

Rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće

Božo Prelević, dipl. iur.

Obzirom na epidemiju bolesti COVID-19 u Republici Hrvatskoj te nastavno na preporuku Stožera Civilne zaštite RH kojom se preporučuje poslodavcima da, tamo gdje je to moguće, organiziraju rad svojih radnika kod kuće, svakodnevno se susrećemo s pitanjima kako pravno regulirati ovakvu vrstu rada. Autor u članku daje prikaz prava i obveza poslodavaca i radnika pri sklapanju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, sa primjerima ugovora o radu kod kuće, evidencije o radnom vremenu, mišljenjima upravnih tijela.

1. Uvod

Institut sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, a time i sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada za rad radnika kod kuće, uveden je u hrvatsko radno zakonodavstvo još 2003. godine¹. Međutim sve do nedavnog proglašenja epidemije bolesti COVID-19, ovaj oblik ugovora o radu za rad radnika kod kuće bio je relativno malo korišten u praksi, unatoč određenim prednostima. Kada razmatramo prednosti sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, za poslodavce, je ova prednost vidljiva u prvom redu u smanjenju troškova (struja, telefon...) rada. Za radnika se ova prednost također ogleda u smanjenju troškova vezanih uz putne troškove, troškove odjeće, obučne, opreme koju poslodavac nije dužan osigurati i sl.

Rad na izdvojenom mjestu rada svoj pojavni oblik najčešće ima u radu radnika kod kuće. Do proglašenja epidemije bolesti COVID-19, ovaj oblik obavljanja rada za poslodavca temeljem posebnog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, češće se u praksi javljao kod onih oblika rada kod kojih, obzirom na suvremena tehnička dostignuća, prisutnost radnika u prostorijama poslodavca nije nužna. To će najčešće biti slučaj s radom radnika čiji je rad na neki način vezan uz razne oblike rada na računalo, kao što je npr. rad programera, dizajnera i internet stranica i sl.

U nastavku teksta dajemo prikaz odredbi Zakona o radu² (u nastavku teksta: Zakon), kojima se određuje minimalni propisani sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, evidenciju o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, obvezama poslodavca u vezi s ovim ugovorom u provedbi propisa o zaštiti na radu, kao i upravnim mjerama i prekršajnim kaznama za poslodavce koji se ne pridržavaju zakonskih odredbi u vezi ovog načina obavljanja rada. Ta-

kođer, upoznat ćemo se i sa odredbama Zakona o zaštiti na radu³ (u nastavku teksta: ZZR) i podzakonskih propisa donesenih temeljem ZZR-a, koji uređuju pitanje provedbe mjera zaštite na radu u slučaju rada radnika na izdvojenom mjestu rada kod kuće.

2. Obvezni sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće

Kada razmatramo rad radnika na izdvojenom mjestu rada, odnosno izdvojenom mjestu rada kod kuće, u prvom redu moramo znati što je zapravo izdvojeno mjesto rada. Kako to proizlazi iz čl. 15. Zakona, određivanje mjesta rada je obvezni sadržaj ugovora o radu. U većini slučajeva mjesto rada radnika je sjedište poslodavca, odnosno njegova poslovna, ili organizacijska jedinica.

U slučaju da radnik ne obavlja poslove za poslodavca na ovim mjestima, zapravo govorimo o radu na izdvojenom mjestu rada.



ističemo...

Naime, kako to proizlazi iz odredbe čl. 17. st. 1. Zakona, izdvojeno mjesto rada je kuća radnika, ili drugi prostor koji nije prostor poslodavca.

Znači, kada razmatramo rad na izdvojenom mjestu rada, to će u praksi u većini slučajeva biti rad radnika kod kuće, ali to ne mora uvijek biti slučaj.

Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 30. studenog 2016.:

... Ako radnik poslove iz radnog odnosa ne obavlja u prostoru poslodavca nego kod kuće ili u nekom drugom privatnom prostoru, tada je temeljem odredbe čl. 17. st. 1. Zakona o radu propisano sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada koji mora sadržavati propisane podatke".

1 Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar. nov., br. 114/03 od 19.7.2003.).

2 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

3 Nar. nov., br. broj 71/14, 118/14 - Ispravak, 154/14, 94/18 i 96/18-ispravak.



Naime, pod radom na izdvojenom mjestu rada podrazumijeva se npr. i rad radnika različitim mjestima, pri čemu niti jedno mjesto rada nije sjedište poslodavca, odnosno njegova poslovna, ili organizacijska jedinica. Treba istaknuti kako rad na izdvojenom mjestu rada nije terenski rad i ova dva oblika rada za poslodavca ne smiju se poistovjećivati. U prilog tome navodimo i jedno starije mišljenje nadležnog ministarstva, iz kojeg je vidljivo kako povremeni rad izvan sjedišta poslodavca nije rad na izdvojenom mjestu rada.

Mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva od 14. ožujka 2011.:

"... Uzimajući u obzir odredbu čl. ... Zakona, kojim su propisani bitni uglavci ugovora o radu, te činjenice da se rad može obavljati u stalnom, ili glavnom mjestu, ali u različitim mjestima, mišljenja smo da se u slučaju u kojem temeljem ugovora o poslovnoj suradnji poslodavca radnici posao obavljaju izvan sjedišta poslodavca, ne radi o radu na izdvojenom mjestu rada, već o obavljanju rada na različitim mjestima..."

Obzirom na epidemiju bolesti COVID-19 i mjere ograničavanja koje provodi Stožer Civilne zaštite Republike Hrvatske (u nastavku teksta: Stožer CZRH), poslodavce danas u prvom redu zanima poseban oblik rada na izdvojenom mjestu rada, a to je rad kod kuće. Odmah treba istaknuti kako ugovor o radu radnika kod kuće, kao i drugi oblici rada radnika na izdvojenom mjestu rada, mora imati barem minimalni sadržaj propisan Zakonom.

