



Uređenje rada od kuće s naglaskom na zaštitu na radu radnika

Ivan Vidas, struč. spec. oec.

Nakon mnogobrojnih organizacijskih prepreka i izazova s kojima su se poslodavci suočili ali se i još uvijek suočavaju u kontekstu liberalizacije tržišta rada unutar Europske unije, poslodavci će svakako dodatno biti suočeni i s izazovom očuvanja radnih mjesta uslijed aktualne krize uzrokovane COVID-19. U odsustvu kvalitetnije definiranih propisa kojima se s radno-pravnog aspekta posebno i pobliže određuje radno-pravno okruženje i konzumiranje prava iz radnih odnosa, poslodavci su primorani držati se i poštivati svih postojećih propisa koji trenutno uređuju i odnose se na područje rada. Rad od kuće je u zadnjih pola godine silom prilika postao uobičajeni način obavljanja rada za veliki broj radnika te su svi poslodavci koji su to u mogućnosti učiniti većinom organizirali rad od kuće. Zakon o radu¹ (dalje u tekstu ZOR) stavlja poslodavcima na raspolaganje određene institute koji su primjenjivi u okolnostima u kojima su se poslodavci i radnici zatekli i možemo reći kako je upravo na poslodavcima svakako izazov da što maštovitije, u organizaciji rada i premošćivanju krize uzrokovane COVID-19, navedene institute na pravilan i zakonit način iskoriste.

Prije ove izvanredne situacije koja je uzrokovana COVID-19, rad od kuće je uglavnom bio rezerviran samo za rijetke djelatnosti te se tek u zadnjih nekoliko godina počeo popularizirati i to uglavnom na način da se radnicima nudila mogućnost da rade od kuće jedan ili dva dana u tjednu. Sada se situacija prilično promijenila i sve više poslodavaca u svrhu prevencije od zaraze ali i učinkovitijeg poslovanja, počinje primjenjivati kategoriju rada na izdvojenom radnom mjestu, pretežno kod kuće. Svrha ovog članka je pobliže definirati što u hrvatskom pravnom okviru predstavlja rad od kuće, kojim propisima se isti uređuje kao i razložiti sve pravne pretpostavke za zakonit i siguran rad, uz ispunjenje svih potrebnih preduvjeta za istim.¹

1. Uvod

Rad od kuće jedan je od oblika radnog odnosa kod kojeg se rad odvija na izdvojenom mjestu rada – kod kuće. Takva koncepcija rada ima velike prednosti: omogućava veću fleksibilnost, kreativnost i time produktivnost radnika, a istodobno pruža mogućnost da se bolje organizira i uskladi privatni i poslovni život te ujedno smanjuje troškove poslodavaca. Ipak, ovu vrstu rada nije jednostavno organizirati i potrebno je voditi računa o nizu zakonskih propisa kako bi se osigurao siguran i zakoniti rad od kuće s aspekta ZOR-a, Zakona o

zaštiti na radu² te drugih propisa koji reguliraju radne odnose. Rad kod kuće kao jedan od organizacijskih vidova rada iznimno je važno promatrati s motrišta zaštite na radu i obveza poslodavca da, primjenom općih načela prevencije, takvom radniku koji posao obavlja kod kuće omogući sigurno obavljanje posla. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava u svom mišljenju u bitnome navodi da je poslodavac dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način koji ne ugrožava zdravlje radnika. Nadalje, obveza poslodavca je organiziranje i provođenje zaštite na radu, vodeći računa o prevenciji rizika te je obvezan zaštitu na radu prilagođavati okolnostima. Rad od kuće ne oslobađa poslodavca obveze da takvom radniku osigura uvjete za rad, da vodi brigu o organizaciji posla i sigurnosti radnika, opremi potrebnom za obavljanje rada te radnom vremenu i odmorima koje je dužan osigurati u skladu sa zakonima. Isto tako, rad od kuće ne oslobađa radnika obveza da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom, te da vodi pri tome računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika.³ U slučaju izvanrednih okolnosti kao što je pandemija uzrokovana virusom COVID-19, poslodavac ima pravo da umjesto uobičajenog

² Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)

³ <https://www2.deloitte.com/hr/hr/pages/about-deloitte/articles/korona-virus.html> (datum pristupanja 12.09.2020.)

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

mjesto rada odredi neko drugo mjesto rada primjerice rad od kuće ili na drugoj lokaciji zbog specifičnih okolnosti slučaja.

2. Uređenje rada od kuće i izvori radnog prava



ističemo...

Rad od kuće jedan je od oblika radnog odnosa kod kojeg se rad odvija na izdvojenom mjestu rada – kod kuće. Rad od kuće ne oslobađa poslodavca obveze da takvom radniku osigura uvjete za rad i isto tako rad od kuće ne oslobađa radnika obveza da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom.

Jedan od bitnih sastojaka ugovora o radu je mjesto rada, a u radnom odnosu, poslodavac i radnik dužni su se pridržavati odredbi ugovora te poštivati odredbe ZOR-a i drugih propisa iz radnog odnosa. Poslodavac se u izvanrednim okolnostima u svrhu održavanja radnog odnosa te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, može koristiti svojim temeljnim zakonskim pravom da pobliže odredi mjesto i način obavljanja rada dok traju navedene okolnosti, odnosno, poslodavac može, postupajući u skladu s odredbom članka 7. stavka 2. ZOR-a, pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada u prostoru koji nije prostor poslodavca, već neko drugo mjesto, ali isključivo samo dok traju izvanredne okolnosti. U ovim okolnostima, ukoliko se poslodavac i radnik odluče radni odnos odrediti na način da se rad obavlja kod kuće, isti se može regulirati internim aktom poslodavca odnosno pisanom odlukom o radu od kuće koji se odnosi na sve ili samo neke zaposlenike, i ne bi se morale raditi izmjene ugovora o radu kao npr. u redovitim (normalnim) okolnostima gdje je to obavezno. Budući da rad od kuće i takva vrsta rada predstavlja svojevrsnu iznimku od pravila, ukoliko na snazi nisu izvanredne okolnosti, mora biti izričito predviđen individualnim ugovorom o radu radnika bilo da se za isti sklapa novi ugovor o radu, bilo da se zaključuje aneks postojećem ugovoru o radu. Bitno je napomenuti kako ugovaranje rada kod kuće ima sporazumni, dobrovoljni karakter tog odnosa, radnika i poslodavca. Tako poslodavac nije u obvezi pristati da radnik posao obavlja kod kuće na prijedlog radnika, niti je radnik obavezan pristati raditi kod kuće na prijedlog poslodavca.⁴ Pri tome postoji obveza poslodavca da takvom radniku osigura uvjete za rad, da vodi brigu o organizaciji posla i sigurnosti radnika, opremi potrebnom za obavljanje rada te radnom vremenu i odmorima koje je dužan osigurati u skladu sa zakonima.

