

Raspored radnika na zamjenu odsutnog radnika

Gordana Muraja *

Radnik se može iznenada razboljeti, ali i zbog drugih razloga iznenada i neplanirano biti spriječen doći na rad. Ako se radi o poslovima koje nije moguće odgoditi, a čije je obavljanje ključno za poslovanje, poslodavac svakako mora u kratkom roku pronaći zamjenu. Ovaj se članak bavi pitanjima na što sve treba obratiti pozornost kod izdavanja naloga.

1. Popis i opis poslova se ugovara

Stavak 1. točka 3. članka 15. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14., 127/17., 98/19, 151/22, Odluka o nedaivanju vjerodostojnog tumačenja 46/23, odluka USUD U-I-242/2023 64/2023., dalje u tekstu ZR) utvrđuje da ugovor o radu mora sadržavati uglavke *o nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova*, odnosno da se radi o odredbi koja se ubraja u obavezni sadržaj pisanog ugovora, odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Zaključivanjem ugovora radnik preuzima obvezu obavljati točno opisane poslove. Argumentom suprotnosti ujedno slijedi da radnik nije preuzeo obvezu obavljati bilo koje / kakve druge poslove koje kod poslodavca treba obaviti. Ako radnik nije preuzeo obvezu obavljati bilo koje druge poslove, što to znači za poslodavca i organizaciju rada u situacijama u kojima je pojedine poslove neophodno obaviti, a pritom je radnik koji ih treba obaviti iz bilo kojeg razloga odsutan?

Svjesni takve situacije poslodavci u opće akte radnog prava uz popis i opis poslova rado dodaju formulaciju da radnik uz sve nabrojane *obavlja i druge poslove po nalogu neposredno nadređenog rukovoditelja*. ZR se ovom temom uopće ne bavi, a tumačenje te odredbe u mnogim situacijama dovodi do nategnutih odnosa između radnika i poslodavca.

2. Pravo rasporeda na zamjenu poželjno je urediti

Odgovore na pitanja koja potreba za zamjenom na poslovima za koje nije zaključen ugovor o radu nameće treba sagledati u kontekstu odredbi koje uređuju radni odnos. Pritom treba u prvom redu imati na umu da je radni odnos utemeljen na ugovoru o radu, dvostranom ugovornom odnosu koji nije moguće mijenjati jednostranom odlukom bilo koje od ugovornih strana.

U idealnom slučaju poslodavac je općim ili pojedinačnim aktima radnog prava (pravilnik o radu, kolektivni ugovor,

ugovor o radu) uredio način zamjene odsutnih radnika i obvezu radnika po nalogu neposrednog rukovoditelja kojima će se zamjenjivati na poslovima za čije obavljanje nije zaključio ugovor o radu. Osim normiranja okolnosti pod kojima radniku takav nalog može biti dan, odnosno okolnosti pod kojima radnik takav nalog mora ispuniti, upravo zbog toga što se radi o iznimnoj situaciji, poželjno je urediti i najduže trajanje takvog rada.

Također se postavlja pitanje visine plaće koju radniku za zamjenu treba isplatiti ako su plaća na ugovorenim poslovima i poslovima na zamjeni različite, pa je i pitanje određivanja plaće potrebno urediti. Osobito se to odnosi na situacije u kojima je radnik u situaciji da uz svoje redovne poslove treba zamijeniti odsutnog radnika. Tu se, naravno, postavlja pitanje je li to uopće moguće - jer se polazi od toga da je poslodavac sistematizacijom poslove raspodijelio tako da radnik za njihovo obavljanje ima na raspolaganju ugovoreno radno vrijeme pa je teško zamisliti situaciju u kojoj bi radnik mogao preuzeti obvezu oba posla obaviti / obavljati u istom radnom vremenu.

3. Ograničenja kod izdavanja naloga

No i kad je pravo poslodavca na raspored radnika na zamjenu uređeno općim aktima radnog prava, odnosno kad poslodavac prema aktima ima pravo naložiti radniku obavljanje poslova u zamjeni, to pravo ipak nije neograničeno.