2.1. Propisani minimalni sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće, određen je u čl. 17. Zakona.



ističemo...

Ovom zakonskom odredbom je određeno kako svaki ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće, u prvom redu mora imati sve podatke određene u čl. 15. st. 1. t. 1.-9. Zakona.

To su podaci o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno, ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, odnosno naravi, ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava, ili kratak popis, ili opis poslova;
- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna.

Umjesto podataka o:

- trajanju plaćenog godišnjeg odmora;
 - otkaznim rokovima i načinu njihovog određivanja;
 - plaći;
 - trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna;
- može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja⁴. Odredbom čl. 17. st. 2. Zakona je izriječno određeno kako se navedene mogućnosti odnose i na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće. **Međutim, osim navedenih podataka, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika, ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, mora sadržavati i dodatne podatke o:**
- radnom vremenu;
 - strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati;
 - uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova s time u vezi;
 - naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova;
 - načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

2.2. Plaća radnika na izdvojenom mjestu rada kod kuće



ističemo...

Zakonom⁵ je određeno kako plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim, ili sličnim poslovima.

Ovo je zaštitna klauzula koja štiti radnika na izdvojenom mjestu rada od diskriminacije u pogledu visine plaće, u odnosu na radnika koji radi u prostoru poslodavca.

2.3. Uređenje radnog vremena i stanke radnika na izdvojenom mjestu rada kod kuće

Sukladno čl. 17. st. 6. Zakona, njegove odredbe o:

- rasporedu radnog vremena;
- prekovremenom radu;
- preraspodjeli radnog vremena;
- noćnom radu;
- stanci;

primjenjuju se i na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće, osim ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili ugovorom o radu. Ovo je vrlo važna zakonska odredba. Naime, ona omogućuje da se poslodavac, odnosno njegovi predstavnici te radnici i njihovi predstavnici u kroz navedene izvore radnog prava dogovore o drukčijem uređenju rasporeda radnog vremena, uređenju prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena, ili noćnom radu i stanci, od načina na koji su navedeni instituti uređeni u Zakonu.

⁴ Čl. 15. st. 2. Zakona.

⁵ Čl. 17. st. 3. Zakona.

Znači, npr. poslodavac i radnik će kroz ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće, u vezi rasporeda radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena, ili noćnog rada i stanke, moći ugovoriti i povoljnije uvjete rada od onih koje se time u vezi određuju odredbe Zakona. Ovdje podsjećamo na odredbu čl. 9. st. 1. Zakona prema kojoj poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih Zakonom, ili drugim zakonom. Podsjećamo i na odredbu čl. 9. st. 2. Zakona, prema kojoj poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom, samo ako je to samim Zakonom, ili drugim zakonom izričito propisano.

2.4. Pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor



ističemo...

Na radnike na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće, u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o pravu radnika na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Zakonom je izričito navedeno kako količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor⁶.

3. Pravne značajke ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće

U vezi s ugovorom o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika kod kuće, što se tiče njegova trajanja, vremena na koje sklopljen, trajanja radnog vremena, ili mogućnosti njegova sklapanja za dopunski rad radnika, primjenjuju se sva pravila koja su Zakonom inače određena za bilo koji ugovor o radu.

3.1. Oblik ugovora o radu



ističemo...

Što se tiče oblika ugovora o radu radnika na izdvojenom mjestu rada kod kuće, on mora biti sklopljen u pisanom obliku, kao i svaki drugi ugovor o radu.

Obzirom na trenutnu situaciju sa epidemijom bolesti COVID-19 te sve strože mjere ograničavanja kretanja stanovništva koje su izdane od strane Kriznog stožera CZRH, u praksi se sve češće postavlja pitanje, mogu li poslodavac i radnik sklopiti ovakav ugovor i putem elektronske pošte. Kako smo naveli, Zakonom jasno određeno da se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku⁷.

Propust ugovornih stranaka, znači poslodavca i radnika da sklope ugovor o radu u propisanom pisanom obliku ne utječe na valjanost i postojanje ugovora o radu⁸, što možemo primijeniti, mišljenja smo i na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće. Mišljenja smo, međutim, kako bi u tom slučaju poslodavac bio dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru

o radu⁹, kao i kod usmenog ugovora o radu. Ova pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće mora sadržavati sve elemente ugovora o radu i mora biti potpisana od strane poslodavca i u njoj bi trebalo biti naznačeno da će se pisani ugovor o radu, znači i ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće sklopiti čim to bude moguće.

Ovakvu pisanu potvrdu i u uvjetima ograničenog kretanja obzirom na epidemiju bolesti COVID-19 poslodavac bi morao, barem u uvjetima koji vrijede u trenutku pisanja ovog članka, uputiti poštom radniku, pri čemu preporučamo slanje poštom preporučeno s povratnikom. Nadalje, što se tiče sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada za rad kod kuće, mišljenja smo kako bi potpis ugovora o radu certificiranim elektroničkim potpisom također prema postojećim odredbama Zakona zahtijevao sklapanje pisanog ugovora o radu.



ističemo...

Posebno treba upozoriti na zakonsku odredbu kojom je određeno kako se, u slučaju da poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku, ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

U slučaju da se ugovor na izdvojenom mjestu rada za rad kod kuće sklapa sa novim radnikom, koji se tek zaposlio kod novog poslodavca, svakako je poslodavac dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja određenog posebnim propisom, odnosno Zakonom o mirovinskom osiguranju¹⁰.

3.2. Trajanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće



ističemo...

Što se tiče trajanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće, u potpunosti se primjenjuju sva pravila iz Zakona pa on može biti sklopljen na neodređeno¹¹, ili izuzetno na određeno vrijeme, odnosno kao uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme¹².

