

Rad na izdvojenom mjestu rada

Božo Prelević, dipl. iur.

U suvremenoj praksi radnih odnosa, u djelatnostima u kojima je to objektivno moguće, sve češće se sklapaju posebni oblici ugovora o radu temeljem kojih se rad radnika obavlja na izdvojenom mjestu rada, najčešće kod kuće. Sadržaj i način sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada u znatnoj mjeri je zadnjim izmjenama Zakona o radu, koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., uređen na novi način. Autor u stručnom članku daje prikaz zakonskih odredbi koje uređuju materiju rada na izdvojenom mjestu rada, sa primjerima ugovora o radu i drugih akata radnog prava te sudskom praksom.

1. Uvod

Odredbama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023. u velikoj su mjeri izmjenjene dotadašnje zakonske odredbe iz 2014. kojima je bila uređena materija sadržaja i sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Praksa suvremenog poslovanja uvjetovana razvojem tehnologije u pojedinim djelatnostima, a posebno situacija uvjetovanja pojavom epidemije bolesti COVID-19, doveli su do potrebe preciznijeg uređenja rada na izdvojenom mjestu rada, posebno rada od kuće. Zakonskim odredbama uređen je obvezni dodatni sadržaj ovog oblika ugovora o radu u odnosu na obavezan sadržaj svakog ugovora o radu koji je uređen u čl. 15. Zakona.

Osim toga, novim zakonskim odredbama preciznije se uređuju obveze poslodavca i prava radnika kod ovog oblika rada. Naime, novim zakonskim odredbama sada se jasno određuju obveze poslodavca u vezi osiguravanja sredstava za rad i potrebne opreme za rad radnika na izdvojenom mjestu rada, obveze poslodavca u vezi zaštite na radu, načina evidentiranja radnog vremena, kao i naknade troškova koja pripada radnicima za korištenje vlastitog prostora i opreme kod rada od kuće. U nastavku članka najprije ćemo se upoznati sa određivanjem pojma ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

2. Rad na izdvojenom mjestu rada

Dok za rad na izdvojenom mjestu rada možemo reći da je to takav oblik rada koji se ne obavlja u prostoru poslodavca nego od kuće, odnosno doma radnika, ili u nekom drugom prostoru slične namjene koji nije prostor poslodavca, rad na daljinu je oblik rada koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će raditi.



ističemo...

Zakonom je rad na izdvojenom mjestu rada definiran kao rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće, ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca².

Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Iz sudske prakse – Odluka Općinskog suda u Makarskoj br. Pr-2/2025-6 od 9. svibnja 2025.:

„... Nesporno je da tužitelju (radniku) nije odobren rad na izdvojenom mjestu rada unatoč tome što je tužitelj promijenio mjesto prebivališta, jer za rad na izdvojenom radnom mjestu je potrebno sklopiti novi Ugovor s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu, što u konkretnom slučaju nije učinjeno.“

Podsjećamo kao je odredbom čl. 135. st. 6. Zakona određeno kako u slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz čl. 17. st. 6. Zakona, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.

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

2 Čl. 17. st. 1. Zakona.

**ističemo...**

Treba istaknuti kako se poslovi koji su Zakonom, ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada³.

S time u vezi podsjećamo na odredbe Pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada⁴, koji se još uvijek obavezno primjenjuje i u kojem su definirani poslovi s posebnim uvjetima rada te obveze redovitih zdravstvenih pregleda radnika na trošak poslodavca radi obavljanja ovih poslova.

Sukladno zakonskim odredbama, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. U tom smislu poslodavac i radnik mogu sklopiti sporazum o privremenom radu na izdvojenom mjestu rada od kuće radi izvanrednih okolnosti.

Primjer – Sporazum poslodavca i radnika o privremenom radu na izdvojenom mjestu rada od kuće radi izvanrednih okolnosti (čl. 17. st. 5. Zakona o radu)

ABEBE d.o.o. za trgovinu, Zagreb, Palmotićeva 111, OIB:11158765432 koje zastupa član uprave Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Anita Anić iz Zagreba, Draškovićeve 99a, OIB:36537776660 (u nastavku teksta: Radnica),

dana 23. rujna 2025. sklapaju sljedeći

SPORAZUM

o privremenom radu Radnice na izdvojenom mjestu rada od kuće radi nastanka izvanrednih okolnosti

Članak 1.

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da je Radnica zaposlena kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 12. listopada 2022. na poslovima savjetnika za financije (u nastavku teksta: Ugovor o radu).

Poslodavac i Radnica, nadalje, suglasno utvrđuju kako su Odlukom Vlade Republike Hrvatske Klasa: _____, Urbroj: _____ od 21. rujna 2025. proglašene izvanredne okolnosti epidemije bolesti _____ sa mjerama ograničenja kretanja na području cijele Republike Hrvatske, u trajanju od 22. rujna 2025. do 10. listopada 2025.

Članak 2.

Radi nastavka poslovanja Poslodavca te radi zaštite zdravlja i sigurnosti Radnice, Poslodavac i Radnica bez izmjene ugovora o radu sklapaju ovaj Sporazum o privremenom radu Radnice

od kuće na adresi u Zagrebu, Draškovićeve 99a, radi nastanka izvanrednih okolnosti iz članka 1. ovog Ugovora u trajanju od 23. rujna 2025. do 10. listopada 2025. (u nastavku teksta: Sporazum).

