

V. Begović*

SIGURNOST NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

UDK 331.45:349.2
PRIMLJENO: 7.5.2020.
PRIHVAĆENO: 17.8.2020.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: Tehnološki i komunikacijski napredak mijenja način života i rada, pa sve više prostora i na razini Europe dobiva mogućnost rada izvan sjedišta poslodavca. Kao primjere rada na izdvojenom mjestu rada mogu se navesti: rad kod kuće (primjerice različiti administrativni poslovi, pisanje i uređivanje tekstova, lektoriranje, i dr.) i rad na izdvojenom radnom mjestu/na putu (primjerice rad trgovačkih putnika, serviser, prodajnih predstavnika kompanija i dr.). U sklopu mjera fizičkog distanciranja koje su uvedene u većini država članica zbog sprečavanja širenja pandemije COVID-19, radnike se potiče ili obvezuje da rade od kuće ako im to dopušta priroda njihova posla. Većina tih radnika prvi put radi na daljinu i njihovo radno okruženje vjerojatno ima mnogo nedostataka u odnosu na njihovo radno mjesto. Sadašnje, a posebno buduće okolnosti upućuju na potrebu usklađivanja odredbi Zakona o radu, kao i propisa iz područja zaštite na radu. Pored navedenog, takav oblik rada trebao bi se precizno ugovoriti kolektivnim ugovorima, internim aktima, odnosno ugovorom između poslodavca i pojedinog radnika, i to prije početka rada, a ovisno o nastalim okolnostima može se sastaviti i aneks ugovora o radu tijekom radnog odnosa.

Ključne riječi: izdvojeno mjesto rada, Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, rizici, mjere prevencije

MEĐUNARODNA ZAKONSKA REGULATIVA ZA RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Promjene u svijetu rada

Sve više i više radnika radi kraće ili dulje sate izvan prostora poslodavca, tj. izvan kontroliranog radnog okruženja. Ne može se govoriti o posve novim trendovima na tržištu rada jer su rad na određeno vrijeme, rad kod kuće i samozapošljavanje prisutni već dulje vrijeme, štoviše, suvremene tehnologije omogućavaju veću fleksibilnost u tome gdje i kako se radi.

Poslovi na izdvojenom mjestu rada i rad od kuće pretežito su povezani s dugotrajnim radom

s računalom. Napori pri takvom radu su: statički napor - dugotrajno sjedenje; dinamički napor - ponavljajući pokreti; napor vida - dugotrajni rad na zaslonu; psihofiziološki napor - povećani organizacijski zahtjevi posla.

Logično je procijeniti razinu rizika za sve poslove koji se obavljaju s računalom, imajući u vidu rizik od narušavanja zdravlja radnika zbog vidnog, statodinamičkog i psihofiziološkog napora.

Nedopustivo je nečinjenje ministara zdravstva koji već gotovo 6 godina nisu u stanju donijeti na temelju čl. 103., st. 5. Zakona o zaštiti na radu, uz suglasnost ministra nadležnog za rad, Pravilnik koji se odnosi na mjere, pravila, postupke i aktivnosti zaštite na radu radnika koji su izloženi statodinamičkim, psihofizičkim i drugim naporima na radu. Umjesto toga, pojavljuju se druge

*Mr. sig. Vitomir Begović, (vitomir.begovic@gmail.com), Karlovac.

promjene koje nisu usmjerene na unapređivanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Međunarodni propisi

U skladu s Direktivom EU 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi zemlje članice roditeljima trebaju omogućiti fleksibilno radno vrijeme i rad od kuće, kao i neprenosivi roditeljski dopust od dva mjeseca i plaćeni dopust od 10 dana za očeve nakon rođenja djeteta.

Konvencija broj 177 o radu kod kuće (Opća konferencija Međunarodne organizacije rada prihvatila je Konvenciju u Genevi 20. lipnja 1996.) definira rad kod kuće kao rad koji obavlja osoba: u svojem domu ili drugim njegovim prostorijama ili po njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca, bez obzira na to tko pruža opremu, materijale ili druga proizvodna sredstva, osim ako ta osoba ima stupanj autonomije i ekonomske neovisnosti potrebne da se smatra neovisnim radnikom u skladu s nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama (*Lipnjak, 2012.*).