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće može biti sklopljen na puno, ili nepuno radno vrijeme. Danas, u vrijeme kada se institut rada na izdvojenom mjestu rada kod kuće, obzirom na epidemiju bolesti COVID-19 sve češće koristi u praksi, poslodavci i radnici često postavljaju pitanja mora li se sa radnikom koji je već u radnom odnosu sa poslodavcem sklopiti novi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, ili se ovaj oblik rada može urediti sklapanjem dodatka (aneksa) osnovnom ugovoru o radu kojeg je poslodavac sklopio s radnikom.

Poslodavac i radnik mogu rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće, mišljenja smo, urediti na dva načina. S jedne strane to se može urediti sklapanjem novog ugovora o radu. To će se u pravilu dogoditi kada se s radnikom prvi puta sklapa ugovor o radu, makar

9 Čl. 14. st. 3. Zakona.

10 57/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18-Odluka Ustavnog suda RH, 62/18, 115/18 i 102/19.

11 Čl. 11. Zakona.

12 Čl. 12. Zakona.

6 Čl. 17. st. 7. Zakona.

7 Čl. 14. st. 1. Zakona.

8 Čl. 14. st. 2. Zakona.

je takav ugovor moguće sklopiti i s radnikom s kojim poslodavac već ima sklopljen ugovor o radu.

Primjer – Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće:

ABABA d.o.o. za izradu računalnih programa, Rijeka, Nova cesta 345, OIB 21112323232 koje zastupa Direktor Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Ines Nesić iz Rijeke, Puljska 233, OIB 11277776666 (u nastavku teksta: Radnica)
dana 25. ožujka 2020. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA IZDOJENOM MJESTU RADA KOD KUĆE

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnica zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova računalnog programera na izdvojenom mjestu rada kod kuće, na adresi Puljska 233, Rijeka.

Članak 2.

Radnica otpočinje s radom dana 26. ožujka 2020.

Članak 3.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora obuhvaćaju kreiranje računalnih programa i baza podataka za Poslodavca.

Računalni programi i baze podataka iz stavka 1. vlasništvo su Poslodavca.

Članak 4.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ugovorne strane ugovaraju probni rad u trajanju od tri mjeseca.

Članak 5.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnica će obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

II. Radno vrijeme

Članak 6.

Poslove iz članka 1. Radnica će obavljati u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, od ponedjeljka do petka, sukladno rasporedu radnog vremena kojeg utvrđuje Poslodavac.

III. Plaća i druge naknade

Članak 7.

Poslodavac se Radnici za obavljani rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću u iznosu od 12.000,00 (slovima: dvanaestisuća) kuna.

Poslodavac isplaćuje Radnici plaću najkasnije svakog 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

IV. Odmori i dopusti

Članak 8.

Radnica ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta po rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.

Članak 9.

Radnica ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor Radnica će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 10.

Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računavaju subote ni dani u koje je ovim Ugovorom, ili zakonom, odnosno drugim aktom koji obvezuje Poslodavca i Radnicu određeno da se ne radi.

Članak 11.

Radnica ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust sukladno Zakonu o radu.

V. Druga prava i obveze Radnice i Poslodavca

Članak 12.

Radnica se obvezuje dostavljati Poslodavcu sve potrebne podatke za vođenje propisanih evidencija.

Članak 13.

Evidenciju o radnom vremenu ažurno vodi sama Radnica na izdvojenom mjestu rada, na posebnom obrascu koji joj dostavlja Poslodavac, upisujući podatke na kraju svakog radnog dana.

Evidenciju iz stavka 1. Radnica je obvezna dostaviti Poslodavcu najkasnije dan nakon kraja mjesečnog obračunskog razdoblja.

Članak 14.

Radnica mora osigurati svoju dostupnost Poslodavcu za vrijeme trajanja radnog vremena na izdvojenom mjestu rada, putem telefona, elektronske pošte, ili video-veze preko računala, osim ako to nije moguće iz razloga više sile.

Članak 15.

Poslodavac se obvezuje za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora dostavljati Radnici sve potrebne podatke.

Radnica se obvezuje sve podatke koji joj budu dostavljeni od stane Poslodavca tretirati kao povjerljive, a u slučaju da joj Poslodavac kao voditelj obrade podataka, ili izvršitelj obrade ustupa osobne podatke radi daljnje njihove obrade, Radnica ima odgovornost izvršitelja obrade osobnih podataka te su se ugovorne strane u tom smislu dužne pridržavati odredbi propisa o zaštiti osobnih podataka, a Radnica se obvezuje potpisati i posebnu izjavu o povjerljivosti ako Poslodavac to od nje bude tražio.

Članak 16.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje Radnici osigurati odgovarajuću informatičku i drugu potrebnu opremu i to:

- prijenosno računalo;
- USB;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.

Poslodavac će osigurati servisiranje informatičke i druge potrebne opreme iz stavka 1. ovog članka, a u slučaju potrebe popravka opreme, obvezuje se Radnici osigurati zamjensku opremu iste kvalitete.



Radnica neće upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

Članak 17.

Troškove potrošnje električne energije za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, kao i troškove pretplate internet veze te mobilne telefonske veze, snosi Poslodavac, temeljem računa koje Poslodavcu dostavlja Radnica najkasnije sljedeći dan nakon primitka, posebno za svaki mjesec.

Poslodavac je dužan platiti račune iz stavka 1. ovog članka u roku od 7 (slovima: sedam) radnih dana nakon njihove dostave, odnosno prije njihova dospijanja.

VI. Zaštita na radu

Članak 18.

Poslodavac se obvezuje Radnici osigurati sva potrebna sredstva zaštite na radu sukladno propisima, o svojem trošku.

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnica se obvezuje Poslodavcu vratiti sva sredstva zaštite na radu iz stavka 1. koje je moguće vratiti bez ugrožavanja sigurnosti mjesta u kojem je Radnica obavljala rad po tom Ugovoru.

VII. Stručno osposobljavanje

Članak 19.