Članak 3.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, Radnica će poslove iz članka 1. Ugovora o radu obavljati na izdvojenom mjestu rada od kuće.

Radnica će, za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, na kraju radnog dana Poslodavcu na njegovu službenu adresu elektronske pošte dostaviti evidenciju radnog vremena za taj dan.

Vođenje evidencije radnog vremena iz stavka 2. obveza je Poslodavca.

Članak 4.

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

Članak 5.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma Poslodavac se obvezuje Radnici osigurati odgovarajuću informatičku i drugu potrebnu opremu i to:

- prijenosno računalo;
- USB, ili drugu ogovarajuću memorijsku jedinicu;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.

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

Radnica nije dužna upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu te ne smije upotrebljavati informatičku i drugu potrebnu opremu iz stavka 1. za svoje privatne potrebe.

Članak 6.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma Poslodavac se obvezuje Radnici naknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada od kuće u iznosu do 4,00 (slovima: četiri) eura po dana rada od kuće, a najviše do 70,00 (slovima: sedamdeset) eura mjesečno.

Članak 7.

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

Za Poslodavca:
Član uprave
Ivo Ivin

Radnica:
Anita Anić

³ Čl. 17. st. 4. Zakona.

⁴ Nar. nov., br. 5/84 i 71/14.



Ovo novo zakonsko uređenje koje je stupilo na snagu 1. siječnja 2023. postalo je dijelom zakonskih odredbi radi izbjegavanja u budućnosti problema koje je u poslovnoj praksi izazvala epidemija bolesti COVID-19.

**ističemo...**

U tom smislu, propisivanje mogućnosti rada na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu, ali u dogovoru s radnikom i samo ograničenog trajanja, odnosno ne duže od 30 dana, propisano je samo za takvu vrstu rada i u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Makar, sukladno zakonskim odredbama, načelno svaka izmjena ugovora o radu pretpostavlja suglasnu volju objiju ugovornih strana, pa tako i izmjena u ovim opisanim situacijama, u slučajevima kada bi rad trajao kraće od 30 dana, ili bi potreba za radom na izdvojenom mjestu rada nastala uslijed navedenih okolnosti, suglasnost radnika i poslodavca izuzetno ne bi morala biti u pisanoj formi izmjene ugovora o radu.

Za rad radnika iz navedene odredbe čl. 17. st. 5. Zakona, koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Primjer – Ponuda za sklapanje dodatka (aneksa) ugovora o radu radi produženja trajanja izvanrednih okolnosti (čl. 17. st. 6. Zakona o radu)

BECEDA d.o.o. za trgovinu
OIB:22265432181,
Novigradska 10
31000 Osijek

Nika Nikić
Bjelovarska 30c
31000 Osijek

Osijek, 23.9.2025.

Predmet: ponuda za sklapanje dodatka ugovoru o radu, radi produženja trajanja izvanrednih okolnosti

Poštovana gospođo Nikić,
s obzirom na to da je Odlukom Vlade Republike Hrvatske Klasa: _____, Urbroj: _____ (u nastavku teksta: Odluka VRH), od 22. rujna 2025. produženo trajanje izvanrednih okolnosti ograničenja kretanja na području Republike Hrvatske uslijed epidemije bolesti _____ do 30. studenog 2025., ovim putem Vam, sukladno odredbi čl. 17. st. 6. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon) dostavljamo ponudu za sklapanje dodatka (aneksa) Ugovoru o radu na neodređeno vrijeme sklopljenog 12. listopada 2020. (u nastavku teksta: Ugovor o radu), kojim uređujemo međusobna prava i obveze za vrijeme Vašeg obavljanja poslova iz Ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada od kuće. Slijedom navedenog, u privitku Vam dostavljamo prijedlog dodatka Ugo-

vora o radu sa sadržajem propisanim u čl. 17.a Zakona. Molimo Vas da se o predloženom Ugovoru očitujete u roku od 8 (slovima: osam) dana, na način da nam dostavite s Vaše strane potpisani predloženi dodatak Ugovoru o radu.

Podsjećamo kako je obzirom na navedenu Odluku Vlade Republike Hrvatske i odredbu čl. 17. st. 6. Zakona, sklapanje ovakvog dodatka Ugovoru o radu zakonska obveza poslodavca i radnika. U slučaju da u navedenom roku ne sklopimo dodatak Ugovoru o radu sukladno zakonskim odredbama, svaka od ugovornih strana snosit će odgovarajuće posljedice sukladno Zakonu.

S poštovanjem,

Član uprave
Mario Marić

Privitak:

1) Prijedlog Dodatka I. Ugovoru o radu na neodređeno vrijeme od 12.10.2020.

Primjer – Dodatak (aneks) ugovora o radu na neodređeno vrijeme za privremeni rad na izdvojenom mjestu rada od kuće uslijed izvanrednih okolnosti (čl. 17. st. 6. Zakona o radu)

BECEDA d.o.o. za trgovinu, Osijek, Novigradska 10, OIB: 22265432181 koje zastupa član uprave Mario Marić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Nika Nikić iz Osijeka, Bjelovarska 30c, OIB:50505050509 (u nastavku teksta: Radnica),
dana 23. rujna 2025. sklapaju sljedeći

DODATAK I.