Preporuka o radu kod kuće iz 1996. (Opća konferencija Međunarodne organizacije rada prihvatila je Preporuku u Genevi 20. lipnja 1996.) kaže da svaka članica treba u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom odrediti tijelo ili tijela kojima je povjereno formuliranje i provedba nacionalne politike o radu kod kuće (*Lipnjak, 2012.*).

U vezi sa zaštitom na radu radnika kod kuće Preporuka ukazuje da nadležno tijelo treba osigurati implementaciju smjernica o sigurnosnim i zdravstvenim propisima te mjerama opreza. Poslodavac treba upoznati radnika sa svim opasnostima, ukazati mu na mjere koje treba poduzeti te osigurati odgovarajuće osposobljavanje. Strojevi i uređaji trebaju biti opremljeni sa zaštitnom opremom, a radniku treba osigurati potrebnu osobnu zaštitnu opremu. S druge strane, radnik treba u skladu s propisanim mjerama sigurnosti i zdravlja na radu poduzimati razumne mjere zaštite. Rok za završetak radnog zadatka ne bi trebao onemogućiti radnika da koristi dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor (*Lipnjak, 2012.*).

EU okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine potpisali su europski socijalni partneri i on stvara ugovornu obvezu za potpisnice da implementiraju sporazum.

Mjere implementacije sporazuma razlikuju se među državama članicama zavisno od njihovih nacionalnih procedura. U tom kontekstu izdvajaju se tri načina implementacije: putem kolektivnog ugovora; putem zajedničkih smjernica, pravilnika i preporuka o radu na daljinu koje su neobvezujućeg i dobrovoljnog karaktera; i na kraju, putem nacionalne legislative.

ZAKONSKA REGULATIVA ZEMALJA EU-a

Praksa drugih zemalja

Zakonodavstvo većine zemalja (npr. Hrvatska, Letonija, Mađarska, Slovenija) predviđa da ugovor o radu mora uključiti preciziranje radnog mjesta, kao i da radnik koji obavlja posao od kuće ili u drugim prostorijama ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca uključujući pravo na sudjelovanje u upravljanju i organizaciji sindikata (npr. Slovenija, Portugal, Španjolska). Također, propisana je obveza poslodavca u pogledu poduzimanja sigurnosnih i zdravstvenih mjera kada je u pitanju mjesto rada zaposlenog (npr. Hrvatska, Mađarska, Poljska, Slovenija, Španjolska) te osiguranje i održavanje opreme potrebne za rad zaposlenog (npr. Hrvatska, Poljska, Slovačka).

U **Litvi** poslodavac mora dopustiti rad na daljinu najmanje 1/5 radnog vremena na zahtjev trudnice ili žene koja doji, ili zaposlenog koji podiže dijete do tri godine starosti ili zaposlenog koji sam vodi brigu o djetetu do 14 godina ili djeci s invaliditetom do 18 godina starosti.

U **Irskoj** za radnike koji rade od kuće zdravstvene i sigurnosne mjere zahtijevaju da poslodavac ima pristup kući kao radnom mjestu zaposlenog te da mu osigura radnu opremu i sl. U određenim slučajevima zaposleni može osigurati opremu, a potom će utrošena sredstva biti refundirana.

Opće je pravilo da je poslodavac odgovoran za osiguranje, instaliranje i održavanje opreme

potrebne za redovno obavljanje rada izvan sjedišta poslodavca ako radnik ne koristi vlastitu opremu. U posljednjem slučaju, poslodavac mora voditi računa da oprema radnika ne može izazvati dodatne sigurnosne rizike te da su zaštita podataka i sigurnosni standardi na istoj razini kao i kad je u pitanju oprema koju koristi i održava poslodavac.

