

20.10.2016

Što se smatra radom na izdvojenom mjestu rada

Zakon o radu omogućava da radnik u radnom odnosu poslove ne obavlja (samo) u prostorijama poslodavca već i na drugim mjestima. Takav rad se prema Zakonu o radu naziva radom na izdvojenom mjestu rada odnosno riječ je o radu koji se obavlja kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

Dakle, ako radnik radi na takvim poslovima, njegov ugovor o radu, sukladno [članku 17. Zakona o radu](#), mora osim podataka iz [članka 15. stavka 1. točke 1. do 9. Zakona](#) (podaci u uobičajenom ugovor o radu) sadržavati i dodatne podatke o:

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

Poslodavci se koriste radom na izdvojenim radnim mjestima iz mnogih razloga. To može biti odluka menadžmenta zbog novih poslovnih procesa ili zbog specifičnih problema kao što su manjak prostora, želja za većom profitabilnosti i produktivnosti, ili redukcija troškova. Isto tako može biti način za rješavanje problema pronalaženja i zadržavanja visokokvalificiranih radnika ili jednostavno zbog manjeg štetnog utjecaja na okoliš neuporabom svakodnevnog prijevoza na posao. Fleksibilan način rada može, također, biti iniciran od radnika koji žele fleksibilniji i kreativniji način rada bez povezanosti s određenom lokacijom i čestim putovanjima.

Kao primjere rada na izdvojenom mjestu rada možemo navesti:

- rad kod kuće (primjerice pisanje i uređivanje tekstova, lektoriranje)
- rad na izdvojenom radnom mjestu/na putu (primjerice rad trgovačkih putnika, serviser, prodajnih predstavnika farmaceutskih kompanija).

U praksi se ponekad javlja dvojba smatra li se neki rad radom kod poslodavca ili radom na izdvojenom mjestu rada. U odgovoru na to pitanje pomoći će nam sljedeća mišljenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava:

1) [Člankom 15. Zakona o radu](#) (NN 149/09) propisan je obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Prema stavku 1. navedenog članka Zakona, izdvojeno mjesto rada je kuća radnika ili drugi prostor koji nije prostor poslodavca. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada obavezno mora, uz uglavke iz [članka 13. stavka 1. podstavka 1. do 9. Zakona](#), sadržavati i dodatne

RADNO PRAVO

Izvor: <http://www.iusinfo.hr/>

uglavke propisane podstavcima 1. do 6. stavka 1. navedenog članka, koji proizlaze iz atipičnog oblika rada i uvjeta toga rada.

Iz cjeline odredaba [članka 15. Zakona](#), moglo bi se zaključiti da se one odnose na rad koji se obavlja u prostoru kao stalnom mjestu rada u kojem je organiziran proces rada, a na što upućuju osobito odredbe točke 3. i 4. stavka 1. toga članka o instaliranju i održavanju strojeva, alata i opreme poslodavca i radnika potrebnih za obavljanje poslova, kao i odredbe [stavka 3. i 5. članka 15.](#) o visini plaće (ne može biti manja od plaće radnika koji radi na istim ili sličnim poslovima u prostorijama poslodavca) i osiguravanju sigurnih uvjeta rada radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada.

Uzimajući u obzir odredbu [članka 13. Zakona](#), kojom su propisani bitni uglavci ugovora o radu, te činjenicu da se rad može obavljati u stalnom ili glavnom mjestu, ali i u različitim mjestima, **mišljenja smo da se u slučaju u kojem temeljem ugovora o poslovnoj suradnji poslodavca radnici posao obavljaju izvan sjedišta poslodavca, ne radi o radu na izdvojenom mjestu rada, već o obavljanju rada na različitim mjestima**, u kojem bi slučaju ugovor takvog radnika morao sadržavati uglavak iz kojeg je vidljivo da se rad obavlja na različitim mjestima ([članak 13. stavak 1. podst. 2. Zakona](#)). - Mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Uprava za rad i tržište rada, Službeno, Zagreb, 14. ožujka 2011.