UGOVORA O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 12. listopada 2020. sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za promociju proizvoda (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Poslodavac i Radnica, nadalje, suglasno utvrđuju da je Vlada Republike Hrvatske dana 10. rujna 2025. donijela Odluku Klasa: _____, Urbroj: _____ kojom se ograničava mogućnost kretanja na teritoriju Republike Hrvatske radi epidemije bolesti _____ te su s time u vezi Poslodavac i Radnica sklopili Sporazum o privremenom radu Radnice na izdvojenom mjestu rada od kuće radi nastanka izvanrednih okolnosti.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je Vlada Republike Hrvatske dana 22. rujna 2025. donijela Odluku Klasa: _____, Urbroj: _____ kojom se navedene izvanredne okolnosti produljuju do 30. studenog 2025. te je s time u vezi Poslodavac dana 23. rujna 2025. Radnici dostavio ponudu za sklapanje ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru (u nastavku teksta: Dodatak I.).

**Članak 2.**

Iza članka 2. Osnovnog ugovora kojim je određeno mjesto rada Radnice, dodaje se novi članak 2.a čija je primjena ograničena na razdoblje od 23. rujna 2025. do 30. studenog 2025., koji glasi: „Čl. 2.a

Iznimno od članka 2. ovog Ugovora u razdoblju od 23. rujna 2025. do 30. studenog 2025. Radnica će obavljati poslove utvrđenim ovim Ugovorom na izdvojenom mjestu rada od kuće.

Za vrijeme trajanja rada na izdvojenom mjestu rada od kuće Radnica je dužna osigurati svoju dostupnost Poslodavcu, putem telefona, elektronske pošte, video-veze preko računala, ili drugih sredstava komunikacije, osim ako to nije moguće iz razloga više sile.

Za vrijeme rada od kuće Radnica je dužna na kraju radnog dana Poslodavcu na njegovu službenu adresu elektronske pošte dostaviti evidenciju radnog vremena za taj dan, pri čemu je vođenje evidencije radnog vremena Radnice obveza Poslodavca.

Za obavljanje rada na izdvojenom mjestu rada od kuće Poslodavac se obvezuje Radnici osigurati sljedeću opremu:

- prijenosno računalo;
- USB, ili drugu ogovarajuću memorijsku jedinicu;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.

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

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma Poslodavac se obvezuje Radnici naknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada od kuće u iznosu do 4,00 (slovima: četiri) eura po dana rada od kuće, a najviše do 70,00 (slovima: sedamdeset) eura mjesečno.

Radnica ostvaruje svoje pravo na sudjelovanje u odlučivanju sukladno odredbama ovog Ugovora, Zakona, ili drugog izvora radnog prava koji obvezuje Poslodavca i Radnika, pod istim uvjetima kao da i drugi radnici zaposleni kod Poslodavca“.

Članak 3.

Dana 1. prosinca 2025. prestaje važiti ovaj Dodatak I. Osnovnom ugovoru te je Radnica dužna od navedenog datuma ponovno obavljati poslove iz Osnovnog ugovora na mjestu rada iz članka 2. Osnovnog ugovora.

Članak 4.

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

Za Poslodavca:
Član uprave
Mario Marić

Radnica:
Nika Nikić

3. Sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Zakonom su propisani dodatni elementi sadržaja koje, uz obvezni sadržaj ugovora o radu određen u čl. 15. Zakona, mora sadržavati svaki ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu. **Podsjećamo kako, sukladno čl. 15. st. 1. Zakona, svaki ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku pa i ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:**

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- tome ugovara li se puno radno vrijeme, ili nepuno radno vrijeme;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno, umjesto podatka o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada⁵, kao što je to slučaj kod ugovora o radu na daljinu. Umjesto podataka iz čl. 15. st. 1. t. 6.-9., 11.-12. Zakona, odnosno podataka o:

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad

i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;

- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren;

može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

3.1. Sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Sukladno čl. 17.a st. 1. Zakona, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz čl. 15. st. 1. Zakona⁶, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu;
- načinu evidentiranja radnog vremena;
- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim;
- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije;
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca;
- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.



ističemo...

Odredbe Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se i na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ako to nije drukčije uređeno Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili ugovorom o radu.

3.1.1. Organizacija rada kao element sadržaja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada



ističemo...

Između ostalog, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, kako je to određeno u čl. 17. st. 1. t. 1. Zakona, mora sadržavati i podatak o organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu.

Iz navedenog proizlazi kako radnika činjenica da radi na izdvojenom mjestu ne smije onemogućiti da, npr. pristupi u poslovne prostorije poslodavca radi preuzimanja dokumentacije, printanja, skeniranja i sl., odnosno ne smije ga onemogućiti da, npr. bude prisutan na poslovnom sastanku koji se organizira u prostorijama poslodavca bez primjene tehničkih sredstava daljinske komunikacije (audio veza, video veza, zoom, teams i sl.) i dr. Osim toga, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada može sadržavati i odredbe o načinu na koji će se osigurati dostupnost radnika poslodavcu tijekom radnog vremena (npr. upotrebom službenog mobitela, službenog računala, korištenjem aplikacija kojima se razmjenjuju elektroničke poruke, i sl.), postoji li pristup internom serveru (intranet), i sl.

Osim navedenog, prilikom organizacije rada na izdvojenom mjestu rada i određivanju načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i robove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Također, poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada to moguće. Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

3.1.2. Način ugovaranja trajanja rada na izdvojenom mjestu



ističemo...