Poslodavac je dužan izraditi procjenu rizika svih radnih aktivnosti radnika, a to uključuje i radnike koji rade od kuće. U slučaju tih radnika, dobra je praksa da ti radnici primjenjuju samoprocjenu rizika radnih aktivnosti koje obavljaju u svojem domu.

U **Mađarskoj** u skladu s općim pravilima, poslodavac je odgovoran za osiguranje, instalaciju i održavanje opreme potrebne za rad od kuće, izuzev u slučaju da zaposleni koristi osobnu opremu. Poslodavac je dužan nadoknaditi sve troškove zaposlenog koji se direktno odnose na rad, s posebnim fokusom na troškove koji se odnose na sredstva komunikacije. U vezi sigurnosnih i zdravstvenih uvjeta rada primjenjuju se odredbe Zakona o sigurnosti na radu sa sljedećim izuzecima: ako poslodavac osigura radnu opremu, provodi preventivnu inspekciju u kontekstu zaštite na radu; mjesto određeno za rad izvan sjedišta poslodavca mora unaprijed potvrditi poslodavac u kontekstu zadovoljenja standarda zaštite na radu; poslodavac ili njegov predstavnik ima pravo na pristup prostorijama gdje radnik obavlja rad, u cilju provedbe obveza koje se odnose na zaštitu na radu, kao što su procjena rizika, provjera sigurnosti i uvid u nesretni događaj.

U **Poljskoj** poslodavac je dužan osigurati opremu potrebnu za rad na izdvojenom mjestu rada. Također, ima pravo provoditi kontrolu rada na takvom mjestu rada zaposlenog. U tom kontekstu, poslodavac ima pravo provoditi kontrolu u cilju procjene napretka u poslu koji obavlja radnik, zatim, u cilju instaliranja, održavanja ili popravka opreme te u cilju provjere sigurnosnih i zdravstvenih uvjeta rada, ali uz prethodnu suglasnost zaposlenog, izraženu u pisanoj formi ili uz upotrebu sredstava elektroničke komunikacije ili sličnih sredstava komunikacije na daljinu.

U **Sloveniji** prije početka rada od kuće, poslodavac mora informirati Inspekciju rada o namje-

ravanoj organizaciji rada od kuće, dok inspektor rada može zabraniti organiziranje ili obavljanje rada od kuće ako je štetan ili postoji rizik da postane štetan za radnika od kuće ili za životno i radno okruženje u kojem se posao obavlja i ako je u pitanju vrsta posla koja se ne može obavljati u formi rada od kuće.

Poslodavac je obavezan osigurati sigurne radne uvjete za rad od kuće i skrbiti o mjerama sigurnosti i zdravlju na radu. U skladu sa Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu obavezan je pripremiti i prihvatiti pisanu izjavu o sigurnosti, kao i dokument o procjeni rizika koji mora ažurirati i dopuniti svaki put kad se pojavi novi rizik. Imajući u vidu zaštitu privatnosti i nepovredivost stana, ne može se ući u prostorije zaposlenog. Zato, zaposleni ima obvezu dati pisanu izjavu o adekvatnosti, tj. zadovoljavanju sigurnosnih uvjeta radnog okruženja.

U **Danskoj** u skladu sa sporazumima, rad od kuće je dobrovoljnog karaktera. Poslodavac treba osigurati sredstva za rad, dok zaposleni ne može raditi od kuće puno radno vrijeme, već samo dio ugovorenih radnih sati.

U **Finskoj** postoje posebna pravila koja se odnose na sigurnost i zdravlje u vezi s radom izvan sjedišta poslodavca.

U **Njemačkoj**, u kući kao radnom mjestu bez ikakvih ograničenja primjenjuje se zakonodavstvo koje se odnosi na radno vrijeme, kao i pravila o sigurnosti i zdravlju na radu. Prema ugovoru o radu, poslodavac može imati pravo zahtijevati ulazak u prostorije u kojima zaposleni obavlja rad kako bi provjerio zdravstvene i sigurnosne uvjete rada, pri čemu se moraju poštovati zahtjevi privatnosti, u skladu s osnovnim pravom o nepovredivosti doma. Savjeti radnika mogu sudjelovati prilikom utvrđivanja ili prestanka rada od kuće.