Poslodavac se obvezuje osigurati Radnici stručno osposobljavanje sukladno dinamici razvoja računalnih programa koji se koriste za kreiranje baza podataka iz članka 2. ovog Ugovora.

Trošak stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka, kao i sve druge opravdane troškove koje bi Radnica imala za vrijeme stručnog osposobljavanja (troškovi puta, boravka u drugom mjestu, prehrane i sl.) snosi Poslodavac.

VIII. Kontrola kvalitete

Članak 20.

Poslodavac će po prethodnoj najavi najmanje dva puta tjedno obavljati redovitu kontrolu kvalitete rada Radnice.

Poslove kontrole iz stavka 1. ovog članka obavlja stručna osoba koju Poslodavac određuje pisanom odlukom koja se dostavlja i Radnici.

IX. Zabrana konkurencije

Članak 21.

Radnica se obvezuje da za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca neće obavljati nikakve druge poslove za svoj, ili tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

X. Poslovna tajna

Članak 22.

Radnica se obvezuje da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora o radu i po njegovu prestanku čuvati kao poslovnu tajnu sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca za koje saznao u obavljanju svojih poslova.

Članak 23.

Po prestanku ovog Ugovora Radnica je dužna vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju koja se kod nje nalazi kao i svu informatičku i drugu opremu koju joj je Poslodavac ustupio za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

XI. Otkaz Ugovora

Članak 24.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove određene Zakonom o radu.

U slučaju otkaza Radnici radi nezadovoljavanja na probnom radu, otkazni rok je 7 (slovima: sedam) dana.

XII. Prijelazne i završne odredbe

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 Rijeci.

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

Direktor

Ivo Ivin

Ines Nesić

S druge strane, sa radnikom s kojim poslodavac već ima sklopljen ugovor o radu, poslodavac može sklopiti dodatak (aneks) postojećem ugovoru o radu, samo što takav dodatak postojećem ugovoru o radu mora imati sve elemente određene u čl. 16. Zakona o radu.

Primjer – ugovaranje rada kod kuće temeljem Dodatka (aneksa) ugovora o radu

CEDECE d.o.o. za trgovinu iz Zagreba, Stara ulica 22d, OIB: 12345678998 koje zastupa član uprave Davor Vordić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Ivana Ivić iz Zagreba, Vodnikova 44d, OIB: 34343455422 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 18.03.2020. sklapaju sljedeći

DODATAK I. UGOVORA O RADU

Članak 1.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da su dana 02.5.2005. sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova financijskog savjetnika (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Poslodavac predlaže Radniku sklapanje ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru (u nastavku teksta: Dodatak I.) za privremeni rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće, iz razloga brige za zaštitu zdravlja radnika obzirom na epidemiju virusa COVID-19.

Članak 2.

Iza članka 3. Osnovnog ugovora kojim je određeno mjesto rada Radnika, dodaje se novi članak 3.a čija je primjena ograničena na razdoblje od 23.3.2020. do 30.4.2020., koji glasi:

„Čl. 3.a

Iznimno od čl. 3. ovog Ugovora u razdoblju od 23.3.2020. do 30.4.2020. Radnik će obavljati poslove utvrđenim ovim ugovorom na izdvojenom mjestu rada kod kuće na adresi Vodnikova 44d u Zagrebu.



Za obavljanje poslova iz prethodnog stavka Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati sljedeću opremu:

- prijenosno računalo;
- mobilni telefonski uređaj.

U slučaju kvara opreme Poslodavac je obavezan osigurati njezin popravak, osim u slučaju da je radnik prouzročio kvar krajnjom nepažnjom.

Poslodavac će Radniku nadoknaditi dokumentirane troškove nabavke bona za mobitel, bona za internet i mjesečni paušalni trošak u iznosu 200,00 (slovima: dvjesto) kuna na ime utroška električne energije za obavljanje poslova za Poslodavca temeljem ovog Ugovora.

U slučaju potrebe posla, poslodavac će omogućiti radniku osposobljavanje i stručno usavršavanje.

Dana 30.4.2020. prestaje važiti ovaj Dodatak I., odnosno čl. 3. Osnovnog ugovora, u cijelosti se nastavlja primjenjivati čl. 4. Osnovnog ugovora te se Radnik vraća na svoje radno mjesto u sjedištu Poslodavca.“

Članak 3.

Ovaj Dodatak I. stupa na snagu 23.3.2020. i primjenjuje se zaključno sa 30.4.2020.

Članak 4.

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

Za Poslodavca
Član uprave
Davor Vordić

Radnik
Ivana Ivić

3.3. Dopunski rad

U praksi je moguće da se ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, sklapa kao ugovor o dopunskom radu radnika koji već radi puno radno vrijeme¹³, ili koji radi nepuno radno vrijeme kod dva, ili više poslodavca¹⁴, uz ispunjenje svih Zakonom predviđenih uvjeta. Vrlo često će se upravo dopunski rad koristiti kao rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće, nakon redovitog radnog vremena kod jednog, ili više poslodavaca. S radnikom se može sklopiti ugovor o dopunskom radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, uz prethodnu pisanu suglasnost poslodavca ili poslodavca kod kojih radnik radi 40 sati tjedno.

¹³ Čl. 61. st. 3. Zakona.

¹⁴ Čl. 62. st. 3. Zakona.

Primjer – Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće – dopunski rad

ABEBE d.o.o. za izradu računalnih programa, Vinkovci, Velika ulica 11, OIB 11132323232 koje zastupa član uprave Nives Sevin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Ivo Ivić iz Vinkovaca, Nova cesta 345, OIB 33777776666 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 18.3. 2020. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA IZDOJENOM MJESTU RADA KOD KUĆE

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova računalnog programera na izdvojenom mjestu rada kod kuće, na adresi Nova cesta 345, Vinkovci.

Članak 2.

Radnik otpočinje s radom dana 19. ožujka 2020.