Zakonom je u čl. 17.a st. 1. t. 6. određeno kako ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, osim podataka koje mora sadržavati svaki ugovor o radu, mora između ostalih sadržavati i dodatni podatak o trajanju rada odnosno načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako poslodavac i radnik nisu dužni u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, ili u dodatku postojećem ugovoru o radu kojim se ugovara mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada, navesti točan podatak o početku i završetku privremenog ili povremenog rada na izdvojenom mjestu rada, ali poslodavac i radnik moraju u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada predvidjeti način na koji će se to utvrđivati. To se može učiniti npr. dodavanjem odredbe kojom se u vezi tog pitanja upućuje na



odgovarajući akt poslodavca (npr. odredbe Pravilnika o radu ako postoji kod poslodavca), kojim su ta pitanja razrađena.

Primjer – odredba u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada o načinu utvrđivanja početka i završetka rada na izdvojenom mjestu rada

...

**UGOVOR O RADU
NA IZDOJENOM MJESTU RADA**

...

Članak __

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da Radnik poslove iz čl. __ ovog Ugovora, može obavljati na izdvojenom mjestu rada od kuće najviše do 3 dana mjesečno, na način određen Pravilnikom o radu Poslodavca.

...

...

**PRAVILNIK O RADU
TRGOVAČKOG DRUŠTVA _____**

...

Članak __

Radnik je dužan najmanje 3 (slovima: tri) dana unaprijed pisanim putem obavijestiti Poslodavca o namjeri rada od kuće, ako je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu.

Poslodavac može izuzetno odbiti zahtjev Radnika, samo ako je u razdoblju iz stavka 1. prisutnost Radnika na radnom mjestu nužna, što mora pisano obrazložiti u odluci o odbijanju zahtjeva (obavijesti) Radnika.

...

3.1.3. Naknada troškova radniku nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada

Zakonskom odredbom o naknadi troškova radniku nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada nije definiran njihov minimalni ni maksimalni iznos.



ističemo...

Sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak⁷ neoporezivim iznosom novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova radnika za rad na izdvojenom mjestu rada smatra iznos do 4,00 eura po danu, a najviše do 70,00 eura mjesečno.

U praksi često poslodavci prilikom sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada pokušavaju dogovoriti iznos naknade troškove radniku nastalih zbog obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada od kuće upravu u neoporezivom iznosu radi manjih troškova, ali ako se ugovorne strane (poslodavac i radnik) složje, u ugovoru o

radu mogu dogovoriti i veći iznos ove naknade. Podsjećamo kako se ova naknada, kada se mora ugovoriti, mora isplatiti za svaki rad na izdvojenom mjestu rada, a ne samo za rad na izdvojenom mjestu rada od kuće.

Primjer – Ugovor o radu na neodređeno vrijeme – rad na izdvojenom mjestu rada od kuće (čl. 17.-17.c Zakona o radu)

BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Rijeka, Rujevica 98a, OIB:4040404040 koje zastupa član uprave Dražen Dražić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Pavao Pavlič iz Rijeke, Primorska 101, OIB:34554334554 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 23. rujna 2025. sklapaju sljedeći

**UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME**

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Poslodavac i Radnik sklapaju ovaj Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za pravne poslove (u nastavku teksta: Ugovor).

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati na izdvojenom mjestu rada od kuće, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Poslovi iz stavka 1. za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor obuhvaćaju:

- _____;
- _____.

Radnik će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnika te njegovoj stručnoj spremi.

Članak 2.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, sredstvima i opremom Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. listopada 2025.

II. Plaća, naknada plaće i drugi primici Radnika

Članak 3.

Plaća Radnika se sastoji od osnovne plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka.

Plaća radnika isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 4.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 3.600,00 (slovima: tritisućšesto) eura,

Članak 5.

Osnovna plaća iz članka 3. ovog Ugovora uvećava se za:

- | | |
|---|------|
| ▪ prekovremeni rad | 50%; |
| ▪ rad nedjeljom | 50%; |
| ▪ dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10%; |
| ▪ rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom | 50%; |

⁷ Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 104/22, 112/22, 156/22, 1/23, 3/23, 56/23, 143/23 i 16/25.



- za rad u drugoj smjeni
u slučaju stalnog smjenskog rada 10%;
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban
pod uvjetima određenim zakonom 30%.
- za otežane uvjete rada (uvjeti rada za koje
su procjenom rizika na radu kod poslodavca
utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi
koji bi mogli izazvati štetne posljedice
za sigurnost i zdravlje radnika 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima rada tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 4. ovog Ugovora.

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

Članak 6.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 4. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 5. ovog Ugovora, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog automobila i službenog mobitela u privatne svrhe.

Članak 7.

Na ime naknade troškova nastalih za Radnik zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada od kuće (trošak korištenja prostora, struje, vode i sl.), Poslodavac se obvezuje Radniku isplatiti najviši iznos neoporezive naknade sukladno poreznim propisima.

Članak 8.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 3. ovog Ugovora, razmjerno vremenu provedenom na radu, najviše u neoporezivom iznosu, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 9.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

III. Radno vrijeme

Članak 10.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na najviše 6 (slovima: šest) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako će Radnik na kraju svakog radnog dana Poslodavcu na njegovu službenu adresu elektronske pošte dostaviti evidenciju radnog vremena za taj dan.

Vođenje evidencije radnog vremena iz stavka 2. obveza je Poslodavca.

IV. Odmori i dopusti

Članak 11.

Radnik svakoga radnog dana ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti ovisno o potrebama posla, sukladno uvjetima određenim Zakonom.

Članak 12.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona.

Članak 13.