U **Švedskoj** rad od kuće je pitanje dogovora između zaposlenog i poslodavca na individualnoj razini ili posredstvom sindikata. Ako zaposleni želi raditi od kuće određenim danima, poslodavac nema obvezu osigurati opremu kao što je računalo, stol, stolica, ako drugačije nije dogovoreno. Međutim, ako poslodavac očekuje da zaposleni radi od kuće, poslodavac je obično nadležan za nabavu opreme. Također, poslodavac ima odre-

đenu odgovornost osigurati da radno okruženje u domu zaposlenog nije opasno, pri čemu nije određen precizan opseg ove odgovornosti. U tu svrhu, poslodavac može zatražiti da uđe u prostorije zaposlenog, pri čemu je potrebna njegova suglasnost.

Prednosti i nedostaci rada izvan sjedišta poslodavca

Prednosti za poslodavca: Lakši pristup talentiranim radnicima, novim poslovima u manjim sredinama, povećana motivacija i produktivnost zbog mogućnosti rada na osobno najpovoljniji način, početak novih poslova zbog manjih početnih ulaganja i režija, smanjenje troškova zbog smanjivanja uredskih radnih mjesta, manji izostanci s rada (*Lipnjak, 2012.*).

Prednosti za radnika: Uspostava ravnoteže između poslovnog i privatnog života, fleksibilno radno vrijeme, bolja koncentracija i usredotočenost na rad, veća produktivnost, manji izdatak za odjeću i obuću za posao, više vremena može se posvetiti obitelji, ušteda vremena potrebnog za putovanje do posla i kuće, dobre mogućnosti za radnike s određenim fizičkim nedostacima, kao i za roditelje ili za one koji skrbe o starijim ukućanima te mogućnost rada za više poslodavaca (*Lipnjak, 2012.*).

Nedostaci rada na daljinu: Ponekad se smatra da rad kod kuće predstavlja potpunu depersonalizaciju radnog okruženja, nepostojanje razmjene znanja, savjeta i ideja, nedostatak natjecateljskog entuzijazma, nedovoljno razdvajanje privatnog i poslovnog života, ometanje ukućana zbog rada kod kuće, ponekad se rad na daljinu smatra „predigrom“ otpuštanja viška zaposlenih, ponekad se javlja stres i nesigurnost zbog nemogućnosti socijalnog kontakta, neka istraživanja pokazuju da radnici koji rade kod kuće sporije napreduju ili čak više rade (*Lipnjak, 2012.*).

Opće koristi: Doprinos smanjenju prometa i zaštiti okoliša, mogućnost veće radne uključenosti osoba s invaliditetom i smanjenom radnom sposobnošću, manje ozljeda na putovanju na posao i s posla, otvaranje šireg prostora za rad roditelja s malom djecom i osoba koje skrbe o starijim osobama (posebno važno zbog nedostatka javnih servisa) te mogućnost produžetka radnog vijeka.

RADNO ZAKONODAVSTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ

Radno zakonodavstvo

Odredbama članka 15., 43., 46. i 47. prijašnjeg Zakona o radu (N.N., br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.), 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 građe (među ostalim i novim institutom dopunskog rada radnika), ali i dodatnim olakšavanjem mogućnosti sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada i fleksibilne organizacije trajanja radnog vremena kako to predviđaju članci 17., 61., 62., 66. i 67. važećeg Zakona o radu.

Zakon o radu u Republici Hrvatskoj 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. Zakon ne regulira vremensko ograničenje povremenog rada izvan sjedišta poslodavca.

Prema Zakonu o radu (N.N., br. 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. Međutim, članak 17. važećeg Zakona o radu (N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19.) to više ne predviđa, čime je bitno olakšano sklapanje takvih ugovora o radu. Zakon o radu i nadalje propisuje da radnik u vlastitom domu ne smije obavljati poslove koji bi ugrožavali 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), povezano sa člankom 17., stavak 4. Zakona o radu.