2.1. Međunarodno pravo o radu kod kuće

Konvencija broj 177 o radu kod kuće (dalje u tekstu: Konvencija)⁵ definira rad kod kuće 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 odlukama.

U članku 3. Konvencije stoji da svaka članica koja je ratificirala navedenu Konvenciju mora prihvatiti, primijeniti i povremeno pregledati nacionalnu politiku glede poboljšanja položaja radnika koji rade kod kuće, savjetujući se pritom s najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika. Preporuka o radu kod kuće iz 1996. (dalje u tekstu: Preporuka) koja je dio Konvencije kaže da svaka članica treba u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom odrediti tijelo ili tijela kojima je povjereno formuliranje i provedba nacionalne politike o radu kod kuće. Koliko god je moguće, tripartitna tijela ili organizacije poslodavaca i radnika trebaju sudjelovati u oblikovanju i provedbi nacionalne politike. Podatke razvrstane po spolu, te podatke o opsegu i karakteristikama rada kod kuće treba sakupiti tako da služe kao temelj za nacionalne politike rada kod kuće i za provedbu mjera. Radnik koji radi kod kuće treba biti obaviješten u svezi svojih posebnih uvjeta zaposlenja u pisanom obliku ili na bilo koji drugi odgovarajući način u skladu s nacionalnim zakonima i praksom. Preporukom se određuje da nadležno tijelo treba osigurati registraciju poslodavca i radnika koji radi kod kuće. Poslodavac treba voditi evidenciju o radnikovom radnom vremenu, iznosu plaće, troškovima, odbicima u skladu s nacionalnim zakonima i propisima. Glede zaštite na radu radnika kod kuće Preporuka ukazuje da nadležno tijelo treba osigurati implementaciju smjernica o sigurnosnim i zdravstvenim propisima te mjerama opreza. Poslodavac treba upoznati radnika o svim opasnostima, ukazati mu na mjere koje treba poduzeti te osigurati odgovarajuće osposobljavanje. Strojevi i uređaji trebaju biti opremljeni sa zaštitnom opremom, a radniku treba osigurati potrebnu osobnu zaštitnu opremu. S druge strane, radnik treba u skladu s propisanim mjerama sigurnosti i zdravlja poduzimati razumne mjere zaštite. Rok za završetak radnog zadatka ne bi trebao lišiti radnika mogućnosti da koristi dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor. Nacionalne zakone i propise u području zaštite majčinstva treba, također, primijeniti. Direktiva Vijeća Europe 1991/533/EC⁶ (dalje u tekstu Direktiva) govori o obvezi 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. Ti aspekti odnose se na identitet stranaka, mjesto rada, specifikaciju rada, datum početka rada, iznos plaćenog dopusta, duljine otkaznog roka, iznos plaće, duljinu radnog dana ili tjedna i dr.⁷ Člankom 2. Direktive pobliže je određena obveza poslodavca da obavijesti radnika na kojeg se primjenjuje ova Direktiva, o bitnim značajkama ugovora o radu ili radnog odnosa. Obavijest obuhvaća najmanje sljedeće podatke:

- identitet stranaka,
- mjesto rada; kad nema stalnog ili glavnog mjesta rada, načelo da je radnik stvarno zaposlen na različitim mjestima kao i u mjestu sjedišta ili, prema potrebi, domicila poslodavca,
- naziv radnog mjesta, mjesto u hijerarhiji, priroda ili vrsta zvanja prema kojoj je radnik zaposlen; ili kratka specifikacija ili opis rada,
- datum početka ugovora o radu ili radnog odnosa,
- u slučaju ugovora o radu ili radnog odnosa na određeno vrijeme, očekivano trajanje istog,
- trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načini odobravanja i utvrđivanja plaćenoga godišnjeg odmora,

6 91/533/EEZ: Direktiva Vijeća od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos

7 Mr. sc. Gorana Lipnjak, dipl. ing. kem. teh.: Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostatci

4 Anja Juršetić, mag. iur., Ivan Vidas, struč. spec. oec: Ugovor o radu za rad kod kuće

5 Opća konferencija Međunarodne organizacije rada prihvatila je Konvenciju u Genovi 20. lipnja 1996.



- trajanje otkaznog roka koji moraju poštovati poslodavac i radnik ako se njihov ugovor o radu ili radni odnos mora otkazati ili, ako se to ne može naznačiti u trenutku obavješćivanja, načini određivanja takvih otkaznih rokova,
- početni osnovni iznos, ostali sastavni dijelovi i učestalost isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo,
- trajanje dnevnog ili tjednog radnog vremena radnika, i dr.

2.2. Reguliranje rada od kuće s aspekta ZOR-a



ističemo...

Bitno je napomenuti kako ugovaranje rada kod kuće ima sporazumni, dobrovoljni karakter tog odnosa, radnika i poslodavca. Tako poslodavac nije u obvezi pristati da radnik posao obavlja kod kuće na prijedlog radnika, niti je radnik obvezan pristati raditi kod kuće na prijedlog poslodavca.

Kada govorimo o samome reguliranju rada od kuće svakako jedan od važnijih propisa koji uređuje ovo područje je i ZOR koji uređuje posebnosti u primjeni i to osobito u odnosu na osnovne i dodatne podatke koje ugovor o radu radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati, plaću radnika i sigurne uvjete rada te određena ograničenja koja se primjenjuju na takav oblik rada. Člankom 17. ZOR-a propisan je obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Istim člankom definirano je kako govor 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, osim podataka iz članka 15. ZOR-a, koji obvezno sadrže podatke 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.,
- također mora dodatno temeljem čl. 17. ZOR-a sadržavati 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 u vezi s time,
 - naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
 - načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.



ističemo...