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

Članak 14.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i neradni dani određeni odlukom o tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 15.

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

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

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

V. Druga prava i obveze ugovornih strana

Članak 16.

Radnik ima pravo dolaska u službene prostorije Poslodavca radi korištenja dokumentacije te iz drugih razloga potrebnih za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora te za ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 17.

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

Članak 18.

Poslodavac i Radnik dužni su se u ostvarivanju međusobnih prava i obveza iz ovog Ugovora pridržavati odredbi propisa o zaštiti osobnih podataka.

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

Radnik se obvezuje sve podatke i dokumentaciju koji mu budu dostavljeni od stane Poslodavca i koje je saznao u obavljanju svojih poslova tretirati kao povjerljive i kao poslovnu tajnu, a u slučaju da mu Poslodavac kao voditelj obrade podataka, ili izvršitelj obrade ustupa osobne podatke radi daljnje njihove obrade, Radnik ima odgovornost izvršitelja obrade osobnih podataka te se obvezuje potpisati i posebnu izjavu o povjerljivosti.

Članak 19.

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

- prijenosno računalo;
- USB, ili drugu ogovarajuću memorijsku jedinicu;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.



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

Radnik nije dužan upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu te ne smije upotrebljavati informatičku i drugu potrebnu opremu iz stavka 1. za svoje privatne potrebe.

Članak 20.

Radnik ostvaruje svoje pravo na sudjelovanje u odlučivanju sukladno odredbama ovog Ugovora, Zakona, ili drugog izvora radnog prava koji obvezuje Poslodavca i Radnika, pod istim uvjetima kao i drugi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Članak 21.

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

Članak 22.

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.

VI. Prestanak Ugovora

Članak 23.

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

Članak 24.

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnik se obvezuje Poslodavcu vratiti u ispravnom stanju svu informatičku opremu koja je njegovo vlasništvo, dokumentaciju te sva sredstva zaštite na radu.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

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

Za Poslodavca:
Predsjednik uprave
Dražen Dražić

Radnik:
Pavao Pavlić

Primjer – Ugovor o radu na određeno vrijeme – rad na izdvojenom mjestu rada od kuće (čl. 17.-17.c Zakona o radu)

ABEBE d.d. za industriju, Split, Zapadna obala 55c, OIB:909090900 koje zastupa Predsjednik uprave Valentin Tinčić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Neven Venić iz Splita, Uskočka 44a, OIB:4949494944 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 24. rujna 2025. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Poslodavac i Radnik sklapaju ovaj Ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za informatičku tehnologiju (u nastavku teksta: Ugovor) do 31. prosinca 2025.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora je privremeno povećanje obujma posla radi izrade računalnog programa upravljačkog sustava za hidrocentralu Zrmanja 2, koja počinje sa radom 15. prosinca 2024.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati na izdvojenom mjestu rada od kuće, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Poslovi iz stavka 1. za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor obuhvaćaju:

- _____;
- _____.

Radnik će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnika te njegovoj stručnoj spremi.

Članak 2.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, sredstvima i opremom Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 25. rujna 2025.

Članak 3.

Plaća Radnika se sastoji od osnovne plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka.

Plaća radnika isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije od 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 4.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 3.700,00 (slovima: tritisućesedamsto) eura,

Članak 5.

Osnovna plaća iz članka 3. ovog Ugovora uvećava se za:

- | | |
|---|------|
| ▪ prekovremeni rad | 50%; |
| ▪ rad nedjeljom | 50%; |
| ▪ dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10%; |
| ▪ rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom | 50%; |
| ▪ za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada | 10%; |

Kako smo naveli, za rad na izdvojenom mjestu rada poslodavac i radnik mogu sklopiti i ugovor o radu na određeno vrijeme, pri čemu moraju voditi računa o odredbama Zakona koje se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme, a posebno na navođenje objektivnog razloga za njegovo sklapanje kada je to Zakonom određeno.

- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%.
- za otežane uvjete rada (uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima rada tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 4. ovog Ugovora.

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

Članak 6.

Na ime naknade troškova nastalih za Radnik zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada od kuće (trošak korištenja prostora, struje, vode i sl.), Poslodavac se obvezuje Radniku isplatiti najviši iznos neoporezive naknade sukladno poreznim propisima.

Članak 7.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 3. ovog Ugovora, razmjerno vremenu provedenom na radu, najviše u neoporezivom iznosu, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 8.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Članak 9.

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

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako evidenciju radnog vremena vodi Poslodavac temeljem podataka koje Radnik o vremenu provedenom na radu na kraju svakog tjedna dostavlja Poslodavcu na njegovu službenu adresu elektronske pošte.

Članak 10.

Radnik svakoga radnog dana ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti ovisno o potrebama posla, sukladno uvjetima određenim Zakonom.

Članak 11.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno odredbama Zakona, pri čemu tjedni odmor koristi nedjeljom ili drugim danom sukladno odredbama Zakona.

Članak 12.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 27 (slovima: dvadesetsedam) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i neradni dani određeni odlukom o tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 13.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih

dana iz razloga navedenih u Zakonu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

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

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

Članak 14.

Radnik ima pravo dolaska u službene prostorije Poslodavca radi korištenja dokumentacije te iz drugih razloga potrebnih za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora te za ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa kod Poslodavca, uz prethodnu najavu uredu uprave Poslodavca putem sredstava elektronske komunikacije (elektronska pošta, viber poruka).

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

Članak 15.