2) Iz odredbe [članka 15. Zakona o radu](#) koja propisuje obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada proizlazi da je rad na izdvojenom mjestu rada rad kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Stoga smo mišljenja da **pri ocjeni radi li se o radu na izdvojenom mjestu rada nije odlučno sjedište poslodavca odnosno prebivalište radnika, već upravo radni prostor koji ujedno nije prostor poslodavca**. Stoga bi se s radnikom koji radi kod kuće ili radi u prostoru koji nije ujedno i prostor poslodavca trebao sklopiti ugovor s obveznim sadržajem na način kako to propisuje Zakon. - Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava, KLASA: 110-01/11-01/305, URBROJ: 526-08-01-01/1-11-2, od 16. rujna 2011.

Napominjemo da je to Ministarstvo dalo mišljenje i o **uvjetima rada radnika na izdvojenom mjestu rada**:

3) [Zakon o radu](#) kao opći izvor radnog prava predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa, odnosno obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca, a što se može odnositi i na rad na izdvojenom mjestu izvan države registracije poslodavca. Konkretno, [članak 17.](#) uređuje oblik i bitne sastojke ugovora o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca koji je pravna osoba. On obuhvaća, osim obveznih sastojaka (redovitog) ugovora o radu popisanih u [članku 15. Zakona](#), ugovaranje radnog vremena, strojeva, alata i opreme za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, uporabu vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknade troškova u vezi s time, naknade drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova, način osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju takvog ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Također, propisana je obveza poslodavca da radniku osigura sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima. - [Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava, od 3. rujna 2015.](#)

4.11.2015

Rad na izdvojenom mjestu rada

[Zakon o radu](#) (NN br. 93/14) kao opći izvor radnog prava predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa odnosno obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca, a što se može odnositi i na rad na izdvojenom mjestu izvan države registracije poslodavca. Konkretno, članak 17. uređuje oblik i

RADNO PRAVO

Izvor: <http://www.iusinfo.hr/>

bitne sastojke ugovora o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca koji je pravna osoba.

Predmetno obuhvaća osim obveznih sastojaka (redovitog) ugovora o radu popisanih u [članku 15. Zakona o radu](#), ugovaranje radnog vremena, strojeva, alata i opreme za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, uporabu vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknade troškova u vezi s time, naknade drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova, način osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika. Pritom ističemo da količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju takvog ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Također, propisana je obveza poslodavca da radniku osigura sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

Što se tiče plaće radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor na izdvojenom mjestu rada, ona ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Također, odredbe [Zakona o radu](#) o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor koji se obavlja na izdvojenom mjestu rada ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Što se tiče evidencije radnog vremena u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada treba naglasiti da je [člankom 10. i 11. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima](#) (NN br. 32/15 i 97/15) na nov način regulirano vođenje evidencije o radnom vremenu radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada. Dakle, ako nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, poslodavac je dužan voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen ugovor o radu za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada. Evidenciju poslodavac može voditi na način da zaduži radnika za redovito vođenje i dostavljanje te evidencije, koju je poslodavac obavezan kontrolirati. Ostaje pitanje u kojim rokovima izdvojeni radnik vodi i dostavlja evidenciju. Čini se da bi se i na njega odnosili isti rokovi propisani Pravilnikom koji se odnose i na poslodavca, budući da je poslodavac na radnika prenio obvezu vođenja evidencije o radnom vremenu. Tu bi evidenciju radnik trebao dostaviti poslodavcu pravodobno kako bi poslodavac mogao na temelju nje obračunati i isplatiti plaću za prethodni mjesec do dospijeca.