3.1. Ograničenje opisom poslova

U predmetu Revr 223/03-2, Gzz 83/03-2 o kojem je odlučivao Vrhovni sud Republike Hrvatske¹ (dalje: VSRH), sud je raspravljao o situaciji u kojoj se radnik ugovorom o radu *obvezao u slučaju potrebe procesa rada obavljati i druge poslove po nalogu poslodavca*. Obrazlažući odluku, sud je istaknuo da se kod ovakvog uređenja *očito mislilo na poslove koji nisu Pravilnikom taksativno opisani u popisu poslova tog radnog mjesta, a nužni su u danom trenutku u svrhu odvijanja procesa rada*. U konkretnom slučaju radnik je zaključio ugovor o radu za obavljanje poslova strojara, a poslodavac mu je naložio da uz svoje poslove obavlja

* Mag. iur. Gordana Muraja, odvjetnik, Odvjetnički ured MURAJA, odvjetnik.muraja.com

¹ Sve odluke citirane u ovom radu dostupne su na Portalu sudske prakse, na mrežnoj adresi sudskapraksa.csp.vsrh.hr

i čuvarske poslove. Budući da je radnik zaključio ugovor o radu za obavljanje poslova strojara, sud je istaknuo da se pojedine odredbe ugovora o radu mogu mijenjati samo suglasnošću obje ugovorne strane, te da drugi poslovi po nalogu poslodavca ne mogu uključivati i obavljanje poslova koji nisu nabrojani ugovorom o radu.

Kao što je vidljivo, sud je formulaciju *u slučaju potrebe procesa rada* tumačio prilično usko, odnosno tako da se odnose na strojarske poslove koji nisu izričito navedeni u opisu poslova radnog mjesta za čije je obavljanje zaključen ugovor o radu, a nužni su u danom trenutku. Pritom to tumačenje očito nije obuhvatilo i strojarskim poslovima nesrodne čuvarske poslove, iako bi se i za njih općenito moglo reći da su u danom trenutku nužni u svrhu odvijanja rada.

3.2. Ograničenje opsegom posla i trajanjem

Na ograničenje trajanjem rada upućuje i odluka u predmetu Revr 708/07-2 u kojem je odlučivao VSRH. Poslodavac i radnik sporili su se o tome može li poslodavac radniku naložiti obavljanje poslova dva radna mjesta, oba sistematizirana s punim radnim vremenom. Naime, i u ovom slučaju poslodavac je u svojim općim aktima imao formulaciju da je radnik dužan po nalogu nadležnog rukovoditelja obavljati i druge poslove koji nisu u djelokrugu rada njegovog radnog mjesta, a vezani su prirodom posla uz radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu te radnik ima potrebno stručno znanje i radno iskustvo.

Ograničenje opsega posla i trajanja prikazuje se u istom dijelu zato što je u konkretnom predmetu nadležni rukovoditelj radnici dao pisani nalog da uz ugovorene poslove obavlja i poslove drugog radnog mjesta. Budući da je radnica odbila takav nalog, odnosno nije pristala na obavljanje poslova oba radna mjesta, poslodavac joj je otkazao ugovor o radu.

Razmatrajući akte koji obvezuju poslodavca, sud je zauzeo stajalište da ... *poslodavac može naložiti radniku da, osim poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, kratkoročno obavlja i neke poslove drugog radnog mjesta za koje je sposoban*,... No sud je istovremeno zaključio da se u konkretnom predmetu takva obveza ne može radnici nametnuti jer nije postojala obveza radnice *da osim poslova radnog mjesta za koje je sklopila ugovor o radu obavlja i poslove radnog mjesta kontrolora u skladu s nalogom izvršnog direktora*.

4. Obveza radnika raditi po nalogu poslodavca

Upravo iz odluke VSRH u predmetu Revr 708/07-2 koji je prikazan pod točkom 3. ovog članka, razvidno je stajalište sudske prakse da poslodavac može radniku naložiti *kratkoročno* obavljanje i drugih poslova *za koje je sposoban*. Naime, i u tom predmetu poslodavac je općim aktima radnog prava uredio situaciju postupanja po izravnom nalogu pretpostavljenog. Problem je bio u načinu tumačenja takve odredbe pa se sud izjasnio i o samoj odredbi, kako je citirano.

Sud je izrazio stajalište da za kratkotrajni raspored, ako je radnik sposoban za obavljanje poslova koji su mu naloženi, nije presudno ima li radnik potrebnu stručnu spremu, odnosno ispunjava li uvjete potrebne stručne spreme. Dakle, ako se radi o kratkoročnom obavljanju poslova, sud u ovoj odluci nije ulazio u pitanja stručne spreme potrebne za obavljanje posla, nego je stao na tome da je radnik u obvezi zamjenjivati ako je sposoban za obavljanje tih poslova.

Iako, dakle, nalog za zamjenu ima svoja ograničenja i kad je predviđen općim aktima radnog prava, općenito govoreći kod nastupa hitnih situacija u kojima je pojedine poslove neophodno obaviti, radnik je uvijek u obvezi raditi po nalogu poslodavca. To se odnosi na ugovorene poslove, ali i na poslove koji nisu posebno ugovoreni, a radnik je sposoban za njihovo obavljanje. Glavni je uvjet da su poslovi koje radnik obavlja na zamjeni hitne / kratkoročne naravi.