Poslodavac i Radnik dužni su se u ostvarivanju međusobnih prava i obveza iz ovog Ugovora pridržavati odredbi propisa o zaštiti osobnih podataka.

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

Radnik se obvezuje sve podatke i dokumentaciju koji mu budu dostavljeni od stane Poslodavca i koje je saznao u obavljanju svojih poslova tretirati kao povjerljive i kao poslovnu tajnu, a u slučaju da mu Poslodavac kao voditelj obrade podataka, ili izvršitelj obrade ustupa osobne podatke radi daljnje njihove obrade, Radnik ima odgovornost izvršitelja obrade osobnih podataka te se obvezuje potpisati i posebnu izjavu o povjerljivosti.

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.

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;
- USB, ili drugu odgovarajuću memorijsku jedinicu;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.

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

Radnik nije dužan upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu te ne smije upotrebljavati informatičku i drugu potrebnu opremu iz stavka 1. za svoje privatne potrebe.

Članak 17.

Radnik ostvaruje svoje pravo na sudjelovanje u odlučivanju sukladno odredbama ovog Ugovora, Zakona, ili drugog izvora radnog prava koji obvezuje Poslodavca i Radnika, pod istim uvjetima kao i drugi radnici zaposleni kod Poslodavca.

**Članak 18.**

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

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

Članak 19.

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

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnik se obvezuje Poslodavcu vratiti u ispravnom stanju svu informatičku opremu koja je njegovo vlasništvo, dokumentaciju te sva sredstva zaštite na radu.

Članak 20.

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 Splitu.

Članak 21.

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

Za Poslodavca:
Predsjednik uprave
Valentin Tinić

Radnik:
Neven Venić

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, kako to proizlazi iz čl. 17. st. 3. Zakona, može se sklopiti i za povremeni rad na izdvojenom mjestu rada od kuće.

Primjer – Ugovor o radu na neodređeno vrijeme – povremeni rad na izdvojenom mjestu rada od kuće (čl. 17. st. 3. Zakona o radu)

CEDECE d.o.o. za računovodstvene usluge, Dubrovnik, Zagrebačka 44a, OIB:58858558855 koje zastupa članica uprave Ava Avić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Dino Dinić iz Dubrovnika, Poljička 91a, OIB:59595959559 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 23. rujna 2025. sklapaju sljedeći

**UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME**

I. Predmet ugovora**Članak 1.**

Poslodavac i Radnik sklapaju ovaj Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova računovođe.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca, a jedan dan u tjednu ponedjeljkom, na izdvojenom mjestu rada od kuće, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Poslovi iz stavka 1. za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor obuhvaćaju:

- _____;
- _____.

Radnik će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnika te njegovoj stručnoj spremi.

Članak 2.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, sredstvima i opremom Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 3. listopada 2025.

II. Plaća, naknada plaće i drugi primici Radnika**Članak 3.**

Plaća Radnika se sastoji od osnovne plaće, dodatka na plaću i ostalih primitaka.

Plaća radnika isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije od 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 4.

Osnovna plaća iz članka 3. ovog Ugovora uvećava se za:

- prekovremeni rad 50%;
- rad nedjeljom 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada 10%;
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%.
- za otežane uvjete rada (uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima rada tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 4. ovog Ugovora.

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

Članak 5.

Na ime naknade troškova nastalih za Radnik zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada od kuće (trošak korištenja prostora, struje, vode i sl.), Poslodavac se obvezuje Radniku isplatiti najviši neoporezivi iznos naknade sukladno poreznim propisima.

Članak 6.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 3. ovog Ugovora, razmjerno vremenu provedenom na radu, najviše u neoporezivom iznosu, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 7.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

III. Radno vrijeme

Članak 8.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na najviše 6 (slovima: šest) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

U dane kada Radnik, sukladno članku 1. ovog Ugovora, svoje poslove obavlja na izdvojenom mjestu rada od kuće, Radnik na kraju radnog dana Poslodavcu na njegovu službenu adresu elektronske pošte dostavlja evidenciju radnog vremena za taj dan.

Vođenje evidencije radnog vremena iz stavka 2. obveza je Poslodavca.

IV. Odmori i dopusti

Članak 9.

Radnik svakoga radnog dana ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti ovisno o potrebama posla, sukladno uvjetima određenim Zakonom.

Članak 10.

Radnik ima pravo na dnevni odmor i tjedni odmor sukladno odredbama Zakona pri čemu tjedni odmor koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona.

Članak 11.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 30 (slovima: trideset) radnih dana.

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

Članak 12.

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

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

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

V. Prava i obveze ugovornih strana za vrijeme rada Radnika na izdvojenom mjestu rada od kuće

Članak 13.

Radnik ima pravo dolaska u službene prostorije Poslodavca radi korištenja dokumentacije te iz drugih razloga potrebnih za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora te za ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa kod Poslodavca, uz prethodnu najavu putem elektronske pošte na službenu adresu uprave Poslodavca.

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

Radnik ostvaruje svoje pravo na sudjelovanje u odlučivanju sukladno odredbama ovog Ugovora, Zakona, ili drugog izvora radnog prava koji obvezuje Poslodavca i Radnika, pod istim uvjetima kao i drugi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Članak 14.

Za vrijeme rada radnika od kuće Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati odgovarajuću informatičku i drugu potrebnu opremu i to:

- prijenosno računalo;
- USB, ili drugu odgovarajuću memorijsku jedinicu;
- printer;
- povezivanje s internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj.

