

Rad na izdvojenom mjestu rada

Božo Prelević, dipl. iur.

Sve češće se, posebno za određena zanimanja, javlja potreba da se rad obavlja na izdvojenom mjestu rada, što u praksi najčešće predstavlja rad od kuće. Zakon o radu predviđa poseban minimalni sadržaj koji mora imati svaki ugovor o radu koji se sklapa za rad na izdvojenom mjestu rada, a u vezi ovog načina obavljanja rada za poslodavca predviđena su i posebna pravila koja se odnose na evidentiranje radnog vremena radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada. Autor u članku daje prikaz obveza poslodavaca pri sklapanju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada i vođenja evidencije o radnom vremenu za takve radnike, kao i primjeni propisa o zaštiti na radu, sa primjerima ugovora o radu te evidencije o radnom vremenu ovih radnika.

1. Uvod

Mogućnost sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada uvedena je u hrvatsko radno zakonodavstvo još 2003. godine¹, ali se još uvijek relativno malo koristi, usprkos određenim prednostima. Kada razmatramo prednosti sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada za poslodavce, ona je vidljiva u prvom redu u smanjenju troškova (struja, telefon...). Za radnika se ova prednost također ogleda u smanjenju troškova vezanih uz putne troškove, troškove odjeće, obuće, opreme koju poslodavac nije dužan osigurati i sl.

Rad na izdvojenom mjestu rada svoj pojavni oblik najčešće ima u radu radnika kod kuće. S time u vezi, ovaj oblik obavljanja rada za poslodavca temeljem posebnog ugovora o radu, češće se u praksi javlja kod onih oblika rada kod kojih, obzirom na suvremena tehnička dostignuća, prisutnost radnika u prostorijama poslodavca nije nužna. To će najčešće biti slučaj s radom radnika čiji je rad na neki način vezan uz razne oblike rada na računalu, kao što je npr. rad programe- ra, web dizajnera i sl.

Od uvođenja mogućnosti sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada 2003. godine, ovaj institut je, uz male izmjene, konstantno prisutan u našem radnom zakonodavstvu. U nastavku teksta dajemo prikaz odredbi novog Zakona o radu² (u nastavku teksta: Zakon), koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014., koje su vezane uz minimalni propisani sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, evidenciju o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, obvezama poslodavca u vezi s ovim ugovorom u provedbi propisa o zaštiti na radu, kao i upravnim mjerama i prekršajnim kazna-

ma za poslodavce koji se ne pridržavaju zakonskih odredbi u vezi ovog načina obavljanja rada.

2. Obvezni sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

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

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



ističemo...

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

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

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

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

2 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

Mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Uprava za rad i tržište rada, Zagreb, 14. ožujka 2011.:

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

Kako smo naveli u uvodu, sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada je u novom Zakonu pojednostavljeno. Međutim, ne smijemo zaboraviti kako svaki ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada mora imati barem minimalni sadržaj propisan Zakonom.

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

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada određen je u čl. 17. Zakona. Ovom zakonskom odredbom je određeno kako svaki ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, u prvom redu mora imati sve podatke određene u čl. 15. st. 1. t. 1.-9. Zakona. To su podaci o:

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

Umjesto podataka o:

- trajanju plaćenog godišnjeg odmora;
- otkaznim rokovima i načinu njihovog određivanja;
- plaći;
- trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna;

može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja³. Odredbom čl. 17. st. 2. Zakona je izriječno određeno kako se navedene mogućnosti odnose i na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada. Znači, to su minimalni podaci koje mora imati svaki ugovor o radu pa i ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada.

Međutim, osim navedenih podataka, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- radnom vremenu;

- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati;
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova s time u vezi;
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova;
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

2.2. Plaća radnika na izdvojenom mjestu rada

Zakonom⁴ je određeno kako plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim, ili sličnim poslovima. Ovo je zaštitna klauzula koja štiti radnika na izdvojenom mjestu rada od diskriminacije u pogledu visine plaće, u odnosu na radnika koji radi u prostoru poslodavca.

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

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

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

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



ističemo...

Znači, npr. poslodavac i radnik će kroz ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, u vezi rasporeda radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena, ili noćnog rada i stanke, moći ugovoriti i povoljnije uvjete rada od onih koje s time u vezi određuju odredbe Zakona.

Ovdje podsjećamo na odredbu čl. 9. st. 1. Zakona prema kojoj poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih Zakonom, ili drugim zakonom. Podsjećamo i na odredbu čl. 9. st. 2. Zakona, prema kojoj poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom, samo ako je to samim Zakonom, ili drugim zakonom izričito propisano.

