

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Gordana Muraja*

Zadnja izmjena Zakona o radu, koja je na snazi od početka ove godine, donijela je i detaljnije uređenje rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu. Uz osnovni prikaz zakonskog uređenja, ovaj se članak bavi i praktičnim pitanjima koja treba riješiti prije nego poslodavac i radnik mogu takav rad i ugovoriti.

1. Zakonsko uređenje

Iako je člankom 17. Zakona o radu (NN, br. 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22., dalje u tekstu: ZR) bio uređen rad na izdvojenom mjestu rada, u pandemiji se pokazalo da samo jedna zakonska odredba ne uspijeva odgovoriti na sva pitanja koja se pojavljuju prilikom ugovaranja takvog rada. Istovremeno je i razvoj tehnologije doveo do mogućnosti da radnik radi na daljinu, koristeći svoju opremu i iz prostora koji izabere, no rad na daljinu ZR nije uopće uređivao. To su bili glavni razlozi zbog kojih je zadnjom izmjenom i dopunom ZR-a, objavljenom u Narodnim novinama br. 151 od 22.12.2022., koja je stupila na snagu 1. siječnja 2023., detaljnije uređuje rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu.

2. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 17. Zakona o radu u stavku 1. utvrđuje da pojam *rad na izdvojenom mjestu rada* označava rad kod kojeg radnik, na temelju dogovora koji je postigao s poslodavcem, ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca. *Rad na daljinu*, čiju zakonsku definiciju daje stavak 2. članka 17. ZR-a, je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu. Oba oblika rada mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen rad, naravno ako poslodavac i radnik ugovore takvu vrstu rada.

Radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu ne mogu se obavljati poslovi 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.

ZR također, u stavcima 5. i 6. članka 17. predviđa da u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba

poslodavac može bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. No ako bi rad na izdvojenom mjestu rada 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.

3. Obavezni sadržaj ugovora o radu

Osim obaveznih sastojaka ugovora o radu koje utvrđuje članak 15. stavak 1. ZR-a, ugovor o radu na izdvojenom mjestu mora sadržavati i dodatne obavezne sastojke, koje uređuje članak 17.a ZR-a. Podaci su grupirani u šest točaka, a odnose se na organizaciji rada koja mora omogućavati dostupnost radnika, ali i radnikov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu; način evidentiranja radnog vremena; sredstvima rada 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 te trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu, osim obaveznih sastojaka ugovora o radu koje utvrđuje članak 15. stavak 1. ZR-a, obavezno mora sadržavati i podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad, podatke o organizaciji rada koja mora omogućavati dostupnost radnika, ali 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; načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca te trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada. Odredbe stavka 1. točaka 3 i 4 koje se odnose na naknadu troškova

* Gordana Muraja, mag. iur., odvjetnica, Odvjetnički ured MURAJA, www.odvjetnik.muraja.com

u vezi s radom na daljinu nisu obavezni sastojci ugovora o radu na daljinu, ali ih poslodavac i radnik mogu ugovoriti.

Na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu na odgovarajući se način primjenjuju i odredbe ZR-a o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, ali ta pitanja mogu biti i drukčije uređena samim ZR-om, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

4. Obveze i prava poslodavca

U članku 17.b ZR je na neki način prenormirao temu obveza poslodavca prema radniku. Teško je reći što je nagnalo zakonodavca da u tekst izmjena uđe, primjerice, utvrđenje iz stavka 1. ovog članka da plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili 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 poslovima. Naime, ovdje se radi o načelu radnog prava, da svi radnici moraju biti u istom položaju prema poslodavcu. I zapravo je začudno da se ovakvim odredbama ponovno naglašava da poslodavac ne smije diskriminirati radnika ni na koji način i da svim radnicima, bez obzira na vrstu ugovora koji su zaključili, mora ponuditi iste uvjete.

Slično bi se moglo primijetiti i za uređenje stavka 2., da je poslodavac dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku na izdvojenom mjestu rada i na daljinu ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Pravo na odmor uređeno je ZR-om i također se jednako odnosi na sve radnike.