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

Radnik nije dužan upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu te ne smije upotrebljavati informatičku i drugu potrebnu opremu iz stavka 1. za svoje privatne potrebe.

VI. Druga prava i obveze Poslodavca i Radnika

Članak 15.

Poslodavac i Radnik dužni su se u ostvarivanju međusobnih prava i obveza iz ovog Ugovora pridržavati odredbi propisa o zaštiti osobnih podataka.

Radnik se obvezuje sve podatke i dokumentaciju koji mu budu dostavljeni od stane Poslodavca i koje je saznao u obavljanju svojih poslova tretirati kao povjerljive i kao poslovnu tajnu, a u slučaju da mu Poslodavac kao voditelj obrade podataka, ili izvršitelj obrade ustupa osobne podatke radi daljnje njihove obrade, Radnik ima odgovornost izvršitelja obrade osobnih podataka te se obvezuje potpisati i posebnu izjavu o povjerljivosti.

Članak 16.

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

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

Članak 17.

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.

VII. Prestanak Ugovora

Članak 18.

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

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnik se obvezuje Poslodavcu vratiti u ispravnom stanju svu informatičku opremu koja je njegovo vlasništvo, dokumentaciju te sva sredstva zaštite na radu.

VIII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 19.

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 Dubrovniku.

Članak 20.

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

Za Poslodavca:
Članica uprave
Ava Avić

Radnik:
Dino Dinić



4. Obveze poslodavca kod rada radnika na izdvojenom mjestu rada



ističemo...

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima⁸.

Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.



ističemo...

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz čl. 17.a st. 1. t. 4. Zakona⁹ u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu.

Sukladno čl. 17.b st. 4. Zakona, poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika, ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme, ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom. Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

4.1. Izostanak suglasnosti radnika za ulazak u dom

Kako smo naveli, sukladno čl. 17.b st. 4. Zakona, poslodavac ima pravo ući u dom radnika radi održavanja opreme, ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika:

- ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i;
- samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.



ističemo...

U slučaju izostanka ugovorne odredbe i dogovora u vezi vremena nadzora, predstavnik poslodavca ne smije ući u dom radnika, što je odraz Ustavne odredbe o nepovredivosti doma.

Ipak, kada se radi o provedbi zaštite na radu radniku bi trebalo biti u interesu da se takva zaštita zaista i provede.

8 Čl. 17.b st. 1. Zakona.

9 Vidjeti pod 3.1. i 3.1.3.

Rad na izdvojenom mjestu rada ugovara se uz suglasnost i radnika i poslodavca, pri čemu važnu ulogu ima povjerenje poslodavca u radnika. Ako radnik i poslodavac tako ugovore, moguće je da se osposobljavanje radnika za rad na siguran način za poslove s malim rizicima u teoretskom dijelu provodi uz korištenje informatičkih tehnologija, a što uključuje i način provođenja osposobljavanja kao što su e-learning, korištenje naprednih komunikacijskih alata, on-line testiranja i sl. U vezi obavljanja poslova s malim rizicima koje radnici stalno ili trajnije obavljaju od kuće uz korištenje računala, poslodavac je na odgovarajući način obavezan ispuniti propisane obveze zaštite na radu, što također uključuje praćenje sigurnog načina rada radnika i ocjenu praktične osposobljenosti na mjestu rada. Kako bi se osigurala primjerena razina sigurnosno zdravstvenih zahtjeva, poslodavac može na odgovarajući način u suradnji s radnikom i svojim stručnim službama razmotriti mogućnosti ispunjenja sigurnosno zdravstvenih zahtjeva koji se odnose na navedene poslove.

Navedeno može uključivati i pregled prostora u kojem će radnik obavljati rad, ili druge načine kojima će se potvrditi odgovarajuća primjerenost u odnosu na vrstu poslova koji će se obavljati na izdvojenom mjestu rada, a primjerenost se može dokazivati i drugim elektroničkim zapisima. Iz navedenog proizlazi da kod poslova s malim rizicima koji se obavljaju od kuće radnika, radi provođenja obveza iz područja zaštite na radu, nije nužan fizički ulazak u dom radnika.

5. Obveze i prava radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada

Sukladno čl. 17.c st. 1. Zakona, radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera sukladno posebnim propisima. **Važno je istaknuti kako je Zakonom predviđeno da radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju¹⁰:**

- zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti, ili utvrđenog invaliditeta;
- trudnoće, ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života;
- pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji, ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Sukladno čl. 17.c st. 2. Zakona, radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz navedene odredbe čl. 17.c st. 2. Zakona može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.



ističemo...

U slučaju iz navedenih odredbi čl. 17.c st. 2. i 3. Zakona, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

10 Čl. 17.c st. 2. Zakona.

Ako poslodavac prihvati zahtjev radnika za ponovnim obavljanjem poslova u prostoru poslodavca iz navedene odredbe čl. 17.c st. 3. Zakona, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

5.1. Pravo radnika na izmjenju ugovora o radu u vezi trajanja i rasporeda radnog vremena



ističemo...

Sukladno čl. 68. st. 3. Zakona, radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz čl. 17.c Zakona¹¹, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno, ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenju ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju ovih okolnosti. **Poslodavac je dužan**, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz navedene odredbe čl. 68. st. 3. Zakona te mu **u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene**¹².