Članak 3.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora obuhvaćaju kreiranje računalnih programa i baza podataka za Poslodavca.

Računalni programi i baze podataka iz stavka 1. vlasništvo su Poslodavca.

Članak 4.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ugovorne strane ugovaraju probni rad u trajanju od tri mjeseca.

Članak 5.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

II. Radno vrijeme

Članak 6.

Poslove iz članka 1. Radnik će obavljati u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, od ponedjeljka do petka, sukladno rasporedu radnog vremena kojeg utvrđuje Poslodavac.

III. Plaća i druge naknade

Članak 7.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću u iznosu od 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna.

Poslodavac isplaćuje Radniku plaću najkasnije svakog 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

IV. Odmori i dopusti

Članak 8.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta po rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.

Članak 9.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 10.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računavaju subote ni dani u koje je ovim Ugovorom, ili zakonom, odnosno drugim aktom koji obvezuje Poslodavca i Radnika određeno da se ne radi.

Članak 11.

Radnik ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust sukladno Zakonu o radu.

V. Druga prava i obveze Radnika i Poslodavca**Članak 12.**

Radnik se obvezuje dostavljati Poslodavcu sve potrebne podatke za vođenje propisanih evidencija.

Članak 13.

Evidenciju o radnom vremenu ažurno vodi sam radnik na izdvojenom mjestu rada, na posebnom obrascu koji mu dostavlja Poslodavac, upisujući podatke na kraju svakog radnog dana.

Evidenciju iz stavka 1. Radnik je obavezan dostaviti Poslodavcu najkasnije dan nakon kraja mjesečnog obračunskog razdoblja.

Članak 14.

Radnik mora osigurati svoju dostupnost Poslodavcu za vrijeme trajanja radnog vremena na izdvojenom mjestu rada, putem telefona, elektronske pošte, ili video-veze preko računala, osim ako to nije moguće iz razloga više sile.

Članak 15.

Poslodavac se obvezuje za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora dostavljati Radniku sve potrebne podatke.

Članak 16.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati odgovarajuću informatičku i drugu potrebnu opremu i to:

- prijenosno računalo kapaciteta memorije _____;
- USB kapaciteta memorije _____;
- CD medij u potrebnom broju komada;
- printer;
- ___ paketa papira za printanje;
- povezivanje s fiksnom internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj;
- fiksni telefonski uređaj.

Poslodavac će osigurati servisiranje informatičke i druge potrebne opreme iz stavka 1. ovog članka, a u slučaju potrebe popravka opreme, obvezuje se Radniku osigurati zamjensku opremu iste kvalitete.

Radnik neće upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

Članak 17.

Troškove potrošnje električne energije za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, kao i troškove pretplate internet veze te mobilne i fiksne telefonske veze, snosi Poslodavac, temeljem

računa koje Poslodavcu dostavlja Radnik najkasnije sljedeći dan nakon primitka, posebno za svaki mjesec.

Poslodavac je dužan platiti račune iz stavka 1. ovog članka u roku od 7 (slovima: sedam) radnih dana nakon njihove dostave, odnosno prije njihova dospijeca.

VI. Zaštita na radu**Članak 18.**

Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati sva potrebna sredstva zaštite na radu sukladno propisima, o svojem trošku.

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnik se obvezuje Poslodavcu vratiti sva sredstva zaštite na radu iz stavka 1. koje je moguće vratiti bez ugrožavanja sigurnosti mjesta u kojem je Radnik obavljao rad po tom Ugovoru.

VII. Stručno osposobljavanje**Članak 19.**

Poslodavac se obvezuje osigurati Radniku stručno osposobljavanje sukladno dinamici razvoja računalnih programa koji se koriste za kreiranje baza podataka iz članka 2. ovog Ugovora.

Trošak stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka, kao i sve druge opravdane troškove koje bi Radnik imao za vrijeme stručnog osposobljavanja (troškovi puta, boravka u drugom mjestu, prehrane i sl.) snosi Poslodavac.

VIII. Kontrola kvalitete**Članak 20.**

Poslodavac će po prethodnoj najavi najmanje dva puta tjedno obavljati redovitu kontrolu kvalitete rada Radnika.

Poslove kontrole iz stavka 1. ovog članka obavlja stručna osoba koju Poslodavac određuje pisanom odlukom koja se dostavlja i Radniku, uz prethodnu najavu Radniku putem telefona, ili elektronske pošte.

IX. Zabrana konkurencije**Članak 21.**

Radnik se obvezuje da za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca neće obavljati nikakve druge poslove za svoj, ili tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

X. Poslovna tajna**Članak 22.**

Radnik se obvezuje da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora o radu i po njegovu prestanku čuvati kao poslovnu tajnu sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca za koje saznao u obavljanju svojih poslova.

Članak 23.

Po prestanku ovog Ugovora Radnik je dužan vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju koja se kod nje nalazi kao i svu informatičku i drugu opremu koju mu je Poslodavac ustupio za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

XI. Otkaz Ugovora**Članak 24.**

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove određene Zakonom o radu.

U slučaju otkaza Radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu, otkazni rok je 7 (slovima: sedam) dana.

XII. Prijelazne i završne odredbe

**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 Osijeku.

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 Član uprave Nives Sevin	Radnik Ivo Ivić
---	------------------------

Privitak:

- 1) Prethona pisana suglasnost poslodavca DDD d.o.o. Vinokovci, Osječka 11, za sklapanje ugovora o dopunskom radu

3.4. Obveza obavješćivanja radničkog vijeća

Za one poslodavce kod kojih postoji radničko vijeće, važno je istaknuti i njihovu obvezu obavješćivanja radničkog vijeća.

**ističemo...**

Naime, poslodavac koji zapošljava radnike na izdvojenom mjestu rada, dužan je, između ostalog, svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o broju radnika zaposlenih na izdvojenom mjestu rada¹⁵.