Člankom 17. ZOR-a propisan je obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada – rad od kuće. Istim člankom definirano je kako govor o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor o izdvojenom mjestu rada (radu od kuće), ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima. Odredbe ZOR-a o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ovu vrstu ugovora, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ovakvog ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. S druge strane, postoji obveza za radnika da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom te da pri tome vodi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika. U slučaju rada od kuće, radnik ostvaruje pravo na svoju ugovorenu plaću, za razliku od situacija u kojima ne radi, pa stoga ostvaruje pravo na naknadu plaće. Zakonsko pravo radnika koji je radio prekovremeno isključivo je pravo na povećanu plaću. Stoga korištenje slobodnog dana umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad, pod uvjetom da je na prethodno opisani način uređena takva mogućnost, može doći u obzir isključivo ako na to pristane sam radnik.

Poslodavac je obavezan voditi točnu evidenciju o radnom vremenu radnika, bez obzira gdje obavlja svoje ugovorene poslove, odnosno dužan je voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen takav ugovor o radu. Jedan od elemenata fleksibilnog pristupa upravljanju ljudskim potencijalima na globalnoj razini svakako je i organizacija rada na izdvojenom mjestu, odnosno rada od kuće. S obzirom na određene profesije kojima je profesionalna tajna, ne samo ugovorna već i zakonska i ustavna obveza, zaista je važno upozoriti radnike pod ovim režimom kako bi se proširila svijest među njima, da su prilikom obavljanja rada od kuće isti obvezni ispunjavati i dužnost čuvanja profesionalne tajne. Dakako, navedeno će biti izazovno u doba dok traje kriza COVID-19 jer će svi ukućani biti pod istim krovom.⁸



ističemo...

Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor o izdvojenom mjestu rada (radu od kuće), ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

2.3. Zakonsko uređenje rada od kuće – Zakon o zaštiti na radu

Samu definiciju **rada kod kuće** kao posebnog oblika rada na izdvojenom mjestu rada kao takvog ne nalazimo u ZOR-u nego u ZZR, i to pod pojmom – *rad na izdvojenom mjestu rada*. Izdvojeno mjesto

⁸ <https://www2.deloitte.com/hr/hr/pages/about-deloitte/articles/korona-virus.html> (datum pristupanja 12.09.2020.)



rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Mjesto rada je svako mjesto u kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom. ZOR pravno omogućava da radnik u radnom odnosu kod određenog poslodavca ne obavlja poslove isključivo u prostorijama poslodavca (najčešće ured) nego i na drugim mjestima, što se u skladu s ZOR-om naziva radom na izdvojenom mjestu rada, odnosno riječ je o radu koji se obavlja kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca (primjerice trgovački putnici koji su terenski radnici). Budući da ta vrsta rada predstavlja svojevrsnu iznimku od pravila, mora biti izričito predviđen individualnim ugovorom o radu radnika bilo da se za isti rad sklapa novi ugovor o radu, bilo da se zaključuje aneks postojećem ugovoru o radu. Bitno je napomenuti kako ugovaranje rada kod kuće ima sporazumni, dobrovoljni karakter tog odnosa, radnika i poslodavca. Tako poslodavac nije u obvezi pristati da radnik posao obavlja kod kuće na prijedlog radnika, niti je radnik obavezan pristati raditi kod kuće na prijedlog poslodavca, no s obzirom na sve okolnosti, poslodavcu će često biti isplativo ponuditi takvo obavljanje posla radniku, dok će i radnik u tome prepoznati brojne prednosti, što je razlog konstantnog širenja takva oblika rada u različitim gospodarskim granama.⁹ Stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, pa se stoga ne može zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesto rada u smislu propisa zaštite na radu pa će se odredbe propisa zaštite na radu primjenjivati u mjeri u kojoj je to moguće, uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi. Kod ugovaranja rada kod kuće radnika, poslodavac je i u tom slučaju obavezan primjenjivati odredbe ZZR-a i propisa donesenih na temelju ZZR-a te provoditi i osigurati pravila zaštite na radu kod kuće radnika na jednak način kao i da odnosni radnik posao obavlja u uredu poslodavca, a s obzirom na to da je polje primjene čl. 4. ZZR-a proširio na sve djelatnosti u kojima radnici obavljaju posao za poslodavca (neovisno o mjestu rada).

**ističemo...**

Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

3. Zaštita na radu kod rada od kuće

U današnje je vrijeme izrazito aktualna tema rada kod kuće, a brojni su se poslodavci već i prije proglašenja epidemije COVID-19 odlučile za ovaj iskorak u poslovanju. Kako ne postoji poseban propis koji regulira zaštitu na radu pri radu kod kuće, a kako bi se ova problematika približila poslodavcima i radnicima kao i razložile nedoumice u vezi toga, u nastavku ćemo dati pregled objedinjenih zahtjeva za rad kod kuće i sigurnosti na radu koji proizlaze iz aktualnih propisa zaštite na radu i dostupnih mišljenja nadležnih Ministarstava. Ako se radi kod kuće, primjenjuju se ista pravila zaštite kao u poslovnim organizacijama. Kompanije su obvezne provesti procjenu opasnosti na izdvojenom radnom mjestu i osposobljavati radnike za rad na siguran način. Procedura mora specificirati i ponašanje u slučaju

incidentnih situacija. Odgovornost radnika mora biti jasno označena u ugovoru o radu ili aneksu ugovora. Na izdvojenom radnom mjestu provjeravaju se elementi radne okoline, oprema radnog mjesta te osposobljenost radnika. Nije svaki posao pogodan za rad kod kuće. Odgovarajući poslovi su oni koji zahtijevaju malu kontrolu obavljenog posla ili direktne kontakte. Uvjeti rada kod kuće moraju zadovoljavati propisane zahtjeve radnog mjesta;

- Radna okolina (Provjerava se raspoloživa veličina radnog prostora, osvjetljenost, pojava bliještanja i odsjaja, buka, mikroklimatski uvjeti, izbor opreme sa stajališta elektromagnetskog zračenja te način napajanja električne opreme),
- Oprema radnog mjesta (Provjerava se računalna oprema, radni stol, radna površina i radni stolac, kao i držač za noge (ako je potrebno zbog visine radnika) kao i odgovarajući ormari, odnosno police),
- Osposobljenost radnika (Radnici koji rade na izdvojenom radnom mjestu moraju biti osposobljeni za rad na siguran način. Također moraju biti osposobljeni za početno gašenje požara te za pružanje prve pomoći Na izdvojenom radnom mjestu mora se nalaziti i kutija za prvu pomoć s potrebnim priborom).¹⁰

