

Noćni rad i rad radnika u smjenama

Božo Prelević, dipl. iur.

Zakonom o radu je predviđena posebna zaštita radnika koji rade u noćnom i smjenskom radu, a kod noćnog rada, radnicima je zakonom osigurano i pravo na povećanu plaću. Poslodavci moraju posebno voditi računa o poštivanju zakonskih odredbi o noćnom i smjenskom radu, jer su za postupanje protivno zakonu predviđene visoke novčane kazne za prekršaj. Autor u članku daje prikaz odredbi zakona i kolektivnih ugovora za graditeljstvo i ugostiteljstvo o noćnom i smjenskom radu, sa mišljenjima resornog ministarstva primjerima akata radnog prava koji se odnose na noćni i smjenski rad.

1. Uvod

Zakonom o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) propisane su posebne obveze poslodavaca prema noćnim i smjenskim radnicima. Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada, ili rada u smjenama dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno naravi posla koji se obavlja noću, ili u različitim smjenama. Također, poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno naravi posla koji se obavlja, kao i odgovarajuća sredstva zaštite.

Što se tiče materijalnih prava radnika koji rade noću, ili rade u smjenama, treba istaknuti kako radnici koji rade noću imaju pravo na povećanu plaću. Ovakva mogućnost nije predviđena Zakonom za slučaj rada u smjenama, ali se drugim izvorom prava (ugovor o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor) može odrediti i za rad u različitim smjenama. U nastavku članka najprije ćemo se upoznati sa obvezama poslodavaca kod noćnog rada radnika.

2. Noćni rad radnika

Noćni rad radnika uređen je odredbama Zakona i podzakonskih propisa donesenim temeljem Zakona. Međutim, u pojedinim slučajevima, npr. kada se radi o noćnom radu trudnica, ili zaštiti na radu, do primjene dolaze i posebni propisi i to Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama² i Zakon o zaštiti na radu³ (u nastavku teksta: ZZR). Treba istaknuti kako je Zakonom određeno vrijeme noćnog rada, kao i pojam noćnog radnika.

2.1. Vrijeme noćnog rada



ističemo...

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, odredbama samog Zakona, ili drugog zakona, propisa, kolektivnog ugovora, ili sporazuma sklopljenog između poslodavca i radničkog vijeća nije određeno drukčije⁴.

Odgovarajuće odredbe o vremenu noćnog rada određene su i Kolektivnim ugovorom ugostiteljstva⁵ (u nastavku teksta: KU ugostiteljstva) te Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo⁶ (u nastavku teksta: KU za graditeljstvo).

Tako je u KU ugostiteljstva određeno kako se noćnim radom u smislu ostvarenja prava na dodatak za noćni rad smatra se rad u razdoblju od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro, osim ako kolektivnim ugovorom kod poslodavca nije drugačije uređeno⁷. S druge strane, KU za graditeljstvo ima praktično istu odredbu kakva je sadržana u Zakonu.

2.1.1. Vrijeme noćnog rada maloljetnika

Zakonom je vrijeme noćnog rada maloljetnika uređeno nešto drugačije nego što je to slučaj sa noćnim radom punoljetnog radnika.

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

2 Nar. nov., br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 i 37/20.

3 Nar. nov., br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18.

4 Čl. 69. st. 1. Zakona.

5 Nar. nov., br. 5/20 i 26/20.

6 Nar. nov., br. 115/15, 26/18, 49/18, 3/20-pročišćeni tekst, 93/20, 104/20 i 115/20.

7 Čl. 32. st. 3. KU Ugostiteljstva.

**ističemo...**

Noćni rad maloljetnika je zabranjen, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću⁸.

Djelatnosti koje se u smislu odredbi Zakona smatraju industrijom, propisane su posebnim Pravilnikom o djelatnostima koje se smatraju industrijom⁹. U slučaju noćnog rada maloljetnika, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad svakako obavlja pod nadzorom punoljetne osobe¹⁰. Između brojnih mišljenja nadležnog Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (u nastavku teksta: Ministarstvo), ističemo mišljenje u vezi noćnog rada maloljetnika u caffe baru.