Poslodavac je dužan o navedenom obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

4. Evidencija o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada**ističemo...**

Kako je to određeno Pravilnikom sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima¹⁶ (u nastavku teksta: Pravilnik) i za radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće potrebno je voditi evidenciju o radnom vremenu.

4.1. Obveza vođenja evidencije o radnom vremenu

Naime, ako nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili ugovorom o radu, poslodavac je dužan voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen ugovor o radu za obavljanje po-

slova na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće¹⁷. Iz navedenog proizlazi kako poslodavac, ako je to moguće nastavno na odredbu čl. 88. st. 3. Zakona, može s radnikom na izdvojenom mjestu rada kod kuće ugovoriti samostalnost u određivanju trajanja radnog vremena.

U slučaju da je ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kod kuće, sklopljen sa radnicima za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti, ili ga radnik određuje samostalno (kao što je radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), poslodavac mora voditi podatke potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, a ako isti s poslodavcem nisu ugovorili samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru, dužan je i za njega voditi sve podatke iz čl. 8. Pravilnika¹⁸.

4.2. Sadržaj evidencije o radnom vremenu

Pravilnikom je određeno kako je poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada, voditi evidenciju o radnom vremenu, **koja mora sadržavati najmanje sljedeće podatke**¹⁹:

- ime i prezime radnika;
- datum u mjesecu;
- ukupno dnevno radno vrijeme;
- vrijeme terenskog rada;
- vrijeme pripravnosti;
- vrijeme nenazočnosti na poslu:
 - vrijeme korištenja odmora (dnevno, tjedno i godišnjeg),
 - neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
 - sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - sate plaćenih dopusta.

**ističemo...**

Za radnike na izdvojenom mjestu rada, uključujući i radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada kod kuće, kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima, poslodavac nije dužan u evidenciji radnog vremena evidentirati podatak o satima korištenja dnevno i tjedno odmoru²⁰.

Mišljenja smo kako se i na evidenciju o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće, primjenjuje odredba čl. 8. st. 2. Pravilnika prema kojoj je poslodavac u evidenciji radnog vremena dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada kod kuće, od kojih ovisi ostvarjenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom i sl.).

17 Čl. 11. st. 1. Pravilnika.

18 Čl. 13. Pravilnika.

19 Čl. 12. st. 1. Pravilnika.

20 Čl. 12. st. 2. Pravilnika.

15 Čl. 149. st. 1. t. 5. Zakona.

16 Nar. nov., br. 73/17 od 26. srpnja 2017.

4.3. Način vođenja evidencije o radnom vremenu

Sukladno čl. 14. st. 1. Pravilnika, podaci o radnom vremenu za sve radnike pa i radnike na izdvojenom mjestu rada kod kuće, mogu se voditi u pisanom, ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratica, ali uz odgovarajuće nedvojbeno i jasno pojašnjenje značenja svake kratice.



ističemo...

Evidencije o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan čuvati najmanje šest godina, a u slučaju kada poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, pri čemu bi za ostvarivanje tih prava mogle biti relevantne i evidencije, iste je dužan čuvati do pravomoćnog okončanja toga spora.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, uključujući i izdvojeno mjesto rada kod kuće ima pravo uvida u evidenciju o radnom vremenu.²¹

Primjer – Tablica evidencija o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU RADNIKA NA IZDOJENOM MJESTU RADA²¹

Poslodavac: AAA d.o.o. za izradu računalnih programa
Razdoblje: 20.-31. ožujak 2020.

Popis kratica²²:

Podaci iz čl. 12. Pravilnika:

- 1.²³ - ime i prezime radnika;
2. - datum u mjesecu;
3. - ukupno dnevno radno vrijeme;
4. - vrijeme terenskog rada;
5. - vrijeme pripravnosti;
6. - vrijeme nenazočnosti na poslu
- 6.1. - vrijeme korištenja odmora (dnevnog /d.o./, tjednog /tj.o./ i godišnjeg /g.o./),
- 6.2. - neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
- 6.3. - sati spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
- 6.4. – sati plaćenih dopusta.

21 Ovaj primjer evidencije sastavljen je temeljem pretpostavke da radnik radi u punom radnom vremenu 40 sati tjedno, u jednakom trajanju, ali u nejednakom rasporedu dnevnog radnog vremena pa se u evidenciji radnog vremena moraju evidentirati sati dnevnog i tjednog odmora. Za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima, ne treba se u evidenciji radnog vremena voditi podatak o dnevnom i tjednom odmoru.

22 Sukladno čl. 14. st. 1. Pravilnika pri vođenju evidencije radnog vremena mogu se koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem istih.

23 Za potrebe ove tablice korišteni su arapski brojevi za označavanje kolona s minimalnim podacima evidencije radnog vremena iz Pravilnika, ali se umjesto njih mogu koristiti i rimski brojevi, mala i velika slova, ili druge oznake.

1.	2.	3.	4.	5.	6.			
					6.1.	6.2.	6.3.	6.4.
Ana Anić	20.3.2020.	8	-	-	tj. o. 24+12	-	-	-
Ana Anić	23.3.2020.	8	-	-	d. o. 16	-	-	-
Ana Anić	24.3.2020.	8	-	-	d. o. 16	-	-	-
Ana Anić	25.3.2020.	8	-	-	d. o. 16	-	-	-
Ana Anić	26.3.2020.	8	-	-	d. o. 16	-	-	-
Ana Anić	27.3.2020.	8	-	-	tj. o. 24+12	-	-	-
Ana Anić	30.3.2020.	-	-	-	g.o. 8	-	-	-
Ana Anić	31.3.2020.	-	-	-	g.o. 8	-	-	-

Sukladno čl. 14. st. 1. Pravilnika, podaci o radnom vremenu za sve radnike pa i radnike na izdvojenom mjestu rada, mogu se voditi pisano u obliku knjige, ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratica, ali uz odgovarajuće nedvojbeno i jasno pojašnjenje značenja svake kratice.