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

Dakle, za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca sklapa se ugovor o radu u skladu s odredbom članka 17. Zakona o radu (N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19.) te stranke takvog ugovora o radu trebaju osobito voditi računa o ugovorenom mjestu rada koje predstavlja obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu.

Za izdvojeno mjesto rada Zakon o radu propisuje, između ostaloga, da je poslodavac dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan držati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

Dakle, ako radnik radi na takvim poslovima, njegov ugovor o radu, u skladu sa člankom 17. Zakona o radu, mora osim podataka iz članka 15., stavka 1., točke 1. do 9. Zakona (podaci u uobičajenom ugovoru o radu) sadržavati i dodatne podatke o: radnom vremenu, strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, zatim, uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time, naknadi drugih troškova radniku povezanih s obavljanjem poslova te načinom osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Zaštita na izdvojenom mjestu rada

U vezi s uvjetima sigurnosti i zaštitom na radu na izdvojenom mjestu rada prema odredbi čl. 3., st. 1., podst. 5. Zakona o zaštiti na radu izdvojeno mjesto rada je mjesto rada na kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, a prema odredbi čl. 3., st. 1., podst. 6. Zakona, mjesto rada je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obav-

ljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom.

Prema odredbi članka 36., stavka 5. Zakona o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada ne mogu se obavljati poslovi s posebnim uvjetima rada.

Poslodavac je dužan osigurati, bez obzira na izdvojenost prostora rada, sigurne uvjete za obavljanje poslova dogovorenih ugovorom o radu bez obzira na učestalost i trajanje rada na tom mjestu rada (članak 17., stavak 5. Zakona o radu).

Moguća je npr. i situacija da ugovorene poslove radnik obavlja u prostoru koji je sam radnik unajmio, u kojem slučaju se radi o obavljanju poslova u prostoru koji nije prostor poslodavca, tj. radi se također o izdvojenom mjestu rada (članak 17., stavak 1. Zakona o radu).

Od početka siječnja 2020. godine na snazi je izmijenjeni Pravilnik o izradi procjene rizika (u daljnjem tekstu: Pravilnik) koji donosi značajne novine koje se odnose na obvezu izrade procjene rizika u slučaju povremenog rada na izdvojenom mjestu rada, što uključuje i rad od kuće. Pravilnikom je, naime, utvrđeno kako poslodavac, pod uvjetima određenim Pravilnikom, nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, i to samo pod uvjetima ako se radi o:

- administrativnim, uredskim i sličnim poslovima za koje je u skladu s odredbama Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik,
- poslovima koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca, a samo povremeno na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad kod kuće.

Primjeri poslova s malim rizicima nalaze se u prilogu II. Pravilnika, s time da se Pravilnikom dopušta mogućnost da se i ti poslovi procijene poslovima s drugim razinama rizika. Poslodavac bi trebao osigurati obavještanje, razmjenu informacija i suradnju između radnika, ovlaštenika i stručnjaka zaštite na radu te dati radniku upute o postupanju u slučaju promjena na mjestu rada odnosno neželjenih događaja koji mogu utjecati

na provođenje zaštite na radu kako bi se osiguralo ispunjenje propisanih obveza zaštite na radu. Dakle, radi se o formalnim uvjetima.

Naime, prema prethodnim odredbama, da bi radnik mogao povremeno obavljati posao na izdvojenom mjestu rada (najčešće kod kuće), poslodavac je s aspekta zaštite na radu morao izraditi procjenu rizika za to mjesto rada, uz pozimanje svih mjera koje iz toga proizlaze. Kao što odredba i ukazuje, radi se o poslovima koji su na mjestu rada kod poslodavca procijenjeni kao poslovi s malim rizikom i u pravilu radi se o poslovima administrativne prirode. Prema Pravilniku o izradi procjene rizika sve navedeno odnosi se na situacije kada se takvi poslovi obavljaju na izdvojenom mjestu rada povremeno, a ne stalno pa se postavlja pitanje što je to povremeno te tko će, kada i na koji način to kontrolirati?! Primjera radi, u praksi u Hrvatskoj rad na određeno vrijeme kao i prekovremeni rad trebaju biti izuzetak, a u stvarnosti postaju pravilo!?