Kod ugovaranja rada kod kuće radnika, poslodavac je i u tom slučaju obavezan primjenjivati odredbe ZZR-a i propisa donesenih na temelju ZZR-a te provoditi i osigurati pravila zaštite na radu kod kuće radnika na jednak način kao i da odnosni radnik posao obavlja u uredu poslodavca, a s obzirom na to da je polje primjene čl. 4. ZZR-a proširio na sve djelatnosti u kojima radnici obavljaju posao za poslodavca (neovisno o mjestu rada). Poslodavac je u odnosu na radnika kod kuće u obvezi provoditi opća pravila prevencije u skladu s čl. 11. ZZR-a (primjerice izraditi procjenu rizika, prilagoditi radnika u vezi s oblikovanjem mjesta rada i odabira sigurne opreme i sl.). Jednako tako, poslodavac je u obvezi u odnosu na radnika koji obavlja posao kod kuće primjenjivati opća pravila zaštite na radu (čl. 12. ZZR-a) kao što su zaštita od mehaničkih opasnosti, udara električne energije, buke, osiguravanje propisane rasvjete, potrebne radne površine i opreme, temperature i vlažnosti sl. Nadalje, u odnosu na radnika koji se kod kuće aktivno koristi računalom sa zaslonom ukupno 4 ili više sati tijekom radnog dana, poslodavac je obavezan izraditi procjenu rizika pri radu s računalom, urediti mjesto rada na kojemu se koristi računalo u skladu s ergonomskim načelima (npr. korištenje ergonomske stolice i sl.) te upućivati radnika na obavljanje preventivnih pregleda vida (prethodnog i periodičnih). Članak 17. ZZR-a tako sadržava opća pravila organizacije i provedbe zaštite na radu prema kojima je poslodavac u odnosu i na radnika kod kuće u obvezi izraditi procjenu rizika, provoditi propisana osposobljavanja radnika (za rad na siguran način), izraditi plan evakuacije i spašavanja, provoditi propisana ispitivanja električnih i drugih instalacija, provoditi ispitivanja čimbenika u radnom okolišu (mikroklima, buke, osvjetljenosti, kemijskih čimbenika i sl.), provoditi propisana ispitivanja radne opreme i druge.

**ističemo...**

Kod ugovaranja rada kod kuće radnika, poslodavac je i u tom slučaju obavezan primjenjivati odredbe ZZR-a i propisa donesenih na temelju ZZR-a te provoditi i osigurati pravila zaštite na radu kod kuće radnika na jednak način kao i da odnosni radnik posao obavlja u uredu poslodavca.

⁹ Anja Juršetić, mag. iur., Ivan Vidas, struč. spec. oec.: Ugovor o radu za rad kod kuće

¹⁰ Mr. sc. Gorana Lipnjak, dipl. ing. kem. teh.: Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci (datum pristupanja 12.09.2020.)

3.1. Pravilnik o izradi procjene rizika

Na temelju članka 18. stavka 6. ZZR-a donesen je Pravilnik o procjeni rizika¹¹, (dalje u tekstu Pravilnik) kojim se propisuju uvjeti, način i metoda izrade procjene rizika, obvezni sadržaji obuhvaćeni procjenom i podaci na kojima se procjena rizika temelji te klasifikaciju opasnosti, štetnosti i napora na radu i u vezi s radom. Pravilnik propisuje minimalne zahtjeve koje je potrebno ispuniti kod procjenjivanja rizika ali ne utječe na primjenu drugih priznatih načina i metoda procjene rizika nakon što su ispunjeni propisani minimalni zahtjevi. Procjena rizika je postupak koji provodi poslodavac za sve poslove. Procjena rizika je postupak kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u svezi s radom te poremećaja u procesu rada koji bi mogao izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Procjenu rizika mogu izrađivati osobe ovlaštene za izradu procjene rizika. Procjenu rizika za vlastite potrebe može izrađivati poslodavac. Poslodavac je obavezan imati izrađenu procjenu rizika za sve poslove koje za njega obavljaju radnici i osobe na radu. Procjena rizika mora odgovarati postojećim opasnostima, štetnostima odnosno naporima. Člankom 5. Pravilnika definirano je kako se postupak procjenjivanja rizika sastoji od:

- prikupljanja podataka na mjestu rada,
- analize i procjene prikupljenih podataka (utvrđivanje opasnosti, štetnosti i napora, procjenjivanje opasnosti, štetnosti i napora, utvrđivanje mjera za uklanjanje odnosno smanjivanje opasnosti, štetnosti odnosno napora,
- plana mjera za uklanjanje odnosno smanjivanje razine opasnosti, štetnosti i napora koji mora sadržavati rokove, ovlaštenike odgovorne za provedbu mjera te način kontrole nad provedbom mjera,
- dokumentiranja procjene rizika.

Prikupljanje podataka uključuje poslove koji se obavljaju na mjestu rada, broj radnika koji obavljaju iste poslove, mjesta rada gdje se poslovi obavljaju, uređenje mjesta rada, popis radne opreme, popis izvora fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnosti i organizaciju rada i raspored radnog vremena. Poslodavac je obavezan na temelju procjene rizika primjenjivati pravila, mjere, postupke i aktivnosti za sprječavanje i smanjivanje rizika te osiguravati višu razinu zaštite na radu. Člankom 7. propisano je kako se procjenjivanje rizika provodi u skladu s Matricom procjene rizika prema općim kriterijima razine rizika (vjerojatnost, posljedica) a rizik se procjenjuje kao:

- mali rizik,
- srednji rizik ili
- veliki rizik.