Međutim, ako poslodavac ne zaduži radnika da sam vodi evidenciju, poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada voditi evidenciju o radnom vremenu, koja (dakle, bez obzira vodi li je poslodavac ili radnik) mora sadržavati najmanje sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime radnika,
 - 2) datum u mjesecu,
 - 3) ukupno dnevno radno vrijeme,
 - 4) vrijeme terenskog rada,
 - 5) vrijeme pripravnosti,
 - 6) vrijeme nenazočnosti na poslu:
 - vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
 - neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
 - vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - vrijeme rodiljnih, roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
 - vrijeme plaćenih dopusta,
 - vrijeme neplaćenih dopusta.
-

1.4.2015

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada – fleksibilno vrijeme i mjesto rada radnika

Unatoč višestrukoj koristi (i) za poslodavce, ovaj radnopravni institut nije u širokoj primjeni iako je u naše zakonodavstvo uveden još Novelom Zakona o radu iz 2003. Aktualnim [Zakonom o radu](#) poslodavcima je dodatno olakšano sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, kako u odnosu na tu Novelu, tako i u odnosu na prijašnji [Zakon o radu](#).

Među ostalim, i zbog različitih uobičajenih „recesijskih“ ograničenja kod korištenja poslovnih prostora (najčešće ograničenja u veličini poslovnih prostora potrebnih za redovan rad), svakako treba uputiti na korištenje radnopravnog instituta - **ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada**. Naime, u slučaju **nepredviđenog povećanja poslova tvrtke u istim prostornim i radnim kapacitetima**, kao alternativni način za nesmetano funkcioniranje i rad radnika odnosno pravodobnu i kvalitetnu realizaciju određenih, bitnih poslovnih projekata poslodavca i u takvim uvjetima, vrlo korisno može biti **sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada s pojedinim radnicima i svojevrsno korištenje prostora zaposlenika za rad** (za one vrste poslova kod kojih je to moguće), a sve to uz, za radnika prihvatljivije, fleksibilno radno vrijeme.

Prema odredbama [članka 17. Zakona o radu](#), fleksibilno radno vrijeme jest zapravo radno vrijeme koje se **primjenjuje kod rada na izdvojenim mjestima rada**. Pod pojmom izdvojenih mjesta rada prvenstveno se smatra rad radnika kod vlastite kuće (što najčešće i jest slučaj u praksi ako je ugovorom o radu ustanovljeno radno vrijeme prema ovoj odredbi), a tek potom i rad u svim drugim prostorima koji nisu prostori poslodavca.

Dakle, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada poslodavac sklapa u skladu s odredbama [članka 17. Zakona o radu](#) koji u stavku 1. taksativno propisuje dodatne obvezne uglavke koje on mora sadržavati:

- o radnom vremenu
- o strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
- o upotrebi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika u radnikovu prostoru, te naknadi troškova u vezi s time
- o naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova
- o načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika koji radi izvan prostora poslodavca.

Navedeni obvezni uglavci ugovora o radu radnika na izdvojenom mjestu rada nešto su manje detaljni, a time i za poslodavce manje rigorozni od odredbi [članka 15. prijašnjeg Zakona o radu](#) koji je propisivao da ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati obvezne uglavke o dnevnoj, tjednoj i/ili mjesečnoj obvezi nazočnosti radnika na mjestu rada, načinu nadzora obveze prisutnosti i kvalitete rada radnika, načinu radnikove upotrebe vlastitog prostora za rad i sredstava za rad instaliranih u radnikovu prostoru od strane poslodavca, korištenju eventualno vlastitih sredstava rada, te naknadi troškova radniku zbog toga korištenja, načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika koji radi izvan prostora poslodavca, naknadi ostalih troškova vezanih za takav rad. Vjerojatno zbog poticanja korištenja tog radnopravnog instituta, zakonodavac je važećim [Zakonom o radu](#) poslodavcima olakšao sklapanje ove vrste ugovora o radu.