2.4. Pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor

Na radnike na izdvojenom mjestu rada u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o pravu radnika na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Zakonom je, međutim, izričito navedeno kako količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora o radu na izdvo-

3 Čl. 15. st. 2. Zakona.

4 Čl. 17. st. 3. Zakona.





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

Članak 14.

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

Članak 15.

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

Članak 16.

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

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

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

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

Članak 17.

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

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

VI. Zaštita na radu

Članak 18.

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

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

VII. Stručno osposobljavanje

Članak 19.

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

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

VIII. Kontrola kvalitete

Članak 20.

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

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

IX. Zabrana konkurencije

Članak 21.

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

X. Poslovna tajna

Članak 22.

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

Članak 23.

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

XI. Otkaz Ugovora

Članak 24.

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

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

XII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Za Poslodavca
Direktor
Anton Tonic

Radnik
Vladimira Vladić

m.p.

2.6. Obveza obavješćivanja radničkog vijeća

Za one poslodavce kod kojih postoji radničko vijeće, važno je istaknuti i njihovu obvezu obavješćivanja radničkog vijeća. Naime, poslodavac koji zapošljava radnike na izdvojenom mjestu rada, dužan je, između ostalog, svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o broju radnika zaposlenih na izdvojenom mjestu rada¹⁰. Poslodavac je dužan o navedenom obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadr-

žaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

3. Evidencija o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada

Kako je to određeno Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima¹¹ (u nastavku teksta: Pravilnik) i za radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada potrebno je voditi evidenciju o radnom vremenu.

3.1. Obveza vođenja evidencije o radnom vremenu

Naime, ako nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili ugovorom o radu, poslodavac je dužan voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen ugovor o radu za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada¹². Iz navedenog proizlazi kako poslodavac može s radnikom na izdvojenom mjestu rada ugovoriti samostalnost u određivanju trajanja radnog vremena pa se za takvo radnika u tom slučaju niti ne mora voditi evidencija o njegovom radnom vremenu.



ističemo...

U slučaju da se ipak ugovorom, ili drugim navedenim izvorom radnog prava nije isključena obveza vođenja evidencije o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, ovu evidenciju poslodavac može voditi na način da zaduži radnika za njeno redovito vođenje i dostavljanje poslodavcu.

Tako vođenu evidenciju o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je, kako to proizlazi iz odredbi Pravilnika, obavezan kontrolirati¹³. Treba istaknuti kako je novim Pravilnikom, u odnosu na stari, propisan manji broj obveznih podataka koji mora sadržavati evidencija o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, u odnosu na evidenciju o radnom vremenu ostalih radnika.

3.2. Sadržaj evidencije o radnom vremenu

Novim Pravilnikom je određeno kako je poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada, voditi evidenciju o radnom vremenu, koja mora sadržavati najmanje sljedeće podatke¹⁴:

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

- vrijeme roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
- vrijeme plaćenih dopusta,
- vrijeme neplaćenih dopusta.

3.3. Način vođenja evidencije o radnom vremenu

Sukladno čl. 13. Pravilnika, podaci o radnom vremenu za sve radnike pa i radnike na izdvojenom mjestu rada, mogu se voditi pisano u obliku knjige, ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratica, ali uz odgovarajuće nedvojbeno i jasno pojašnjenje značenja svake kratice. Evidencije o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan čuvati najmanje šest godina, a u slučaju kada poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, pri čemu bi za ostvarivanje tih prava mogle biti relevantne i evidencije, iste je dužan čuvati do pravomoćnog okončanja toga spora. Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada ima pravo uvida u evidenciju o radnom vremenu.

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

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU RADNIKA NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Poslodavac: AAA d.o.o. za izradu računalnih programa

Razdoblje: 1.-28. veljače 2016.

Popis kratica¹⁵:

Podaci iz čl. 11. Pravilnika:

- 1.¹⁶ - ime i prezime radnika;
2. - datum u mjesecu;
3. - ukupno dnevno radno vrijeme;
4. - vrijeme terenskog rada;
5. - vrijeme pripravnosti;
6. - vrijeme nenazočnosti na poslu
 - 6.1. - vrijeme korištenja odmora (dnevnog /d.o./, tjednog /tj.o./ i godišnjeg /g.o./),
 - 6.2. - neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
 - 6.3. - vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - 6.4. - vrijeme roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa, ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
 - 6.5. - vrijeme plaćenih dopusta,
 - 6.6. - vrijeme neplaćenih dopusta.