Mišljenje Ministarstva od 1. srpnja 2015.:¹¹

„Sukladno čl. 20. Zakona, maloljetnik s petnaest godina i stariji od petnaest godina, osim onoga koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može se zaposliti uz ovlaštenje zakonskog zastupnika, dakle roditelja, ili skrbnika. Međutim, maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj. Radi zaštite čudoređa, maloljetnika se ne smije zaposliti na poslovima u kockarnicama, salonima za igre na sreću, disko klubovima, noćnim barovima, noćnim klubovima i sličnim poslovima koji potencijalno mogu ugroziti čudoređe maloljetnika (Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik¹¹).

Zakon definira noćni rad kao rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, samim Zakonom, ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno. Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. Čl. 70. Zakona zabranjuje noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici. Takav posebni propis nije na snazi u Republici Hrvatskoj.

Slijedom navedenog, unatoč suglasnosti roditelja maloljetnika nije dopušteno istog zaposliti na način da sukladno rasporedu radnog vremena posao obavlja u vrijeme noćnog rada. Međutim, dopušteno je maloljetnika zaposliti na poslovima pomoćnog konobara u caffe baru za obavljanje poslova u tzv. redovito radno vrijeme i za isto Vam nije potrebno odobrenje ovog Ministarstva. Prije početka rada potrebno je utvrditi zdravstvenu sposobnost maloljetnika pristupanjem zdravstvenom pregledu u ustanovi koja obavlja poslove medicine rada, te izdaje uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti maloljetnika za obavljanje odgovarajućih poslova“.

2.2. Savjetovanje s radničkim vijećem

Treba istaknuti kako je prilikom određivanja noćnog rada poslodavac obavezan savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće nije izabrano. To proizlazi iz odredbe čl. 150. st. 1. i st. 3. t. 8. Zakona. Naime, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika, a odlukom važnom za položaj radnika smatra se i odluka o određivanju noćnog rada.

2.3. Noćni radnik

Kako smo naveli, Zakonom je određen i pojam noćnog radnika. Određivanje pojma noćnog radnika je bitno radi pravilne primjene odgovarajućih odredbi Zakona i drugih propisa koji uređuju posebnu zaštitu noćnog radnika. Naime, nije svaki radnik koji radi u vremenu Zakonom određenom kao noćni rad u isto vrijeme i noćni radnik.

**ističemo...**

Zakonom je određeno kako se noćnim radnikom smatra radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada¹².

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata. U vezi navedene odredbe čl. 69. st. 6. Zakona, Ministarstvo je dalo svoje mišljenje.

Mišljenje Ministarstva od 2. prosinca 2014.¹³:

„ Zakonom o radu definiran je pojam noćnog radnika, te je propisano da noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu, raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata. Ovom odredbom nije propisano ograničenje u smislu da noćni radnik ne smije u noćnom radu raditi duže od osam sati, već je propisana obveza poslodavca da pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena vodi računa o tome da noćnom radniku koji obavlja noćni rad, ne utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata. Ukupan intenzitet rada tog „običnog“ noćnog radnika računa se u prosjeku, za razliku od noćnog radnika koji je u svom radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, koji ne smije raditi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću“.

U slučaju da je temeljem procjene opasnosti (odnosno procjene rizika kako je to navedeno u odredbama ZZR-a), izrađene sukladno posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti, ili teškom fizičkom, ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću. Zakon ne sadrži posebnu definiciju što

8 Čl. 70. st. 1. Zakona.

9 Nar. nov., br. 32/15 od 20. ožujka 2015.

10 Čl. 70. st. 2. Zakona.

11 Nar. nov., br. 89/15, 94/16 i 109/19.

12 Čl. 69. st. 5. Zakona.