Iako se podrazumijeva za ovakav način rada pristanak obiju strana, zbog specifičnosti i nedovoljne zakonske regulative kao i u svim ostalim pitanjima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, potrebno je internim aktima (Kolektivni ugovor, Sporazum radničkog vijeća s poslodavcem, Pravilnik o radu i Pravilnik o zaštiti na radu) normativno urediti povremeni rad izvan sjedišta poslodavca.

Uzimajući u obzir navedeno, i "labavu" odredbu izmijenjenog Pravilnika o procjeni rizika, u vezi s poslovima koje radnik obavlja na izdvojenom mjestu rada, treba ukazati da je poslodavac obavezan primjenjivati odredbe Zakona o zaštiti na radu i propisa donesenih na temelju njega, bez obzira na učestalost i trajanje rada na tim mjestima rada (povremeni rad kod kuće), jer je prema odredbi čl. 19., st. 1. Zakona, poslodavac odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.

Prema čl. 41., st. 1. Zakona, poslodavac je obavezan osigurati da su mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana, prilagođena za rad i u ispravnom stanju, a u skladu s pravilima zaštite na radu. Dakle, poslodavac je dužan

izdvojeno mjesto rada tretirati kao i svako drugo mjesto rada.

Radno mjesto s računalom ne smije biti izvor opasnosti od ozljeda i oštećenja zdravlja radnika. Tako stoji u Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom koji je donesen na temelju članka 12., stavak 1. Zakona o zaštiti na radu. Pravilnik propisuje obveze poslodavca koji zašljiva radnike koji posao obavljaju uz pomoć računala. Tako članak 5. Pravilnika ukazuje da je:

"Poslodavac obavezan izraditi procjenu opasnosti za sva radna mjesta s računalom, imajući u vidu moguće opasnosti od narušavanja zdravlja radnika, posebice zbog vidnog, statodinamičkog i psihičkog napora. Poslodavac mora na temelju procjene opasnosti, provesti mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka."

Članak 1. propisuje da se sve odredbe Pravilnika jednako primjenjuju i za rad od kuće, ili u prostoru koji nije u vlasništvu poslodavca. Znači li to da, ako radnik radi od kuće, poslodavac treba nabaviti ergonomski stol i stolac? Ovo pitanje svakako bi trebalo utvrditi ugovorom o radu na izdvojenom mjestu rada, kako to propisuje Zakon o radu, a najvažnije je da oprema za rad i drugi uvjeti zadovoljavaju sve sigurnosne standarde.

Prema Pravilniku radno mjesto s računalom obuhvaća: računalo sa zaslonom, tipkovnicu i/ili napravu za unošenje i/ili programsku opremu, koja predstavlja vezu između uređaja i radnika, dodatnu opremu, vanjske jedinice koje imaju disketni ili drugi pogon, telefon, modem, pišać itd., držać za predloške, radni stolac, radni stol ili radnu površinu, okruženje koje ima neposredni utjecaj na radno mjesto, radne zadatke radnika.

Poslodavac je obavezan izraditi procjenu rizika za sva radna mjesta s računalom, imajući u vidu moguće opasnosti od narušavanja zdravlja radnika, posebice zbog vidnog, statodinamičkog i psihičkog napora.

Zahtjevi u pogledu osiguranja uvjeta za rad na siguran način na radnom mjestu s računalom utvrđeni su u Prilogu koji je sastavni dio navedenog Pravilnika. Poslodavac mora osigurati da radna mjesta odgovaraju zahtjevima navedenim u Prilogu Pravilnika.