1.	2.	3.	4.	5.	6.					
					6.1.	6.2.	6.3.	6.4.	6.5.	6.6.
Vladimira Vladić	1.2.2016.	8	-	-	d.o. 16	-	-	-	-	-
Vladimira Vladić	2.2.2016.	8	-	-	d.o. 16	-	-	-	-	-
Vladimira Vladić	3.2.2016.	8	-	-	d.o. 16	-	-	-	-	-
Vladimira Vladić	4.2.2016.	8	-	-	d.o. 16	-	-	-	-	-

15 Sukladno čl. 13. st. 1. Pravilnika pri vođenju evidencije radnog vremena mogu se koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem istih.

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

11 Nar. nov., br. 32/15 i 97/15.

12 Čl. 10. st. 1. Pravilnika.

13 Čl. 10. st. 2. Pravilnika.

14 Čl. 11. Pravilnika.



1.	2.	3.	4.	5.	6.						
					6.1.	6.2.	6.3.	6.4.	6.5.	6.6.	
Vladimira Vlačić	5.2.2016.	-	-	-	g. o. 24	-	-	-	-	-	-
Vladimira Vlačić	6.2.2016.	-	-	-	tj. o. 24	-	-	-	-	-	-
Vladimira Vlačić	7.2.2016. ¹⁷	-	-	-	tj. o. 24	-	-	-	-	-	-

Datum zaključenja evidencije: 28.2.2016.

Voditelj evidencije: Iva Ivin, voditelj kadrova

Potpis: _____

m.p.

Mišljenja smo kako u slučaju da radnik na izdvojenom mjestu rada radi noću, u prekovremenom radu, smjenskom radu, ili dvokratnom radu, ili u drugim slučajevima u kojima je evidentiranje sati rada bitno radi ostvarenja pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom, potrebno je evidentirati i te podatke.¹⁷

4. Zaštita na radu na izdvojenom mjestu rada



ističemo...

Poslodavac je obavezan i radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada osigurati potpunu primjenu pravila o zaštiti na radu.

Ova pravila sadržana su u prvom redu u Zakonu o zaštiti na radu¹⁸ (u nastavku teksta: ZZR) i podzakonskim propisima donesenim temeljem ZZR-a. Neka pravila o zaštiti na radu vezana uz rad na izdvojenom mjestu rada određena su i u odredbama Zakona.

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

Zakonom je izrijekom određeno kako se ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ne može sklopiti za obavljanje poslova iz čl. 64. st. 1. Zakona, na kojima se radi skraćeno radno vrijeme te drugih poslova za koje je to utvrđeno Zakonom, ili drugim zakonom, odnosno kako se ovaj ugovor ne može sklopiti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada¹⁹, pod prijetnjom novčane kazne za prekršaj koja se može izreći poslodavcu²⁰. U čl. 64. st. 1. Zakona uređuju se poslovi na kojima radnici rade skraćeno radno vrijeme, jer na njima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja. Podsjećamo kako su poslovi s posebnim uvjetima rada uređeni još starim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada²¹.

4.2. Obveze poslodavca u provedbi mjera zaštite na radu

Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera sukladno posebnim zakonima, pri čemu se u prvom redu misli na odredbe ZZR-a i drugim propisima. U provedbi mjera zaštite na radu za

radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada, poslodavci su, između ostalog, dužni učiniti sljedeće:

- osigurati izradu procjene rizika radnog mjesta radnika na izdvojenom mjestu rada, u pisanom, ili elektronskom obliku, koja mora biti dostupna radniku na izdvojenom mjestu rada;
- osposobiti radnika za rad na siguran način prije početka rada, a najkasnije u roku od 60 dana od početka obavljanja rada, s time da u međuvremenu rad mora obavljati pod nadzorom radnika koji je osposobljen za rad na siguran način;
- provesti potrebna ispitivanja opreme koja se koristi na radnom mjestu;
- provesti ispitivanja fizikalnih, bioloških i kemijskih čimbenika u radnom okolišu, odnosno na radnom mjestu;
- osigurati da prostorije ispunjavaju propisane uvjete u pogledu osvjetljenja, mikroklima;
- osigurati ispunjavanje propisanih uvjeta iz zaštite od požara (potreban broj vatrogasnih aparata, ispitivanja instalacija i dr.;
- osigurati kutiju za prvu pomoć na izdvojenom mjestu rada;
- imati plan evakuacije i postaviti sigurnosne znakove sukladno propisima;
- osigurati ispunjavanje svih drugih potrebnih uvjeta sukladno odredbama ZZR-a i podzakonskih propisa.