13 Sva mišljenja Ministarstva navedena u stručnom članku nalaze se na internet stranici <http://www.mrms.hr/pitanje/popis-misljenja-o-zakonu-o-radu/>

se smatra izloženosti osobitoj opasnosti, ili teškom, ili mentalnom naporu pa je Ministarstvo s tim u vezi dalo odgovarajuće mišljenje. *Mišljenje Ministarstva od 27. veljače 2015.*¹⁴

„Mišljenja smo da su poslovi pri kojima je radnik izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu svi poslovi utvrđeni Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada¹⁴ te ukoliko je riječ o takvim poslovima poslodavac je dužan pridržavati se zakonskih obveza o maksimalnom trajanju radnog vremena, neovisno o činjenici što u pojedinom radnom danu radnici možda nisu izloženi osobitoj opasnosti ili se radi o dežurstvu“.

2.4. Zaštita zdravlja noćnih radnika

Poslodavci imaju posebne obveze u vezi sa zaštitom zdravlja noćnih radnika. Poslodavac je dužan noćnom radniku, prije početka noćnog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede sukladno odredbama Pravilnika o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda noćnih radnika¹⁵ (u nastavku teksta: Pravilnik).



ističemo...

Trošak ovog zdravstvenog pregleda noćnog radnika snosi poslodavac¹⁶.

U slučaju da zdravstvenim pregledom koji se provodi sukladno navedenoj zakonskoj odredbi bude utvrđeno kako noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada. Ako poslodavac u tom slučaju ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Iznimno od obveze poslodavca da noćnom radniku omogući zdravstvene preglede sukladno Zakonu, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada određenim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada (u nastavku teksta: PPUR), zdravstveni pregled obavlja sukladno odredbama tog pravilnika.

*Mišljenje Ministarstva, Klasa: I 10-01/11-01/61, Urbroj: 526-08-01/3-11-2, od 30. ožujka 2011.*¹⁷

„Prema odredbi čl. 51. st. 3. Zakona¹⁷, radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik poslodavac je, prije započinjanja noćnog rada i redovito tijekom trajanja rada, dužan o svom trošku omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnim propisima koji uređuju područja zaštite zdravlja na radu. Slijedom primjene ZZR-a i Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, poslodavac je dužan radnika uputiti na liječnički pregled prije njegovog rasporeda u noćni rad kao noćnog radnika te najmanje jednom u periodu svake tri godine ukoliko radnik radi u smjeni kao noćni radnik. Ukoliko se liječničkim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac je tom radniku dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje poslova izvan noćnog rada.“

Ako poslodavac nema potrebe da se poslovi koje je radnik obavljao kao noćni radnik, obavljaju i izvan noćnog rada, tada mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada, a koji poslovi moraju u što je moguće većoj mjeri odgovarati poslovima koje je radnik prethodno radio. Ako takvu ponudu radnik ne prihvati, nastupit će pravne posljedice instituta osobno uvjetovanog otkaza, u slučaju kada poslodavac nema drugih odgovarajućih poslova koje radnik mogao obavljati izvan noćnog rada“.

2.4.1. Rokovi zdravstvenih pregleda noćnih radnika

Kako to proizlazi iz odredbi Zakona, odnosno Pravilnika, radnik koji će temeljem rasporeda radnog vremena svoj rad obavljati kao noćni radnik, može biti raspoređen u noćni rad samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova u noćnom radu.



ističemo...

Zdravstvena sposobnost za noćni rad utvrđuje se zdravstvenim pregledom prije početka noćnog rada te tijekom noćnog rada noćnog radnika, najkasnije svake tri godine neprekinutog noćnog rada noćnog radnika, a i prije isteka toga roka kada to ocijeni doktor medicine specijalist medicine rada, na temelju procjene rizika radnikovih poslova, osim u slučaju kada noćni radnik radi na poslovima s posebnim uvjetima rada¹⁸.