Procjenjivanje rizika se provodi uz aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavanje njihovih stavova. U procjeni rizika je potrebno dati napomene vezano za zahtjeve posebnih propisa i smjernica zaštite na radu. Primjer poslova s malim rizicima nalazi se u Prilogu II. Pravilnika, koji čini njegov sastavni dio i uključuju sljedeće poslove: administrativni, uredski poslovi i slični poslovi kao što su pomoćne usluge, umnožavanje snimljenih zapisa, trgovina električnom energijom, trgovina bez skladištenja, trgovina na malo na štandovima i tržnicama, trgovina na malo preko pošte ili interneta, poslovi unajmljivanja, iznajmljivanja, uslužni administrativni poslovi, poslovi projektiranja, planiranja, savjetovanja, obrazovanja, organizacije, marketinga, posredovanja, izdavanja, pripreme, prezentacije, dizajniranja, poslovi brokera i agenata, dražbe, iznajmljivanja prijevoznih sredstava ili opreme bez vozača, rukovatelja ili posade, usluge

pripreme za tisak i objavljivanje, umnožavanje snimljenih zapisa, organizacija izvedbe projekata, posredovanje, usluge smještaja, izdavanje računalnih igara i izdavanje ostalog softvera, poslovi prikazivanja filmova, snimanja zvučnih zapisa i izdavanja glazbenih zapisa, računalno programiranje, savjetovanje u vezi s računalima, obrada podataka, usluge poslužitelja i poslovi povezani s njima, internetski portali, središnje bankarstvo, ostalo novčarsko posredovanje, poslovi uzajamnih fondova (trustova), poslovi ostalih fondova i slični financijski subjekti, financijski leasing, ostalo kreditno posredovanje, životno osiguranje, ostala osiguranja, reosiguranje, mirovinski fondovi, poslovanje financijskih tržišta, posredovanja u poslovanju vrijednosnim papirima i robnim ugovorima, procjena rizika i štete, poslovi agenata i posrednika osiguranja, poslovi upravljanja fondovima, kupnja i prodaja vlastitih nekretnina, poslovi agencija za poslovanje nekretninama, pravni, računovodstveni, knjigovodstveni i revizijski poslovi, porezno savjetovanje, upravljački poslovi, savjetovanje u vezi s upravljanjem, odnosi s javnošću i poslovi priopćivanja, savjetovanje u vezi s poslovanjem i ostalim upravljanjem, tehničko savjetovanje, promidžba (reklama i propaganda) i istraživanje tržišta, oglašavanje preko medija, ispitivanje javnoga mnijenja, prevoditeljski poslovi i usluge tumača, poslovi iznajmljivanja i davanja u zakup (leasing), poslovi zapošljavanja, poslovi putničkih agencija i organizatora putovanja (turoperatora), uredski administrativni i pomoćni poslovi, poslovi pozivnih centara, organizacija sastanaka i poslovnih sajмова, poslovi agencija za prikupljanje i naplatu računa te kreditnih ureda, kreativni, umjetnički i zabavni poslovi, izvođačka umjetnost, umjetničko stvaralaštvo, poslovi knjižnica i arhiva, poslovi muzeja, poslovi kockanja i klađenja, poslovi poslovnih organizacija, organizacija poslodavaca i strukovnih članskih organizacija i sl. Upravo poslovi malog rizika su oni koji mogu biti predmetom rada od kuće.

Poslovi s velikim rizicima su, između ostalog, utvrđeni posebnim propisom o poslovima s posebnim uvjetima rada.



ističemo...

Procjenu rizika mogu izrađivati osobe ovlaštene za izradu procjene rizika. Procjenu rizika za vlastite potrebe može izrađivati poslodavac. Poslodavac je obavezan imati izrađenu procjenu rizika za sve poslove koje za njega obavljaju radnici i osobe na radu.

3.1.1. Zabrana obavljanja poslova s posebnim uvjetima rada kod kuće

U skladu s čl. 36. st. 5. ZZR-a, radnik ne smije obavljati rad kod kuće ako za obavljanje takva rada postoje posebni uvjeti (primjerice određeni poslovi u željezničkom, zračnom i cestovnom prometu, zdravstvu, šumarstvu, građevinarstvu, industriji i sl.). Poslovi s posebnim uvjetima rada definirani su čl. 3. st. 16. ZZR-a kao poslovi pri čijem obavljanju radnik koji radi na tim poslovima mora, osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavati propisane posebne uvjete koji se odnose na dob, stručnu osposobljenost, zdravstveno stanje odnosno psihičku sposobnost. Poslodavac ne smije dopustiti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada radniku koji ne ispunjava uvjete propisane Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada (Nar. nov., br. 5/84., dalje: Pravilnik), a takvi se poslovi popisuju i obvezni su prilog procjene rizika koju poslodavac izrađuje. Takvi su poslovi koje Pravilnik propisuje, primjerice, rukovanje ko-

¹¹ Pravilnik o procjeni rizika (NN 112/2014)

tlovskim postrojenjima, ispitivanje električnih instalacija, upravljanje strojevima na mehanizirani pogon i sl.¹²

3.1.2. Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada i oslobađanje od obveze dokumentiranja procjene rizika

Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika¹³ određuje se kako 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 ovoga Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike objavilo je dana 09.06.2020. mišljenje kojim u bitnom navodi kako je poslodavac oslobođen obveze provođenja i dokumentiranja procjene rizika za određene poslove koje radnik obavlja kod kuće i malog su rizika te ih obavlja povremeno. Temeljem odredaba ZZR-a) i Pravilnika o izradi procjene rizika postoji obveza dokumentiranja procjene rizika, kao završnog koraka u postupku procjenjivanja rizika. Međutim, odredbom članka 1. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi 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, a u kontekstu određenih pojmova 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 (članak 3. stavak 1. točka 5. ZZR),
- Administrativni, uredski i slični poslovi su pojmovi koji se koriste u Prilogu II. Pravilnika – Primjer poslova s malim rizicima.

Iz prethodno citirane dopunjene odredbe Pravilnika, proizlazi da poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika na izdvojenom mjestu rada pod uvjetom:

- da se radi o obavljanju administrativnih, uredskih i sličnih poslova koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca,
- da je za iste poslove koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca procijenjen i dokumentiran mali rizik u skladu s odredbama Pravilnika.

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. Napominjemo da stan, kuća ili drugi prostor u kojemu radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, pa se stoga ne može zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesta rada, već će se odredbe propisa zaštite na radu primijeniti na odgovarajući način (u mjeri u kojoj je to moguće) uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi. Mišljenja smo također da u navedenim prostorima

pri obavljanju administrativnih poslova s malim rizicima ne postoji obveza ispitivanja radne opreme i radnog okoliša u smislu odredbi Pravilnika o pregledu i ispitivanju radne opreme¹⁴ i Pravilnika o ispitivanju radnog okoliša¹⁵ te da se u slučaju kada radnik sam povremeno obavlja administrativne poslove s malim rizicima u stanu ili kući ne primjenjuju odredbe propisa zaštite na radu vezano za evakuaciju i spašavanje te pružanja prve pomoći. Radni odnos je ugovorni odnos između poslodavca i radnika, pri čemu sklapanje ugovora o radu podrazumijeva postojanje volje objiju ugovornih strana o bitnim sastojcima ugovora o radu te smo mišljenja da prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac u suradnji s radnikom razmatra ispunjavanje uvjeta zaštite na radu a što u skladu s navedenim može uključivati i pregled u prostoru u kojemu će radnik obavljati rad.¹⁶



ističemo...