Jasno, poslodavci moraju voditi računa o ukupnosti obveza koje u sklopu primjene odredbi ZZR-a i podzakonskih propisa imaju prema radnicima pa i radnicima na izdvojenom mjestu rada. U tom smislu, navedene obveze poslodavca u provedbi mjera zaštite na radu ne čine ukupnost obveza nego najvažnije mjere koje poslodavci moraju provesti u sklopu primjene ZZR-a i podzakonskih propisa²².

5. Upravne mjere inspekcije rada i prekršaji poslodavaca

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

5.1. Upravne mjere

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

5.2. Prekršaji poslodavca

U slučaju da sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti iz čl. 17. st. 4. Zakona²³, novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba²⁴. Radi se o prekršaju iz skupine najtežih prekršaja poslodavca iz Zakona. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

17 Evidencija se nastavlja dalje voditi do kraja kalendarskog mjeseca.

18 Nar. nov., br. 71/14, 118/14-ispisak i 154/14.

19 Čl. 17. st. 4. Zakona.

20 Vidjeti pod 5.2.

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

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

23 Vidjeti pod 4.1.

24 Čl. 229. st. 1. t. 4. Zakona.



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

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

6.1. Međunarodni izvori prava

Od međunarodnih izvora prava koji uređuju ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada treba istaknuti Konvenciju br. 177 o radu kod kuće Međunarodne organizacije rada²⁵ (u nastavku teksta: Konvencija), koju Republika Hrvatska nije ratificirala. Konvencijom je rad kod kuće definiran kao rad koji obavlja osoba u:

- svojem domu, ili drugim njegovim prostorijama, ili po njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca;
- svojem domu za naknadu, a što rezultira u produktivnosti, ili usluzi određenoj od poslodavca, bez obzira na to tko pruža opremu, materijale, ili druga proizvodna sredstva, osim ako ta osoba ima stupanj autonomije i ekonomske neovisnosti potrebne da se smatra neovisnim radnikom u skladu s nacionalnim zakonima, propisima, ili sudskim odlukama²⁶.

6.2. Izvori prava EU

Od izvora prava EU ističemo Direktivu Vijeća Europe br. 1991/533/EC kojom se, između ostalog, uređuje obveza poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se mogu primijeniti na ugovor, ili radni odnos svakog plaćenog radnika, pa i onog koji radi kod kuće o bitnim aspektima ugovornog odnosa. Osim toga, ističemo i Okvirni sporazum o radu na daljinu od 16. srpnja 2002. godine²⁷, koji je potpisan od strane europskih socijalnih partnera (u nastavku teksta: Sporazum). Prema Sporazumu, rad na daljinu se definira kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora.

7. Zaključak

Rad na izdvojenom mjestu rada ima određene prednosti kako za radnika tako i za poslodavca. Ove prednosti u prvom redu se očituju u smanjenju troškova. Usprkos prednostima, rad na izdvojenom mjestu rada još se uvijek relativno malo koristi u hrvatskom gospodarstvu.

Pravno reguliranje rada na izdvojenom mjestu rada započelo je u hrvatskom radnom zakonodavstvu još 2003. godine i od tada se povremeno mijenja, sukladno potrebama prakse i potrebi usklađivanja s pravnim propisima EU. Važno je istaknuti kako poslodavci i na radnike koji rade na izdvojenom mjestu rada, a to će u većini slučajeva biti rad kod kuće, moraju primjenjivati pravila zaštite na radu. Za očekivati je da će ovaj oblik rada posebno značajnu ulogu imati kod dopunskog rada radnika, koji još predstavlja novinu u hrvatskom radnom zakonodavstvu.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar. nov., br. 114/03).
- 3) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 32/15 i 97/15), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 4) Zakon o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/14, 118/14-ispravak i 154/14), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 5) Prelević, B., stručni članak "Obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca od 1. siječnja 2016. ", RiPup, Zagreb, br. 12/2015, str. 161.;
- 6) Bilić, A., pregledni znanstveni rad, „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 634.

Ne zaboravite:

- **Izdvojeno mjesto rada: kuća radnika, ili drugi prostor koji nije prostor poslodavca.**
- **Minimalni obvezni sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada određen je u Zakonu o radu.**
- **Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim, ili sličnim poslovima.**
- **Poslodavac može vođenje evidencije o radnom vremenu radnika na izdvojenom mjestu rada prepuštiti samom radniku, ali zadržava pravo nadzora vođenja ove evidencije.**
- **Poslodavac je i za radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće, obvezan primjenjivati propisana pravila zaštite na radu.**
- **Kršenje zakonskih odredbi o sklapanju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada predstavlja najteži prekršaj poslodavca za koji su predviđene novčane kazne u iznosu do 100.000,00 kuna.**

25 Genova, 20. lipanj 1996.

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

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