Odredbama Pravilnika propisan je sadržaj obrazaca uputnice za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti noćnog radnika (NR-1) i svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti noćnog radnika (NR-2). Pravilnikom je, između ostalog, određeno i kako radnik ima pravo prigovora na ocjenu zdravstvene sposobnosti, u roku od petnaest dana od dana primitka svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti noćnog radnika, Povjerenstvu pri Hrvatskom zavodu za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

2.4.2. Rad na poslovima s posebnim uvjetima rada

U slučaju kada noćni radnik radi na poslovima s posebnim uvjetima rada, doktor medicine specijalist medicine rada pri ocjeni zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, istovremeno ocjenjuje i zdravstvenu sposobnost za noćni rad takvog radnika. Kod obavljanja poslova s posebnim uvjetima rada, tijekom kojeg će na temelju rasporeda radnog vremena taj rad obavljati i noću kao noćni radnik, poslodavac ga je dužan uputiti na prethodni zdravstveni pregled utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad noćnog radnika. Rokovi za periodičke preglede za određivanje zdravstvene sposobnosti noćnih radnika koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada, propisani su odredbama spomenutog PPUR-a.

2.5. Mogućnost drukčijeg uređenja noćnog rada

Zakonom je određeno kako se na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti, ili unaprijed odrediti, ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovo-

¹⁴ Nar. nov., br. 5/84.

¹⁵ Nar. nov., br. 32/15 od 20. ožujka 2015.

¹⁶ Čl. 72. st. 5. Zakona.

¹⁷ Sada čl. 72. st. 3. Zakona.

¹⁸ Čl. 2. st. 2. Pravilnika.

deće 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), ne primjenjuju odredbe Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz čl. 66. st. 8. Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju¹⁹. Pri tome se pod rukovodećim osobljem smatra radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje. Treba istaknuti kako je poslodavac dužan obavijestiti radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika ako radničko vijeće nije izabrano, o ugovorima sklopljenim s navedenim kategorijama radnika.

U slučaju da posebnim propisom nije drukčije uređeno, poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor sukladno čl. 89. st. 2. i 3. Zakona, koje niže navodimo, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to ako²⁰:

- je to nužno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegova prebivališta, ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika;
- se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;
- se radi o djelatnosti pružanja usluga, ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito o:
 - uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama, ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi, ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima,
 - radu radnika u lukama i zračnim lukama,
 - uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu,
 - proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje,
 - industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga,
 - djelatnosti istraživanja i razvoja,
 - djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu;
- se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:
 - poljoprivredi,
 - turizmu,
 - poštanskim uslugama;
- se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku, ili čiji je rad vezan uz vozni red;
- u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

U navedenim slučajevima, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati²¹. Iznimno od navedenog, dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati²². Radniku se mora omogućiti

korištenje zamjenskog dnevnog, ili tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor.

2.6. Pravo na povećanu plaću za rad noću



ističemo...

Zakonom je, između ostalog, izrijekom određeno kako za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom, ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću²³.

To znači kako za svaki noćni rad radnik ima pravo na povećanu plaću. U praksi se, međutim, često postavlja pitanje koliki može biti postotak uvećanja plaće noćnog radnika.

Mišljenja smo kako ovaj postotak uvećanja plaće ne bi smio znatno odudarati od postotka uvećanja plaće za noćni rad utvrđenog granskim kolektivnim ugovorima čija je primjena proširena, bez obzira na to što poslodavac eventualno nije obveznik primjene tih kolektivnih ugovora. Važno je istaknuti kako svi poslodavci moraju voditi računa da, sukladno čl. 15. Zakona, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora, između ostalog, sadržavati i podatke o dodacima na plaću. Zakonom je dopušteno da se umjesto navođenja ovog podatka, može u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Povećanje plaće u ugovoru, ili nekom od drugih navedenih akata radnog prava izražava se u postotku u odnosu na osnovicu. Kako Zakon ne sadrži postotke uvećanja plaće za noćni rad, moraju se odrediti ugovorom o radu, ili se ugovorom mora uputiti na neki od navedenih izvora radnog prava u kojem su postoci uvećanja plaće za noćni rad određeni.²⁴

Primjer – izvod iz ugovora o radu sa uglavkom o dodacima na plaći

„Čl. __

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni uobičajeni radni učinak, obvezuje isplatiti mjesečnu plaću u iznosu od 10.000,00 (slovima: desettisuća) kuna.