4.1. Pisani nalog za zamjenu

Međutim, jedan od uvjeta je i pisani nalog poslodavca. Upravo zato što se radi o situaciji u kojoj se odstupa od zaključenog ugovora o radu, nadležna osoba poslodavca radniku treba dati pisani nalog u kojem će jasno biti navedeno koje poslove radnik treba obavljati, koliko dugo i kako će za zamjenu biti plaćen.

Svrha je naloga u prvom redu nedvosmislenost o tome koje poslove radnik treba obaviti, ali i nedvosmislenost o tome da je radniku obavljanje pojedinih poslova naloženo. Jer, u situaciji u kojoj obavlja poslove zamjene, ugovoreni poslovi ostaju bez izvršitelja pa se radnik bez pisanog naloga može naći u situaciji da nema dokaz da mu je poslodavac zapravo naložio da prestane obavljati svoje poslove radi zamjene na drugim poslovima.

Također, ako općim aktom radnog prava nije posebno uređeno plaćanje zamjene, poslodavac bi morao već u odluci kojom radniku daje nalog za obavljanje posla odrediti i na koliku naknadu radnik ima pravo.

4.2. Dodatak ugovoru o radu

Najveća mana naloga koji je izdao poslodavac je u tome što radnik ni u jednom trenutku nije iskazao svoju suglasnost za zamjenu. Zbog toga se, i u situaciji u kojoj je obveza postupanja po nalogu poslodavca normirana aktima radnog prava, poslodavac izlaže situaciji da radnik osporava svoju obvezu postupiti po nalogu. Čak i kad je ispunio nalog, kako je sudska praksa ukazala u brojnim situacijama, radnik je u zavisnom odnosu prema poslodavcu i postavlja se pitanje je li takvim radom iskazao svoju volju da preuzme ugovorenu obvezu ili je obvezu preuzeo zato što se boji posljedica kojim bi ga poslodavac izložio ako odbije.

I zbog pitanja o plaćanju rada u zamjeni s radnikom bi trebalo zaključiti dodatak ugovoru o radu kojim se utvrđuju sva pitanja bitna za odnos radnika i poslodavca. Što je najbitnije, dodatak ugovoru o radu radnik treba potpisati, čime se dokazuje da je preuzeo obvezu zamjenjivati.

5. Visina naknade

U pojedinim primjerima koje je autorica ovog članka imala priliku vidjeti u općim aktima bilo je prisutno uređenje da je radnik u obvezi po nalogu poslodavca obavljati i druge poslove koji ne trpe odgađanje, ali zapravo ni u jednom razmotrenom aktu nije bilo uređeno na koliku plaću radnik ima pravo za zamjenu.

Ako radnik zamjenjuje na poslovima na kojima je plaća veća od plaće za koje je zaključio ugovor o radu, logično se nameće da radnik bude plaćen po satnici za poslove koje na zamjeni obavlja.

Ako radnik zamjenjuje na poslovima na kojima je ugovorena plaća manja od plaće za ugovorene poslove, radnik bi trebao biti plaćen u visini ugovorene plaće, bez obzira na to što su poslovi na kojima zamjenjuje inače manje plaćeni.

Oba načela i način rješavanja prava radnika na plaću slijede iz stajališta izraženog kroz različita rješenja ZR-a da je u radnom odnosu radnik slabija strana te da poslodavac kod osmišljavanja i primjene pojedinih rješenja treba to imati u vidu. Zavisno od toga koja je situacija u pitanju, poslodavac treba primijeniti načelo da radnik ima pravo na plaću bolje plaćenog radnog mjesta. U jednoj će situaciji to biti zato što efektivno obavlja te poslove, a u drugoj zato što poslodavac nalogom za obavljanje pojedinih poslova ne može jednostranom odlukom radniku umanjiti ugovorenu plaću. To se osobito odnosi na situacije u kojima s radnikom nije zaključen dodatak ugovora o radu pa realno nema izražene izričite suglasnosti radnika za takav raspored. No i kad je zaključen dodatak ugovora o radu, i dalje je radnik slabija strana u odnosu prema poslodavcu pa bi upitna bila i suglasnost radnika da, unatoč tome što je ugovorio veću plaću za razdoblje zamjene, pristane na nižu plaću.



**SVEUČILIŠNA
TISKARA**

Trg Republike Hrvatske 14
10000 Zagreb, Hrvatska
T: 385(01) 45 64 430, 45 64 428
F: 385(01) 45 64 427
E: info@sveucilisnatiskara.hr
www.sveucilisnatiskara.hr

