutarnje poslove, ministarstvo nadležno za poslove uprave i pravosuđa te nadležna tijela za mirovinsko osiguranje i obvezno zdravstveno osiguranje. Ova nadležna tijela redovito dostavljaju podatke Zavodu. Zavod može osim od navedenih tijela zatražiti podatke iz registara i evidencija i od drugih tijela javne vlasti.

Zavod je dužan razmjenjivati podatke iz evidencije neaktivnih osoba s nadležnim inspekcijskim tijelima, nadležnim poreznim tijelom, te nadležnim tijelima za mirovinsko osiguranje i obvezno zdravstveno osiguranje⁵⁸. Pored navedenih tijela ostala tijela javne vlasti mogu, sukladno ovlastima i nadležnosti, pristupiti podacima iz evidencije neaktivnih osoba temeljem sklopljenog sporazuma sa Zavodom.

Dostava podataka nadležnih tijela iz navedene odredbe čl. 16. st. 1. Zakona ne smatra se povredom službene ili porezne tajne sukladno posebnom propisu. Sadržaj i način dostave podataka koje dostavlja ova tijela propisan je Pravilnikom o evidenciji neaktivnih osoba⁵⁹.

5.3.2. Brisanje iz evidencije

Zavod prestaje voditi osobu u evidenciji neaktivnih osoba ako se više ne radi o neaktivnoj osobi u smislu zakonskih odredbi odnosno ako uslijed promjene okolnosti više nisu ispunjena obilježja iz čl. 15. st. 2. Zakona⁶⁰.

6. Prekršajne odredbe

Zakonom su u čl. 21. predviđene visoke novčane kazne za poslodavce koji postupaju suprotno zakonskim odredbama.



ističemo...

Sukladno čl. 21. st. 1. Zakona, novčanom kaznom u iznosu od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako podatke o radnicima i radnom vremenu ne vodi putem elektroničkih uređaja uz korištenje odgovarajućih programskih rješenja koji omogućavaju povezivanje i razmjenu podataka sa jedinstvenom elektroničkom evidencijom rada u stvarnom vremenu (čl. 14. st. 6. t. 1. Zakona⁶¹).

Novčanom kaznom od 930,00 do 1.330,00 eura za isti prekršaj kaznit će se fizička osoba obrtnik i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kada je prekršaj počinila u vezi s obavljanjem njezina obrta, ili samostalne djelatnosti.

Novčanom kaznom u iznosu od 920,00 do 1.320,00 eura za isti prekršaj kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi poslodavca. Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj digitalna radna platforma kao pravna osoba ako podatke o samozaposlenim osobama i drugim osobama te vremenu u kojem obavljaju posao ne vodi putem elektroničkih uređaja uz korištenje odgovarajućih programskih rješenja koji omogućavaju povezivanje i razmjenu podataka sa jedinstvenom elektroničkom evidencijom rada u stvarnom vremenu (čl. 14. st. 6. t. 1. Zakona). U slučaju da je prekršaj iz navedene odredbe čl. 21. st. 1. Zakona počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

58 Čl. 16. st. 4. Zakona.

59 Vidjeti pod 1.

60 Vidjeti pod 5.2.

61 Vidjeti pod 5.1.

7. Zaključak

Pri angažiranju osoba za rad, čak i u najkraćem trajanju, poslodavci moraju voditi računa o zakonskoj obvezi prema kojoj za svaki rad koji ima obilježje rada za koji se zasniva radni odnos, moraju sklopiti sa radnikom ugovor o radu. S time u vezi, posebna opreznost zahtijeva se za poslodavce koji obavljaju sezonske poslove, posebno u kraćem trajanju, vezanim za održavanje pojedinih prigodnih manifestacija prilikom blagdana. Pri tome je potrebno voditi računa kako u praksi takvi događaji izazivaju i povećanu kontrolu od strane državnog inspektorata.

Zakon sadrži rigorozna pravila čije kršenje izaziva štetne pravne posljedice za poslodavce ne samo u smislu financijskog troška, nego i radi negativnog ugleda u javnosti obzirom na mogućnost objavljivanja prekršitelja. Možemo zaključiti kako je pravni okvir materije kojom se uređuje zabrana neprijavljenog rada zaokružen je donošenjem podzakonskih propisa sa čijim se sadržajem poslodavci moraju upoznati. Pri otme posebno podsjećamo na odredbe Pravilnika, koji sadrži opis situacija koje predstavljaju kršenje zakonskih odredbi, o kojima vode računa nadležni inspektori prilikom inspekcijskih izvoda.

Ne zaboravite:

- **Neprijavljeni rad u užem smislu je rad koji s obzirom na narav i vrstu rada i ovlasti poslodavca ima obilježje radnog odnosa, a nije zakonito ugovoren ili nema valjanu pravnu osnovu, odnosno za koji nije uspostavljena odgovarajuća prijava na obvezna osiguranja u skladu s posebnim propisima.**
- **Neprijavljeni rad u užem smislu u praksi se javlja kao obavljanje rada bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada, s prvim danom početka rada odnosno na odgovarajuće radno vrijeme.**
- **Neprijavljeni rad u užem smislu predstavlja i obavljanje rada bez sklopljenog ugovora o radu u pisanom obliku, ili bez pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.**
- **Neprijavljeni rad u užem smislu se javlja i kao obavljanje rada temeljem drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora između poslodavca i fizičke osobe kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.**
- **Neprijavljeni rad u užem smislu predstavlja i zapošljavanje državljanina treće zemlje protivno odredbama ZS-a.**
- **Neprijavljeni rad u širem smislu obuhvaća rad koji prema svojim obilježjima predstavlja izbjegavanje obveza koje poslodavac ima vezano uz plaću radnik.**