Osnovna plaća Radnika iz stavka 1. povećava se za sljedeće dodatke:

- | | |
|---|-----------|
| ■ za rad noću | 30 posto; |
| ■ za prekovremeni rad | 50 posto; |
| ■ za rad nedjeljom i blagdanom | 50 posto; |
| ■ za rad na dan Uskrsa | 50 posto; |
| ■ za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 15 posto. |

U slučaju da je ostvareno pravo na više dodataka na plaću u isto vrijeme, dodaci na osnovnu plaću iz stavka 2. se kumuliraju.

Plaća Radnika iz stavka 1. isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec²⁴.

19 Čl. 88. st. 3. Zakona.

20 Čl. 89. st. 1. Zakona.

21 Čl. 89. st. 2. Zakona.

22 Čl. 89. st. 3. Zakona.

23 Čl. 94. Zakona.

24 Više primjera u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Radni odnosi (Praktični primjeri ugovora, odluka, pravilnika i drugih dokumenata)“, RiPup br. 7/20.



2.6.1. Dodaci na plaću za rad noću u kolektivnim ugovorima

Dodaci na plaću propisani su i granskim kolektivnim ugovorima. U čl. 44. KU za graditeljstvo je određeno kako se noćnim radom smatra rad između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro idućeg dana. U slučaju da je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Za noćni rad cijena sata rada radnika sukladno odredbama KU za graditeljstvo, povećava se za 30%²⁵.



ističemo...

S druge strane, odredbama KU Ugostiteljstva je određeno kako radnik za noćni rad ima pravo na uvećanje plaće od 30%, s time da se pravo na više dodataka na plaću u jednom danu kumulira, osim kada se radi o radu na blagdan, ili neradni dan, koji pada u nedjelju²⁶.

Treba podsjetiti kako se u slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom, ili zakonom, primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom, ili drugim zakonom nije drukčije određeno. Ova odredba čl. 9. st. 3. Zakona predstavlja praktičnu primjenu općeg načela tumačenja propisa radnog prava „*in favorem laboratoris*“ (u korist radnika).

2.7. Noćni rad u evidenciji radnog vremena

Iz Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima²⁷ (u nastavku teksta: Pravilnik o evidencijama radnika), proizlazi kako se noćni rad mora evidentirati ako do bude realiziran, jer od tog podatka ovise materijalna prava radnika, odnosno uvećanje njegove plaće²⁸.

2.8. Ugovaranje noćnog rada u ugovoru o radu

Ugovaranje noćnog rada u ugovoru o radu nije bitan element ugovora o radu. Znači uglavak (odredba u ugovoru) kojim se radnik određuje kao noćni radnik, ili se navodi da će radnik raditi i u noćnom radu, može biti sadržan u ugovoru o radu, ali i ne mora. Posebno treba voditi računa o tome da u slučaju da su poslodavac i radnik utvrdili tjedni raspored radnog vremena već u ugovoru o radu, a nije predviđen noćni rad, eventualna naknadna potreba poslodavca da radnika rasporedi na rad u noćnom radu zahtijevala bi u tom slučaju izmjenu ugovora o radu.

2.9. Utvrđivanje rasporeda radnog vremena kod noćnog rada

Iz prethodno navedenog²⁹, proizlazi kako je, osim u slučaju da je raspored radnog vremena utvrđen već u ugovoru o radu, što ne preporučujemo, u slučaju određivanja noćnog rada radnika potrebno radniku dostaviti odgovarajuću odluku o rasporedu radnog vremena sukladno čl. 66. st. 4. i 15. Zakona.