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 ovoga Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.

3.1.3. Ozljeda na radu kod rada od kuće

Za rad kod kuće potrebno je da poslodavac osigura među inima i sigurne uvjete rada. Više je toga što poslodavac mora zadovoljiti da bi prevenirao eventualnu ozljedu na radu kod kuće. Prvo, to je pitanje opreme i njene uporabe. Drugo, sigurnost prostora u dijelu stana odnosno kuće u kojemu će se obavljati rad kod kuće. Treće, osiguranje sigurnih uvjeta rada i obveza radnika da se pridržava svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera. Kad sve navedeno uzmemo u obzir i to da je u radu kod kuće glavni "alat" pretežito stolno ili prijenosno računalo (time povezano i ispitivanje električne instalacije u prostoru rada) te pametni mobilni telefon dolazimo do zaključka da najveća mogućnost ozljede na radu kod kuće bi mogla proizlaziti po pitanju opreme (uzeti u obzir i ostalu opremu kao radni stol, radni stolac, ormari i sve ostalo prijeko potrebno), zbog izostanka osposobljenosti radnika za siguran način rada, izostanka mjera zaštite od osiguranja od udara električne struje te izostanka mjera zaštite od padova i rušenja. Ističemo da je upravo radi toga potrebno da radnik obvezno sudjeluje u izradi procjene rizika. Procjena rizika glede rada kod kuće potrebna je isto kao i za rad u prostoru poslodavca. Bitna je jer ista sadrži među inima analizu radnog mjesta i radnog procesa, utvrđuje stupanj rizika od mogućih nastanka ozljede na radu kod kuće, utvrđuje odstupanje između stvarnog stanja zaštite na radu i sukladnosti s zakonskim odredbama te utvrđuje mjere zaštite sa svrhom smanjenja razine opasnosti od ozljede i oštećenja zdravlja radnika.¹⁷

Ozljeda na radu definira se kao „ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.“ (čl. 3. st. 14. ZZR-a). Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i za nju poslodavac odgovara prema načelima objektivne odgovornosti. S obzirom

14 Pravilnik o pregledu i ispitivanju radne opreme (NN, br. 16/16)

15 Pravilnik o ispitivanju radnog okoliša (NN, br. 16/16)

16 <https://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-osloba-da-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>

17 <https://zastitanaradu.dashofer.hr/33/ozljeda-na-rad-u-kod-kuce-za-vrijeme-koronavirusa->

12 Anja Juršetić, mag. iur., Ivan Vidas, struč. spec. oec: Ugovor o radu za rad kod kuće

13 Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika (NN 129/2019)



na to da je rad na izdvojenom mjestu rada (rad kod kuće) također rad koji se obavlja za poslodavca prema njegovim uputama, no u mjestu rada koje je različito od prostora poslodavca, postoji odgovornost poslodavca za ozljedu na radu (ili profesionalnu bolest) koja bi nastala radniku koji kod kuće obavlja posao za poslodavca. Dakle, kad radnik u obavljanju poslova za poslodavca u prostoru označenom kao mjesto rada, izdvojeno mjesto rada ili gradilište / radilište, pretrpi ozljedu ili oboli od profesionalne bolesti, smatra se da ozljeda ili profesionalna bolest potječu od rada, ako ispunjava pretpostavke propisane Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.^{18, 19}

Zaključno, za radna mjesta radnika koji rade kod kuće obveza je poslodavca da osigura sigurne uvjete rada, a koji će što je moguće više prevenirati eventualne ozljede na radu radnika koji rade kod kuće. U praksi bi to značilo da je poslodavac dužan ispitati i osigurati da je kuća radnika sigurno mjesto za rad u smislu ZZR-a. Naravno, i radnik je obavezan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u obavljanju ugovorenih poslova radnik dolazi u dodir. Dakle, u redovnim uvjetima bi poslodavac svakako trebao voditi računa o tome ima li radnik kod kuće sigurne uvjete rada i pobrinuti se da to takve uvjete radniku osigura. Također, primjenjujući odredbe pozitivnih zakonskih propisa koje su na snazi, poslodavac je taj koji bi bio odgovoran za ozljedu na radu radnika ako radniku nije osigurao sigurne uvjete rada za rad od kuće.



ističemo...

Ozljeda na radu definira se kao „ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.“

3.2. Osiguranje uvjeta za rad od kuće – obveza ili mogućnost?

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, u situaciji rada kod kuće na isti način kao i u redovitim uvjetima. Dakle, iz navedenog proizlazi da se očekuje od poslodavca osigurati sigurne uvjete za rad radnika kao što bi to učinio i inače, u redovitim uvjetima. Međutim, istovremeno je poslodavac onemogućen ili mu je otežano takve uvjete u praksi osigurati (jer se radi o prostoru radnika – njegovom domu). S druge strane, u skladu sa mišljenjem Ministarstva rada i mirovinskoga sustava objavljenom na stranicama HZZO-a, u smislu provedbe zaštite na radu, razdoblje obavljanja poslova u prostoru koji nije prostor poslodavca (rad od kuće) kada se radi o poslovima s niskim rizicima (administrativni i slični poslovi), stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, pa se stoga ne može zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesto rada u smislu propisa zaštite na radu te će se odredbe propisa zaštite na radu primjenjivati u mjeri u kojoj je to moguće, uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi. Da-

18 Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (čl. 66. – 71., Nar. nov., br. 80/13. i 137/13.)