Da je članak 18.b u većem dijelu suvišno ponavljanje onoga što je već poznato vidljivo je i iz stavka 3., koji propisuje da je poslodavac radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. ovoga Zakona u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Naime, to isto propisuje i članak 17.a točka 4. ZR-a.

Stavak 4. članka 17.b otvara poslodavcu mogućnost da s radnikom ugovori pravo ulaska u privatni prostor radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ali samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom. Ova odredba je jedna od novih, koje do sada nisu postojale, i potrebna je. Naime, bez nje poslodavac ne bi imao pravo na ulazak u osobni prostor radnika, a i za odredbu da se vrijeme s radnikom mora dogovoriti se može reći da je potrebna.

Stavci 5. i 6. članka 17.b uređuju opseg obveza poslodavca prema vrsti rada, te ova dva načina rada ne uređuju na jednak način. Naime, za rad na izdvojenom mjestu rada

poslodavac je dužan osigurati radniku zaštitu privatnosti i rad na siguran način, kad je to na izdvojenom mjestu rada moguće. ZR ne propisuje što se događa ako na izdvojenom mjestu rada nije moguće osigurati rad na siguran način, no iz njegovog načina uređenja može se jasno pročitati da je poslodavac u obvezi *kad je to moguće osigurati*. Za razliku od toga, za rad na daljinu poslodavac je dužan osigurati zaštitu privatnosti radnika te pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

5. Rad na izdvojenom mjestu rada zbog privatnih potreba

Potpuno novi institut uredio je članak 17.c ZR-a. Radnik koji radi u poslovnom prostoru poslodavca od poslodavca može zatražiti izmjenu ugovora o radu i ugovaranje rada na izdvojenom mjestu rada radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba. ZR u stavku 2. ovog članka utvrđuje da radnik takav zahtjev može postaviti poslodavcu ako je radniku takav način rada potreban radi zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta, trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života ili pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Rad na izdvojenom mjestu rada u ovakvom se slučaju ugovara na određeno vrijeme, te je i ugovor i rad na promjenu mjesta rada za određeno vrijeme. Budući da se može dogoditi da radniku i prije isteka ugovorenog roka prestane potreba za radom na izdvojenom mjestu rada i da se želi vratiti na rad u poslovni prostor poslodavca, ZR obvezuje poslodavca da u takvom slučaju razmotri zahtjev radnika te radniku obrazloženim pisanim odgovorom odgovori u roku od 15 dana. Kad se radnik vrati na rad u poslovni prostor poslodavca, poslodavac i radnik će ponovno promijeniti ugovor o radu, kako propisuje članak 17.c u stavku 5. (I opet prenormirano, ako poslodavac i radnik ugovaraju izmjenu da bi radnik radio na izdvojenom mjestu rada, zar je potrebno posebno naglašavati da moraju ugovoriti i povratak na rad?)

6. Kako primijeniti u praksi

ZR kao opći propis o radu moguće je izravno primijeniti kad nalaže obvezu za koju nije potrebno dodatno uređenje. Iako je dao zakonodavni okvir, ZR ne rješava neka praktična pitanja koja je potrebno riješiti da bi se odredbe o radu na izdvojenom mjestu rada i radu na daljinu mogle primijeniti u praksi. Drugi razlog zbog kojeg je potrebno prvo normirati pa onda primijeniti je i u tome što je, na temelju članka 26. ZR-a, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan donijeti i objaviti pravilnik o radu. ZR postavlja taj zahtjev zato da bi poslodavac osigurao jednake uvjete rade svim radnicima.

Poslodavci koji imaju manje od 20 radnika ove oblike rada mogu s radnikom urediti i dodatkom ugovoru o radu, no svakako se moraju pobrinuti da se uredi i sva praktična pitanja takvih vrsta rada. Ipak, izazov će biti vrsta poslova

koja se u takvom radu može obavljati. Naime, ne moraju sva radna mjesta biti pogodna za rad na izdvojenom mjestu rada. Zbog toga bi bilo dobro da poslodavac odredi svoju načelnu politiku prema tome za koje se poslove rad na izdvojenom mjestu rada uopće može ugovoriti.