Primjer – Odluka poslodavca o rasporedu radnog vremena (čl. 66. st. 4. Zakona o radu)³⁰

Temeljem čl. 66. st.4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo BEBEA d.o.o. za industriju i trgovinu, Sisak, Savksa 3a, OIB 11165432999, koje zastupa član uprave Neven Venić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 22. listopada 2020. donosi sljedeću

ODLUKU

O TRAJANJU I RASPOREDU RADNOG VREMENA

- I) Ovom Odlukom Poslodavac utvrđuje dnevni i tjedni raspored radnog vremena radnika Ivana Lvić zaposlenog na radnom mjestu alatničara, obzirom da raspored radnog vremena radnika nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorima o radu.
- II) Tjedno radno vrijeme Radnika raspoređeno je na šest dana u tjednu, od ponedjeljka do subote.
- III) Raspored radnog vremena radnika koji rade šest dana u tjednu utvrđuje se na sljedeći način:

■ ponedjeljak	07:00 – 14:00 sati;
■ utorak	07:00 – 14:00 sati;
■ srijeda	07:00 – 14:00 sati;
■ četvrtak	07:00 – 14:00 sati;
■ petak / subota	22:00 – 06:00 sati.
- IV) U radno vrijeme iz točke III. ove Odluke uračunava se i odmor radnika tijekom dana (stanka) u trajanju od trideset minuta, koja svaki radni dan, osim subote, traje od 12:00 do 12:30 sati, a subotom od 02:00 sata do 02:30 sati.
- V) Zbog rada radnika u različitim smjenama i zbog potrebe organizacije rada, tjedni odmor radnika određuje se u trajanju od dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz čl. 74. Zakona.
- VI) Prijedlog ove Odluke dostavljen je na očitovanje Radničkom vijeću³⁰ / sindikatu, dana _____ . Kako se u određenom roku Radničko vijeće / sindikat, nije očitovalo o namjeravanoj odluci smatra se da na Odluku nema primjedbi i novih prijedloga.
- VII) Ova Odluka dostavlja se radnicima najmanje tjedan dana unaprijed.
- VIII) Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave radnicima / objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Za Poslodavca
Član uprave
Neven Venić

Odluka je objavljena na oglasnoj ploči dana 22. listopada 2020.

Odluka je stupila na snagu dana 30. listopada 2020.

²⁵ Čl. 42. st. 2. KU za graditeljstvo.

²⁶ Čl. 32. KU ugostiteljstva.

²⁷ Nar. nov., br. 73/17 od 26. srpnja 2017.

²⁸ Čl. 8. st. 2. Pravilnika o evidencijama radnika.

²⁹ Vidjeti pod 2.8.

³⁰ U praksi će se izabrati jedna od dvije ponuđene opcije.



3. Rad u smjenama

Zakonom je određen pojam rada u smjenama i smjenskog radnika. Određivanje ovih pojmova je važno jer treba voditi računa kako nije svaki rad u turnusima smjenski rad, a određivanje pojma smjenskog radnika je bitno radi ostvarivanja posebnih prava radnika koji radi u smjenama.

3.1. Rad u smjenama



ističemo...

Rad u smjenama, ili smjenski rad je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut, ili neprekinut³¹.

U slučaju da je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan. U praksi se često postavlja pitanje početka i kraja određene smjene.

Treba istaknuti kako niti jednim propisom nije određen raspored pojedinih smjena. To znači kako sam poslodavac svojim aktima (odluka o rasporedu radnog vremena, Pravilnik o radu i dr.) određuje početak i završetak radnog vremena u prvoj, drugoj, ili trećoj smjeni. Pri tome mora voditi računa o tome radi li u isto vrijeme radnik noću.

3.2. Povećanje plaće za rad u smjenama

Zakonom nije određena obveza uvećanja plaće u slučaju smjenskog rada, a slijedom toga ni postotak uvećanja plaće za rad u različitim smjenama. Znači, u čl. 94. rad u smjenama nije izrijekom naveden kao razlog za povećanje plaće. Međutim, kolektivni ugovori, uključujući KU za graditeljstvo i KU ugostiteljstva, predviđaju povećanje cijene sata rada radnika za rad u smjenama ako su ispunjeni uvjeti iz navedenih kolektivnih ugovora, o čemu više navodimo u nastavku³².

3.3. Smjenski radnik



ističemo...

Zakonom je određeno kako je smjenski radnik onaj radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna, ili jednog mjeseca, na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama³³.