U slučaju iz navedene odredbe čl. 68. st. 5. Zakona, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenju ugovora o radu, ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu, ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac. Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

Poslodavac sukladno navedenim zakonskim odredbama mora razmotriti zahtjev radnika, uzimajući pri tome u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor. Znači, poslodavac nema dužnost obavezno prihvatiti zahtjev radnika, ali mora njegov zahtjev razmotriti i obavezno radniku odgovoriti u slučaju nemogućnosti njegovog prihvaćanja.

U slučaju odbijanja radnikovog zahtjeva, pisano obrazloženje moralo bi se vezati za organizacijske razloge na strani poslodavca odnosno potrebu organizacije rada u okviru koje nije moguć takav način rada ili bi takva organizacija rada za poslodavca bila izrazito otegotna ukoliko bi prihvatio zahtjev na način kako ga je postavio radnik. To bi npr. mogla biti nemogućnost organizacije poslovnih procesa, nedostatak radne snage i slično. U svakom slučaju poslodavac se u

pisanim odgovoru ne može pozvati na okolnost da jednostavno ne želi udovoljiti zahtjevu radnika.

6. Upravne mjere i Prekršaji

Za postupanje poslodavca protivno zakonskim odredbama o radu na izdvojenom mjestu rada, Zakonom su predviđene upravne mjere i novčane kazne za prekršaj.

6.1. Upravne mjere

Sukladno čl. 226. st. 1. t. 9.-10 i 12. Zakona, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radniku:

- s kojim je dogovorio rad na izdvojenom mjestu rada bez izmjenjenog ugovora o radu, za rad duži od 30 dana ponudi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (čl. 17. st. 6. Zakona);
- s kojim je sklopio ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada koji ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom ponudi izmjenju ugovora koji će sadržavati nedostajuće sastojke, odnosno da dopuni izdanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja ne sadrži sve sastojke propisane Zakonom (čl. 17.a st. 1.-2. Zakona);
- dostavi pisano obrazloženje o nemogućnosti izmjene ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, odnosno o nemogućnosti ponovnog obavljanja poslova u prostoru poslodavca i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjen ugovor ili o mogućnosti izmjene ugovora o radu s odgovornim početkom primjene (čl. 17.c st. 4. Zakona).

Žalba izjavljena protiv rješenja iz čl. 226. Zakona ne odgađa njegovo izvršenje.

6.2. Prekršaji poslodavca



ističemo...

Sukladno čl. 229. st. 1. t. 5. Zakona, novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za najteži prekršaj iz Zakona poslodavac pravna osoba ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti (čl. 17. st. 4. Zakona).

Za isti prekršaj novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se 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.

7. Zaključak

Možemo reći kako je nakon zadnjih velikih izmjena Zakona koje su stupile na snagu u dijelu koji se odnosi na rad na izdvojenom mjestu rada 1. siječnja 2023., rad na izdvojenom mjestu rada uređen na puno detaljniji način koji omogućava veću pravnu sigurnost poslodavca i radnika pri ugovoranju ovog oblika rada radnika. Rad na izdvojenom mjestu rada, kao poseban oblik ugovora o radu, posebno kada se radi o radu na izdvojenom mjestu rada od kuće, radi toga predstavlja sve češću praksu u radnim odnosima u Republici Hrvatskoj. Ovaj oblik ugovora o radu po prirodi stvari ne može se koristiti u svim djelatnostima.

¹¹ Vidjeti pod 5.

¹² Čl. 68. st. 5. Zakona.



Međutim, kod tzv. administrativnih poslova (pravni, računovodstveni, marketinški i dr.), poslova u vezi sa izradom ili nadzorom rada računalnih sustava i drugih poslova koji se mogu obavljati suvremenim sredstvima daljinske komunikacije i ne zahtijevaju neposrednu prisutnost radnika na radnom mjestu u sjedištu poslodavca ili organizacijskoj jedinici, praksa pokazuje sve češće korištenje ovih oblika ugovora o radu. U većini slučajeva u praksi ovaj oblik ugovora o radu koristi se za ugovaranje povremenog rada na izdvojenom mjestu rada od kuće, kod kojeg dio radnog vremena u radnom tjednu radnik radi u prostorima poslodavca, a dio na izdvojenom mjestu rada od kuće. Svakako bitan element organizacije rada na izdvojenom mjestu rada, posebno kada se radi o radu radnika od kuće predstavlja nabavka i održavanje tehničke opreme koja omogućava radniku rad od kuće i stalnu komunikaciju sa poslodavcem.

Ne zaboravite:

- Rad na izdvojenom mjestu rada je oblik rada koji se ne obavlja u prostoru poslodavca nego od kuće, odnosno doma radnika, ili u nekom drugom prostoru slične namjene koji nije prostor poslodavca.
- Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen.
- U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- U takvom slučaju, za rad radnika koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.
- Poslovi koji su Zakonom, ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
- Svaki ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, osim obveznog sadržaja iz čl. 15. st. 1. Zakona, obavezno mora sadržavati i podatke iz čl. 17.a st. 1. Zakona.

RAČUNOVODSTVO
i **POREZI** u praksi

racunovodstvo-porezi.hr



Pratite
nas i na
društvenim
mrežama



RacunovodstvoIPoreziUPraksi

LinkedIn

RIPUP CRIF

Poslovna ideja dolazi
uz prave savjete !

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- 2) Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (Nar. nov., br. 5/84 i 71/14);
- 3) Pravilnik o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 104/22, 112/22, 156/22, 1/23, 3/23, 56/23, 143/23 i 16/25).