Budući da ZR ne rješava pitanje naknade troškova za rad na izdvojenom mjestu rada, način vođenja evidencije o radu, a vjerojatno i neka druga pitanja koja se pojavljuju u radu pojedinih poslodavaca, poslodavac ne može izravno primijeniti ZR te se pokazuje da prije primjene mora urediti barem pitanje naknade troškova i prijevoza na posao i s posla. Treći razlog zbog kojeg poslodavci prvo moraju normirati obje vrste rada je u odredbi članka 65. Zakona o izmjenama i dopunama ZR-a, kojim je poslodavcima određen rok od šest mjeseci za usklađenje s izmjenom ZR-a.

7. Primjena u javnoj i državnoj službi

Dakle, za oba oblika rada primjena u praksi zavisi od općih akata poslodavca, zaključenog kolektivnog ugovora odnosno ugovora o radu.

Materijalna prava radnika u javnim službama uređuje Zakon o plaćama u javnim službama (NN, br. 27/01), koji u članku 3. utvrđuje da se na pitanje plaća i drugih naknada na osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama koja nisu tim Zakonom uređena primjenjuju opći propisi o radu, odnosno u skladu s njima sklopljeni kolektivni ugovori.

No, kada se je pitanje rad od kuće ili rad na daljinu, ostaje nejasno kako će poslodavac osigurati primjenu istih mjerila za sve radnike, ako ta mjerila nisu normirana, odnosno ako nisu prošla cjelokupni postupak donošenja općeg akta u kojem razni dionici imaju pravo sudjelovati u određivanju načina uređenja bilo rada od kuće, bilo rada na daljinu.

Jedan od tih dionika je i poslodavac, Republika Hrvatska, koju u odnosima s javnim i državnim službama zastupa i predstavlja Vlada Republike Hrvatske. Odluka o normiranju sasvim sigurno ne može biti u području odgovornosti samih subjekata jer je ugovor o radu dvostrani pravni posao, u čijem oblikovanju imaju pravo i obvezu sudjelovati obje stranke.

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama ne sadrži odredbe koje bi omogućile bilo uskratku naknade za prijevoz - jer TKU uopće ne razmatra ni rad od kuće ni rad na daljinu - a isplata naknade za prijevoz pritom je detaljno uređena i razrađena. Uskratka naknade moguća je jedino za dane u kojima radnik ne radi - što se za rad na daljinu ne bi moglo reći.

Upravo zbog brojnih otvorenih pitanja koja treba urediti prije nego se bilo kojem radniku može odobriti rad od kuće ili rad na daljinu, poslodavac, odnosno Republika Hrvatska, treba na jedinstveni način urediti sva pitanja koja je potrebno urediti kako bi javne i državne službe mogle odobravati rad od kuće ili rad na daljinu.

Sve dok kolektivni ugovori ne budu osiguravali jednaku primjenu odredbi o radu na izdvojenom mjestu rada i na daljinu svim radnicima, do normiranja pitanja koja treba normirati ne postoji prostor u kojem bi se pojedinom radniku mogao odobriti neki od ovih oblika rada. Pritom će situacija biti zahtjevna u svim slučajevima u kojima radnik ima pravo, na temelju članka 17.c ZR-a, zatražiti od poslodavca rad na udaljenom mjestu rada. No i ovo pravo radnik neće moći ostvariti ako važećim kolektivnim ugovorima nije ugovoren pravni okvir u kojem se neki od ovih oblika rada mogu s radnikom ugovoriti pa će, očito, biti potrebno da ovo pitanje što prije urediti, kako bi radnici mogli koristiti prava koja im jamči ZR.



IMATE PITANJE?

Slobodno nam se obratite sa svim dilemama i pitanjima.
Tu smo za Vas.

pitajcentar@tim4pin.hr