Kako smo naveli, određivanje pojma smjenskog radnika bitno nam je radi ostvarivanja prava na posebnu zaštitu radnika koji radi u smjenskom radu. Tako će radnik koji npr. radi u trećoj smjeni za koju je poslodavac odredio da traje od 22:00 sata do 06:00 sati, a u isto vrijeme ispunjava uvjete iz Zakona za noćnog radnika, imati pravo na posebnu zdravstvenu zaštitu kao i noćni radnik³⁴.

3.4. Smjenski radu u kolektivnim ugovorima

Kolektivni ugovori često detaljnije uređuju pitanje smjenskog rada. U slučaju da je neko pravo radnika vezano uz smjenski rad riješeno na različiti način u Zakonu i u kolektivnim ugovorima, primjenjuje se već spomenuto načelo primjene povoljnijeg prava za radnika, kako je to određeno u čl. 9. st. 3. Zakona. U nastavku navodimo pravila KU za graditeljstvo i KU ugostiteljstva koja se odnose na rad u smjenama.

3.4.1. Rad u smjenama prema KU za graditeljstvo

Sukladno čl. 44. st. 2. KU za graditeljstvo, u slučaju da je rad organiziran u smjenama, poslodavac mora osigurati izmjenu smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.



ističemo...

Inače, sukladno čl. 46. st. 1. KU za graditeljstvo, smjenskim radom se smatra rad u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom.

Treba istaknuti kako je u KU za graditeljstvo predviđeno uvećanje plaće za rad u drugoj smjeni.

Naime, sukladno čl. 46. st. 2. KU za graditeljstvo, za rad u drugoj smjeni cijena sata rada radnika povećava se za 10%. U KU ugostiteljstva predviđene su i određene iznimke koje se odnose na dnevni i tjedni odmor radnika koji rade u smjenama, o čemu više navodimo u nastavku³⁵.

3.4.2. Rad u smjenama prema KU ugostiteljstva

Sukladno čl. 18. st. 2. KU ugostiteljstva, dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom vremenu. Rad u smjenama je u KU ugostiteljstva određen kao rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene rada na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut, ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena³⁶.



ističemo...

Što se tiče prava na uvećanje plaće u slučaju stalnog smjenskog rada, u KU ugostiteljstva je određeno kako radnik koji sukladno rasporedu radnog vremena radi u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada, ima pravo na uvećanje osnovne plaće za 10%³⁷.

3.5. Drukčije uređenje dnevnog i tjednog odmora

U Zakonu i KU ugostiteljstva postoje određene iznimke koje se odnose na dnevni i tjedni odmor radnika koji rade u smjenama. Tako je poslodavac iznimno dužan punoljetnom radniku koji radi na ugostiteljsko turističkim poslovima kada se oni obavljaju u dvokratnom, ili smjenskom radu, te u drugim slučajevima kada to zahtjeva intenzitet poslova u pojedinom razdoblju (turistička sezona, posebna događanja).

31 Čl. 71. st. 1. Zakona.

32 Vidjeti pod 3.4.

33 Čl. 71. st. 3. Zakona.

34 Vidjeti pod 2.4.

35 Vidjeti pod 3.5.

36 Čl. 18. st. 4. Zakona.

37 Čl. 32. st. 1. KU ugostiteljstva.

nja i slično) osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno³⁸.

Sukladno čl. 75. st. 5. Zakona, za radnike koji rade u različitim smjenama postoji mogućnost drukčijeg uređenja tjednog odmora, odnosno odstupanje od pravila određivanja tjednog odmora u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 74. Zakona u trajanju od dvanaest sati.



ističemo...

Tako, iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama, ili objektivno nužnih tehničkih razloga, ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju od trideset šest sati neprekidno, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata.

3.6. Evidencija radnog vremena radnika u slučaju rada u smjenama

Sukladno čl. 8. st. 2. Pravilnika o evidencijama radnika, poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, u što ulazi i smjenski rad radnika.

4. Upravne mjere i prekršaji poslodavaca

Za nepoštivanje zakonskih odredbi o noćnom i smjenskom radu za poslodavce su predviđene upravne mjere, ali i novčane kazne za prekršaje.