RADNO PRAVO

Izvor: <http://www.iusinfo.hr/>

Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada i organizacija radnog vremena

Članak 17. Zakona o radu u stavku 7. propisuje da količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor (potonji se često zlorabljavaju kod takve organizacije radnog vremena). Naime, iako se najčešće radi o radu radnika u vlastitom domu, njegov rad normativno je izjednačen s radom radnika u prostorijama poslodavca, te se u tom smislu poslodavac i radnik moraju ponašati prilikom realizacije međusobnih ugovornih obveza. Važno je naglasiti da sukladno odredbi **članka 17. stavak 3. Zakona o radu**, plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor o obavljanju poslova kod kuće ne smije biti manja od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Međutim, za razliku od radnika koji rade u prostorijama poslodavca, radnik koji radi kod kuće, čak i u punom fleksibilnom radnom vremenu, samostalno određuje organizaciju samog „korištenja“ dnevnog ili tjednog ugovorenog radnog vremena, te također svojevrijedno, od dana do dana određuje i doba dana za obavljanje poslova preuzetih ugovorom o radu. Tako, primjerice, radnik kod takvog oblika organizacije punog radnog vremena može odraditi tri dana u tjednu po 11 sati, četvrti dan 4 sata, a peti dan 3 radna sata, zatim sam određuje koji će dan obavljati poslove dopodne, a koji popodne i slično. Naravno, radnik ne može zlorabljivati takvu organizaciju rada, te se mora pridržavati ugovora o radu i odredbi o ugovorenoj obveznoj prisutnosti na mjestu rada odnosno u prostoru poslodavca radi nadzora rada, a kod takve fleksibilne organizacije radnog vremena posebno je važna kvaliteta obavljenog rada od strane radnika uz primjenu adekvatnih mjera zaštite na radu.

Zbog prethodno navedenog, na takav radni odnos teško se doslovno mogu primjenjivati normativne odredbe o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, noćnom radu i stanci, premda je to omogućeno u **članku 17. stavak 6. Zakona o radu**.

Zaštita na radu kod obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada

Prema prijašnjem **Zakonu o radu** (Narodne novine 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), poslodavac je o svakom sklopljenom ugovoru o radu koji uređuje fleksibilan način organizacije radnog vremena, odnosno rad u prostorijama izvan prostora poslodavca, bio dužan o tome u roku 15 dana obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za inspekciju rada (**članak 15. stavak 6.**). Međutim, **članak 17. važećeg Zakona o radu** to više ne predviđa, čime je bitno olakšano sklapanje takvih ugovora o radu.

Novi **Zakon o radu** i nadalje propisuje da radnik u vlastitom domu ne smije obavljati poslove koje bi ugrožavale njegovo zdravlje i sigurnost na radu, odnosno poslodavac ne smije sklopiti s radnikom ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ako se radi o poslovima iz članka 64. stavak 1. Zakona o radu (poslovi na kojima i uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja) - **članak 17. stavak 4. Zakona o radu**. U tom smislu poslodavac je dužan osigurati, bez obzira na izdvojenost prostora rada, sigurne uvjete za obavljanje poslova dogovorenih ugovorom o radu (**članak 17. stavak 5. Zakona o radu**).

(Ne)primjenjivanje normativnih odredbi o sklapanju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Unatoč višestrukoj korisnosti ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (i) za poslodavce, posebice kod poslova kod kojih nije važan način i tijek rada koji radnik obavlja već kvaliteta konačno obavljenog posla, taj radnopravni institut do danas nije u širokoj primjeni.

Odredbama **članaka 15., 43., 46., i 47.** prijašnjeg **Zakona o radu**, koje su prvi puta jasnije uredile institut ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada i općenito fleksibilnost organizacije i trajanja radnog vremena, postignut je određeni stupanj usklađenosti s **Direktivom 2003/88/EZ o određenim oblicima organizacije radnog vremena**. Dodatna fleksibilnost rada uvedena je normativnim proširenjem predmetne radnopravne materije (među ostalim i novim institutom dopunskog rada radnika), ali i dodatnim olakšavanjem mogućnosti sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu

RADNO PRAVO

Izvor: <http://www.iusinfo.hr/>

rada i fleksibilne organizacije trajanja radnog vremena kako to predviđaju članci 17., 61., 62., 66. i 67. važećeg [Zakona o radu](#).

Daniel Sever, mag. iur.