Datum zaključenja evidencije: 28.2.2016.

Voditelj evidencije: Iva Ivin, voditelj kadrova

Potpis: _____

5. Zaštita na radu na izdvojenom mjestu rada

Poslodavac je obavezan i radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada osigurati potpunu primjenu pravila o zaštiti na radu. Ova pravila sadržana su u prvom redu u odredbama ZZR-a i podzakonskim propisima donesenim temeljem ZZR-a. Neka pravila o zaštiti na radu vezana uz rad na izdvojenom mjestu rada određena su i u odredbama Zakona.

5.1. Rad na izdvojenom mjestu rada i poslovi s posebnim uvjetima rada



ističemo...

Zakonom je izrijekom određeno kako se ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ne može sklopiti za obavljanje poslova iz čl. 64. st. 1. Zakona, na kojima se radi skraćeno radno vrijeme te drugih poslova za koje je to utvrđeno Zakonom, ili drugim zakonom, odnosno kako se ovaj ugovor ne može sklopiti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada²⁴, pod prijetnjom novčane kazne za prekršaj koja se može izreći poslodavcu²⁵.

U čl. 64. st. 1. Zakona uređuju se poslovi na kojima radnici rade skraćeno radno vrijeme, jer na njima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja. Podsjećamo kako su poslovi s posebnim uvjetima rada uređeni još starim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada²⁶.

24 Čl. 17. st. 4. Zakona.

25 Vidjeti pod 7.2.

26 Nar. nov., br. 5/84.



5.2. Obveze poslodavca u provedbi mjera zaštite na radu

Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera sukladno posebnim zakonima, pri čemu se u prvom redu misli na odredbe ZZR-a i druge propise. Ovdje treba istaknuti novinu u Pravilniku o procjeni rizika²⁷, koja je stupila na snagu 8. siječnja 2020., a koja se odnosi na obvezu procjene rizika radnih mjesta za radnike na izdvojenom mjestu rada.



ističemo...

Naime, novom odredbom čl. 1. st. 4. Pravilnika o procjeni rizika, određeno je kako poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, što podrazumijeva i rad kod kuće, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je sukladno odredbama Pravilnika o procjeni rizika, prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.

To zapravo znači kako, poslodavac, pod uvjetima iz Pravilnika o procjeni rizika, nema obvezu dokumentiranja, odnosno izrade procjene rizika za poslove koje radnika povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, **samo ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:**

- radi se o administrativnim, uredskim i sličnim poslovima za koje je u skladu s odredbama Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik;
- radi se o poslovima koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca, a samo povremeno na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće.

Primjeri poslova s malim rizicima nalaze u prilogu II. Pravilnika o procjeni rizika, s time da se ovim Pravilnikom dopušta mogućnost da se i ti poslovi procjene poslova s drugim razinama rizika.

U provedbi mjera zaštite na radu za radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada, poslodavci su, između ostalog, dužni učiniti sljedeće:

- osigurati izradu procjene rizika radnog mjesta radnika na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće, u pisanom, ili elektronskom obliku, koja mora biti dostupna radniku na izdvojenom mjestu rada, ali samo ako nisu ispunjeni gore navedeni uvjeti iz Pravilnika o procjeni rizika za oslobođenje od obveze izrade procjene rizika za ovu kategoriju radnika;
- osposobiti radnika za rad na siguran način prije početka rada, a najkasnije u roku od 60 dana od početka obavljanja rada, s time da u međuvremenu rad mora obavljati pod nadzorom radnika koji je osposobljen za rad na siguran način;
- provesti potrebna ispitivanja opreme koja se koristi na radnom mjestu;
- provesti ispitivanja fizikalnih, bioloških i kemijskih čimbenika u radnom okolišu, odnosno na radnom mjestu;
- osigurati da prostorije ispunjavaju propisane uvjete u pogledu osvjetljenja, mikroklima;
- osigurati ispunjavanje propisanih uvjeta iz zaštite od požara (potreban broj vatrogasnih aparata, ispitivanja instalacija i dr.);
- osigurati kutiju za prvu pomoć na izdvojenom mjestu rada;
- imati plan evakuacije i postaviti sigurnosne znakove sukladno propisima;

- osigurati ispunjavanje svih drugih potrebnih uvjeta sukladno odredbama ZZR-a i podzakonskih propisa.

Jasno, poslodavci moraju voditi računa o ukupnosti obveza koje u sklopu primjene odredbi ZZR-a i podzakonskih propisa imaju prema radnicima pa i radnicima na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće. U tom smislu, navedene obveze poslodavca u provedbi mjera zaštite na radu ne čine ukupnost obveza nego najvažnije mjere koje poslodavci moraju provesti u sklopu primjene ZZR-a i podzakonskih propisa²⁸.

*Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 9. siječnja 2020.*²⁹:

„... Temeljem odredaba ZZR i Pravilnika o izradi procjene rizika postoji obveza dokumentiranja procjene rizika, kao završnog koraka u postupku procjenjivanja rizika. Međutim, odredbom čl. 1. st. 4. Pravilnika o procjene rizika propisano je da poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je u skladu s odredbama Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.

U vezi s tim, podsjećamo na određene pojmove u propisima zaštite na radu:

- *Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca (čl. 3. st. 1. t. 5. ZZR),*
- *Administrativni, uredski i slični poslovi su pojmovi koji se koriste u Prilogu II. Pravilnika – Primjer poslova s malim rizicima...*

Povremeno obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada podrazumijeva vrijeme koje ne čini pretežiti dio radnog vremena radnika, a takav rad karakterizira dobrovoljnost i pristanak objiju strana. Kako bi se osigurala slična razina sigurnosno zdravstvenih zahtjeva na administrativnim, uredskim i sličnim poslovima kada ih radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, u odnosu na mjesto rada kod poslodavca, poslodavac će na odgovarajući način u suradnji s radnikom razmotriti mogućnosti ispunjenja sigurnosno zdravstvenih zahtjeva koji se odnose na navedene poslove i za koje je prethodno u prostoru poslodavca procijenjen mali rizik...”