4.1. Upravne mjere

Sukladno čl. 226. st. 2. t. 11.-14. Zakona, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti:

- rad noćnog radnika koji obavlja noćni rad, ako tijekom razdoblja od četiri mjeseca noćni rad traje duže od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (čl. 69. st. 6. Zakona);
- noćnom radniku, koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti, ili teškom fizičkom, ili mentalnom naporu, noćni rad duži od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata (čl. 69. st. 7. Zakona);
- noćni rad maloljetnika ako je protivan odredbama Zakona, ili nije osigurano da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (čl. 70. Zakona);
- noćni rad radnika kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, a koji radi u noćnoj smjeni uzastopce duže od jednog tjedna (čl. 71. st. 3. Zakona). Treba naglasiti kako žalba poslodavca izjavljena protiv rješenja inspektora rada ne odgađa njegovo izvršenje.

4.2. Prekršaji

Prekršaji poslodavca počinjeni u vezi noćnog rada radnika i rada u smjenama spadaju u skupinu najtežih prekršaja poslodavca, za koje su predviđene novčane kazne u najvećem iznosu. Tako će se novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba ako³⁹:

- noćnom radniku koji obavlja noćni rad, utvrdi tijekom razdoblja od četiri mjeseca rad duži od prosječno osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata (čl. 69. st. 6. Zakona);
- noćnom radniku koji je temeljem procjene opasnosti u radu izložen osobitoj opasnosti, ili teškom fizičkom, ili mentalnom naporu, ne utvrdi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću (čl. 69. st. 7. Zakona);
- protivno odredbama Zakona maloljetniku naredi noćni rad, ili ne osigura da se noćni rad maloljetnika obavlja pod nadzorom punoljetne osobe (čl. 70. st. 1. i 2. Zakona);
- u slučaju kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ne osigura izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan (čl. 71. st. 3. Zakona);
- noćnom radniku prije početka ili redovito tijekom trajanja toga rada, ne omogući zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu (čl. 72. st. 3. Zakona);
- noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada, ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena ne osigura obavljanje istih poslova izvan noćnog rada (čl. 72. st. 6. Zakona);
- noćnom radniku za kojeg je zdravstvenim pregledom obavljenim prije početka toga rada, ili redovitim pregledom tijekom njegova trajanja, utvrđeno da zbog takvog rada ima zdravstvenih problema, a rasporedom radnog vremena ne može osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada, ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio (čl. 72. st. 7. 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 osobe⁴⁰. U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

5. Zaključak

Poslodavci posebno moraju voditi računa o pravilnoj primjeni zakonskih odredbi u vezi noćnog rada radnika i rada u smjenama. Eventualno nepoštivanje navedenih zakonskih odredbi povlači za sobom mogućnost izricanja upravnih mjera i visoke novčane kazne za prekršaje. Treba istaknuti kako je Zakonom predviđena pojačana zdravstvena zaštita noćnih radnika.

U tom smislu poslodavci moraju voditi računa o odgovarajućoj primjeni Pravilnika koji uređuje materiju rokova zdravstvenih pregleda noćnih radnika. Što se tiče rada u smjenama, poslodavci moraju voditi računa u prvom redu o tome da nije svaki rad koji ne započinje u jutarnjem turnusu smjenski rad pa je radi toga potrebno dobro proučiti zakonsku definiciju smjenskog rada. Kod organizacije rada u smjenama, poslodavci moraju voditi računa i o tome da vrijeme početka i završetka pojedine smjene određuju sami, osim u slučaju da je drukčije određeno nekim izvorom radnog prava koji ih obvezuje.

Literatura:

- 1) www.propisi.hr;
- 2) B., stručni članak „Radni odnosi (Praktični primjeri ugovora, odluka, pravilnika i drugih dokumenata)”, RiPup br. 7/20 - www.racunovodstvo-porezi.hr

38 Čl. 21. st. 2. KU ugovestiteljstva.

39 Čl. 229. st. 1. t. 26.-32. Zakona.

40 Čl. 229. st. 2. Zakona.