19 Anja Juršetić, mag. iur., Ivan Vidas, struč. spec. oec.: Ugovor o radu za rad kod kuće

kle, trenutno su upute u pogledu primjene odredaba zaštite na radu nepotpune te bi bilo potrebno ovu privremenu situaciju službeno regulirati odgovarajućim propisom da bi poslodavci bili posve sigurni u svoje obveze. Reakcija zakonodavca važna je u ovoj izvanrednoj situaciji također iz razloga što se za vrijeme obavljanja redovitog posla od kuće može očekivati i da će se neki radnici ozlijediti odnosno pretrpjeti ozljedu na radu, a što može dovesti do kasnijih spornih situacija i različite sudske prakse. Radi izbjegavanja takvih posljedica očekujemo donošenje odgovarajućih propisa koji će jasno utvrditi odstupanja od ZOR-a i ZZR-a u vrijeme ovih izvanrednih okolnosti uzrokovanih COVID-19 ali i radi nastavka rada od kuće za one poslodavce koji se odluče na taj iskorak.²⁰

Kako je rad od kuće kao oblik rada, i prije krize uzrokovane COVID-19, bio rado prihvaćen i od poslodavaca i od radnika, uz nedostatak adekvatne zakonodavne regulacije i evidencije (u tzv. „sivoj zoni“), zakonodavac bi trebao kao poseban institut u radno-pravnom zakonodavstvu regulirati i povremeni rad kod kuće koji bi omogućio radnicima korištenje rada od kuće bez potrebe zaključivanja ugovora o radu posebnog sadržaja. Brojnim radnicima s obzirom na prirodu poslova koje obavljaju te činjenice da se u svojem radu koriste pretežito osobnim računalom i mobilnim telefonom, predstavljalo bi blagodat da povremeno taj rad mogu obaviti kod kuće čime bi izbjegli trošak vremena dolaska na posao te bi istovremeno bili bliži svojim obiteljima. Uvođenjem ovakvog instituta omogućilo bi se poslodavcima da, udovoljavajući zahtjevima radnika za povremeni rad kod kuće, radnike učine zadovoljnijima i produktivnijima. Radnik pritom ne bi snosio nikakve dodatne i neprihvatljive rizike jer bi zapravo, ostajući kod kuće, pristao samo na one rizike na koje i inače pristaje jer je istima izložen svakodnevno izvan radnog vremena boraveći u kućnom okruženju, dok bi štoviše, izbjegao rizik putovanja na mjesto rada i povratka kući, odnosno izbjegao bi rizik koji se javlja u vezi s ozljedama na radu. S tim u vezi, zakonodavac bi trebao pojednostaviti propise o evidenciji radnog vremena za rad od kuće te omogućiti neoporezive fiksne naknade za sve troškove koji nastanu uporabom vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i drugih troškova radnika vezanih uz obavljanje poslova kada nije moguće na jednostavan način odrediti da je trošak isključivo vezan za radni odnos, kao što je primjerice trošak struje, vode, centralnog grijanja i sl.²¹



ističemo...

Očekivanja i zahtjevi od poslodavaca su osigurati sigurne uvjete za rad radnika od kuće, kao što bi to učinio i inače, u redovitim uvjetima. Međutim, istovremeno je poslodavac onemogućen ili mu je otežano takve uvjete u praksi osigurati (jer se radi o prostoru radnika – njegovom domu).

4. Rizici i potencijalne opasnosti rada od kuće

Za vrijeme radno-pravnih odnosa radnici su tijekom cijeloga radnog procesa izloženi velikom broju niza štetnih i opasnih radnih uvjeta i utjecaja radne okoline, koji mogu u određenim okolnostima uzrokovati čak i trajnije oštećenje psihofizičkog zdravlja. Opasni i štetni uvjeti kojima su radnici izloženi obuhvaćaju različite opasnosti, štetnosti i napore te ćemo se u ovom djelu dotaknuti najčešćih rizika i opasnosti koje se mogu pojaviti kod rada od kuće. Vjerojatno

20 <http://suvremena.hr/jesu-li-ispunjene-pravne-pretpostavke-za-rad-od-kuce/>

21 <https://www2.deloitte.com/hr/hr/pages/about-deloitte/articles/korona-virus.html> (datum pristupanja 12.09.2020.)



u najizazovnije rizike rada kod kuće možemo uvrstiti psihosocijalne rizike na radnom mjestu s naglaskom na stres. Rad od kuće svakako se odražava na psihosocijalno radno okruženje koje može dovesti do stresa na radu, a posljedično i do mnogobrojnih negativnih ishoda za radnike i poslodavce. Psihosocijalnim rizicima smatraju se svi aspekti posla koji proizlaze iz:

- lošeg planiranja,
- neefikasne organizacije i upravljanja poslom,
- te loše socijalne klime u kojoj se rad odvija.

Sve navedeno rezultira negativnim psihološkim, fizičkim i socijalnim ishodima kod radnika. Iako su neki poslovi po svojoj prirodi stresniji od drugih, u svakom poslu radnik može biti izložen negativnim psihološkim, socijalnim i fizikalnim utjecajima iz psihosocijalnog radnog okruženja koji mogu dovesti do doživljaja stresa kod radnika te na taj način dugoročno negativno djelovati na njegovo zdravlje i dobrobit. Psihosocijalni rizici i stres na radu jedan su od najizazovnijih problema u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu s kojim se suočavaju organizacije diljem svijeta. Stres negativno djeluje na sve sudionike u organizaciji te značajno doprinosi negativnim zdravstvenim i gospodarskim ishodima.²² Sa svime ovime poslodavci su dobro upoznati i pokušavaju raznim mjerama prevencije i dobrom organizacijom te planiranjem neželjene posljedice svesti na minimalne ili da istih uopće nema. Kod rada od kuće ovaj dio zadatka u dobrom djelu prepušten je samim radnicima i poslodavac nije u mogućnosti na iste utjecati.

Pod pojmom stresa na radnom mjestu smatra se reakcija, tj. odgovor na stresore koji čine široki raspon različitih podražaja povezanih s uvjetima rada, načinom rada i radnim okolišem koji nisu u skladu s radnikovim sposobnostima, mogućnostima i potrebama. Ti stresni podražaji, ako traju dulje razdoblje, izazivaju fiziološke, psihološke ili ponašajne promjene u radnika. Stres na radu uzrokuje bolesti, manju motiviranost radnika, neproduktivnost i osjećaj manjeg samopouzdanja u vlastite radne sposobnosti na poslu. Kod rada od kuće najvažniji rizici i opasnosti koje susrećemo su sljedeći:

- loše planiranje radnog vremena od strane radnika,
- neadekvatno i neprimjereno uređen radni prostor,
- ne mogućnost balansiranja privatnih i poslovnih zadataka,
- izostanak suradnje licem u lice koja je nužna za kreativnost i inovativnost,
- buka i razne distrakcije (npr. ukućani),
- briga za malu djecu tijekom rada od kuće,
- ne određivanje vremena za stanku,
- ne poštivanje kraja radnog vremena (rad do kasno u noć),
- izostanak komunikacije s kolegama i osjećaj izolacije i dr.

Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom propisane su člankom 51. ZZR-a koji propisuje da je poslodavac obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanj radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje. Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.),

- radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.),
- komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.),
- subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).²³

Poslodavac je dužan, radi poboljšanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, procijeniti rizike po život i zdravlje radnika i utvrditi mjere za otklanjanje ili smanjenje rizika. Ipak, kod rada od kuće poslodavac nije u mogućnosti u većoj mjeri utjecati na samo uređenje, planiranje i organizaciju radnog vremena za svoje radnike te je samim time prepušteno radnicima da se što bolje organiziraju i sami preveniraju stres i neželjene posljedice koje on nosi.



ističemo...

Kod rada od kuće najvažniji rizici i opasnosti koje susrećemo su loše planiranje radnog vremena od strane radnika, neadekvatno i neprimjereno uređen radni prostor, ne mogućnost balansiranja privatnih i poslovnih zadataka, izostanak suradnje licem u lice koja je nužna za kreativnost i inovativnost, buka i razne distrakcije (npr. ukućani), briga za malu djecu tijekom rada od kuće, ne poštivanje kraja radnog vremena (rad do kasno u noć), izostanak komunikacije s kolegama i osjećaj izolacije i dr.

5. Zaključak

Rad od kuće jedan je od oblika radnog odnosa kod kojeg se rad odvija na izdvojenom mjestu rada – kod kuće. Samu definiciju rada kod kuće kao posebnog oblika rada na izdvojenom mjestu rada kao takvog ne nalazimo u ZOR-u nego u ZZR-u, i to pod pojmom – rad na izdvojenom mjestu rada. Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Mjesto rada je svako mjesto u kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom. Takva koncepcija rada ima velike prednosti: omogućava veću fleksibilnost, kreativnosti i time produktivnost radnika, a istodobno pruža mogućnost da se bolje organizira i uskladi privatni i poslovni život te ujedno smanjuje troškove poslodavaca. Ipak, ovu vrstu rada nije jednostavno organizirati i potrebno je voditi računa o nizu zakonskih propisa kako bi se osigurao siguran i zakoniti rad od kuće. S druge strane, takav rad nosi i velike opasnosti i rizike kako za radnike tako i za poslodavce. Do pojave stresa na radu, a posljedično i do mnogobrojnih negativnih ishoda za radnike i poslodavce mogu utjecati psihosocijalni rizici koji proizlaze iz svih aspekata posla kao što su: loše planiranje, neefikasna organizacija i upravljanje poslom, te loša socijalna klima u kojoj se rad odvija. Brojnim radnicima s obzirom na prirodu poslova koje obavljaju te činjenice da se u svojem radu koriste pretežito osobnim računalom i mobilnim telefonom, predstavljalo bi blagodat da povremeno taj rad mogu obaviti kod kuće i nakon što prođe izvanredna situacija uzrokovana COVID-19, čime bi izbjegli trošak vremena dolaska na posao te bi istovremeno bili bliži svojim obiteljima. Ipak, valja naglasiti kako još uvijek uz

22 <http://www.hzzsr.hr/index.php/psihosocijalni-rizici/>

23 Ibid.

nedostatak adekvatne zakonodavne regulacije i evidencije (u tzv. „sivoj zoni“), rad od kuće nosi mnogo rizika kako za radnike tako i za poslodavce te bi zakonodavac trebao što žurnije ići u regulaciju instituta rada od kuće u radno-pravnom zakonodavstvu i donijeti pravne okvire i norme kojima bi se ovo aktualno pitanje napokon riješilo na obostrano zadovoljstvo radnika i poslodavaca.

Ne zaboravite:

- **Koncepcija rada od kuće ima velike prednosti: omogućava veću fleksibilnost, kreativnosti i time produktivnost radnika, a istodobno pruža mogućnost da se bolje organizira i uskladi privatni i poslovni život te ujedno smanjuje troškove poslodavaca.**
- **Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.**
- **Zakon o radu svakako je jedan od važnijih propisa koji uređuje i regulira rad od kuće te uređuje posebnosti u primjeni i to osobito u odnosu na osnovne i dodatne podatke koje ugovor o radu radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada (od kuće) mora sadržavati.**
- **Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika određuje se kako 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 ovoga Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.**
- **Za radna mjesta radnika koji rade kod kuće obveza je poslodavca da osigura sigurne uvjete rada, a koji će što je moguće više prevenirati eventualne ozljede na radu radnika koji rade kod kuće. U praksi bi to značilo da je poslodavac dužan ispitati i osigurati da je kuća radnika sigurno mjesto za rad u smislu ZZR-a.**
- **Poslodavac je dužan, radi poboljšanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, procijeniti rizike po život i zdravlje radnika i utvrditi mjere za otklanjanje ili smanjenje rizika. Ipak, kod rada od kuće poslodavac nije u mogućnosti u većoj mjeri utjecati na samo uređenje, planiranje i organizaciju radnog vremena za svoje radnike te je samim time prepušteno radnicima da se što bolje organiziraju i sami preveniraju stres i neželjene posljedice koje on nosi.**

Literatura

- 1) Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- 2) Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)
- 3) <https://www2.deloitte.com/hr/hr/pages/about-deloitte/articles/koronavirus.html>
- 4) Anja Juršetić, mag. iur., Ivan Vidas, struč. spec. oec.: Ugovor o radu za rad kod kuće
- 5) Mr. sc. Gorana Lipnjak, dipl. ing. kem. teh.: Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostatci
- 6) 91/533/EEZ: Direktiva Vijeća od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos
- 7) <https://zastitanaradu.dashofer.hr/33/ozljeda-na-rad-u-kod-kuce-za-vrije-me-koronavirusa->
- 8) <http://suvremena.hr/jesu-li-ispunjene-pravne-pretpostavke-za-rad-od-kuce/>
- 9) Pravilnik o procjeni rizika (NN 112/2014)
- 10) Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika (NN 129/2019)
- 11) Pravilnik o pregledu i ispitivanju radne opreme (NN, br. 16/16)
- 12) Pravilnik o ispitivanju radnog okoliša (NN, br. 16/16)
- 13) <https://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobada-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>
- 14) Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (čl. 66. – 71., Nar. nov., br. 80/13. i 137/13.)
- 15) <https://informatore.hr/vijesti/naknada-za-troskove-prijevoza-u-slucaju-rada-od-kuce>
- 16) <http://www.hzzsr.hr/index.php/psihosocijalni-rizici/>

Bilješke