Ističemo da studije pokazuju kako dugotrajni rad kod kuće za radnika ima i negativne posljedice. One su rezultat osjećaja izoliranosti i manjka komunikacije sa kolegama, odnosno uobičajene komunikacije ako je taj rad kod kuće privremenog karaktera kao npr. u slučaju njegovog privremenog trajanja za vrijeme epidemije bolesti COVID-19. Radi toga bi poslodavci morali osigurati redovitu komunikaciju sa radnikom na izdvojenom mjestu rada.

28 O obvezama poslodavca u provedbi zaštite na radu više u stručnom članku: Prelević, Božo, „Obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca od 1. siječnja 2016.“, RiPUP br. 12/2015, str. 161.

29 <https://mrms.gov.hr/>

6. Rad na izdvojenom mjestu rada kod kuće i zaštita osobnih podataka



ističemo...

Poslodavac je dužan brinuti se o zaštiti podataka koje dostavlja radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad od kuće, bilo da se ti podaci dostavljaju elektronskim putem, bilo poštom.

Jasno je da odgovarajuću odgovornost u tom smislu ima i radnik koji mora osigurati povjerljivost osobnih podataka za koje je saznao, odnosno koje je obrađivao za vrijeme rada kod kuće. Poslodavac je, također, dužan osigurati radniku koji radi od kuće odgovarajuću antivirusnu zaštitu računala u vlasništvu poslodavca na kojem radi radnik.

U slučaju da radnik na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće vrši obradu osobnih podataka koje mu je dostavio poslodavac koji je izvršitelj obrade osobnih podataka, radnik također ima položaj izvršitelja obrade osobnih podataka. U tom slučaju, mišljenja smo, posebno ako je ugovor o obradi podataka između voditelja obrade i poslodavca kao izvršitelja obrade sastavljen temeljito, poslodavac kao izvršitelj obrade osobnih podataka ne bi smio osobne podatke koji su predmet njegove obrade ustupati na obradu izvan svojih prostorija bez posebne privole voditelja obrade. Svakako, bilo bi poželjno da se u ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće, uvrsti odredba o tajnosti podataka koje poslodavac ustupa na obradu radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada, odnosno kod kuće³⁰.

7. Upravne mjere inspekcije rada i prekršaji poslodavaca

U slučaju da se poslodavci ne pridržavaju odredbi Zakona o sklapanju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, Zakonom su predviđene upravne mjere inspekcije rada i novčane kazne za prekršaj.

7.1. Upravne mjere

Sukladno čl. 226. st. 1. t. 7. Zakona, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, koji ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom, ponudi izmjenu ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane u čl. 17. st. 1. Zakona. Žalba izjavljena protiv rješenja inspektora rada ne odgađa njegovo izvršenje.

7.2. Prekršaji poslodavca

U slučaju da sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti iz čl. 17. st. 4. Zakona³¹, novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba³².

Radi se o prekršaju iz skupine najtežih prekršaja poslodavca iz Zakona. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do

10.000,00 kuna, poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

8. Međunarodno pravo i pravo Europske unije o radu kod kuće

Na kraju ukratko navodimo i međunarodne izvore radnog prava, kao i izvore prava EU koje se odnose na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada.

8.1. Međunarodni izvori prava

Od međunarodnih izvora prava koji uređuju ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada treba istaknuti Konvenciju br. 177 o radu kod kuće Međunarodne organizacije rada³³ (u nastavku teksta: Konvencija), koju Republika Hrvatska nije ratificirala. Konvencijom je rad kod kuće definiran kao rad koji obavlja osoba u:

- svojem domu, ili drugim njegovim prostorijama, ili po njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca;
- svojem domu za naknadu, a što rezultira u produktivnosti, ili usluzi određenoj od poslodavca, bez obzira na to tko pruža opremu, materijale, ili druga proizvodna sredstva, osim ako ta osoba ima stupanj autonomije i ekonomske neovisnosti potrebne da se smatra neovisnim radnikom u skladu s nacionalnim zakonima, propisima, ili sudskim odlukama³⁴.

8.2. Izvori prava EU

Od izvora prava EU ističemo Direktivu Vijeća Europe br. 1991/533/EC kojom se, između ostalog, uređuje obveza poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se mogu primijeniti na ugovor, ili radni odnos svakog plaćenog radnika, pa i onog koji radi kod kuće o bitnim aspektima ugovornog odnosa. Osim toga, ističemo i Okvirni sporazum o radu na daljinu od 16. srpnja 2002. godine³⁵, koji je potpisan od strane europskih socijalnih partnera (u nastavku teksta: Sporazum). Prema Sporazumu, rad na daljinu se definira kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora.

Literatura:

- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19) – www.propisi.hr;
- 3) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar. nov., br. 114/03).
- 4) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 73/17) – www.propisi.hr;
- 5) Zakon o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 6) Prelević, B., stručni članak "Obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca od 1. siječnja 2016.", RiPup, Zagreb, br. 12/2015, str. 161.;
- 7) Bilić, A., pregledni znanstveni rad, „Rad na daljinu prema međunaodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 634.

33 Genova, 20. lipanj 1996.

34 Bilić, Andrijana, „Rad na daljinu prema međunaodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 634.

35 Sl. list, L 288, od 18. listopada 1991.

30 Vidjeti pod 3.2., primjer ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada od kuće, čl. 15. st. 2.

31 Vidjeti pod 4.1.

32 Čl. 229. st. 1. t. 4. Zakona.