RIZICI ZA SIGURNOST I ZDRAVLJE RADNIKA I MJERE PREVENCIJE

"Radno mjesto s računalom ne smije biti izvor opasnosti od ozljede i oštećenja zdravlja radnika. Odredbe Pravilnika jednako se primjenjuju i za rad od kuće, ili u prostoru koji nije u vlasništvu poslodavca" prema Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom.

Dakle, u prostoru poslodavca u kojem radnik obavlja rad obvezno je provoditi procjenu rizika za mjesto rada, kontrolirati radni okoliš, primjenjivati propisanu opremu radnog mjesta, provoditi vježbe razgibavanja, stručnjak za zaštitu na radu obavezan je provoditi unutarnji nadzor, radnik treba surađivati s ovlaštenikom poslodavca i povjerenikom radnika za zaštitu na radu, dok je kod rada kod kuće sve navedeno isključeno, a time i mjesto rada rizično i (ne)sigurno.

Kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost na radu, na izdvojenim mjestima rada, potrebno je osigurati adekvatan radni prostor i opremu. Radnici koji rade na izdvojenom radnom mjestu moraju biti osposobljeni za rad na siguran način i primjenjivati kraće odmore i vježbe tijekom rada.

Poznato je da mnogi ne razmišljaju o rizicima višesatnog sjedenja za računalom, a brojni su primjeri nebrige poslodavaca u vezi s osiguranjem propisanih radnih uvjeta u svojem sjedištu, a kako onda to očekivati na izdvojenom mjestu rada. Prisutni su i mnogobrojni rizici profesionalnih bolesti i bolesti povezanih s radom i kod administrativnih ili poslova s "malim" rizicima.

Računala stvaraju velike probleme ljudima jer sjedenje dodatno opterećuju kralježnicu, a najčešći bolovi su oni u donjem dijelu leđa. Mišićno-koštani poremećaji najčešća su vrsta zdravstvenih problema povezanih s radom koja mogu dovesti do kroničnih i teških bolesti. Postoji nekoliko uzroka poremećaja mišićno-koštanog sustava među kojima prevladavaju ergonomske i organizacijske, a zbog učestalih i često dugotrajnih bolovanja radnika koji pate od takvih oštećenja zdravlja, veliki su gubici gospodarstva i zdravstvenog sustava.

Crvenilo, peckanje, suhoća očiju, zamućen vid i osjećaj umora samo su neki simptomi višesatnog

rada na računalu koje osjeća čak 80 % ljudi koji svakodnevno rade na računalu (*RTL, 2020.*).

Velik problem u uredima predstavlja nedostatak rasvjeta i temperatura odnosno kondicioniranje zraka. Naime, prostori se griju ili pak rashlađuju klimama, no nerijetko se zaboravlja i potreba ovlaživanja zraka. U uvjetima grijanja i hlađenja, bez ovlaživanja zraka, cijelo tijelo se isušuje, pa tako i oči. Najvažniji korak u sprečavanju očnih kompjutorskih problema su mjere prevencije i redoviti pregledi kod oftalmologa.

U današnje vrijeme prilikom rada i boravka u svojem kućnom okruženju suočeni smo s brojnim rizicima koji mogu uzrokovati bolesti, ozljede, a time i dugotrajni izostanak s rada, kao i teške posljedice, uključivo i smrtne pa je nužno i na tom području djelovati preventivno.

Prostori u stanovima i kućama često se percipiraju kao sigurna mjesta, ali nažalost u njima se događa 80 posto svih nesreća, i to najčešće u dnevnoj sobi. Samo u Europskoj uniji svake godine preko 3 milijuna ljudi strada u svojem domu, od kojih više od 7.000 sa smrtnim posljedicama. Najčešće nesreće koje se događaju u kućanstvu su: padovi, gušenja, udar struje, trovanja, utapanja, srčani udar, opekline, gubitak svijesti (*MRMS, 2017.*).

Nesreće u kućanstvu često se mogu spriječiti, a rezultat su nedostatka svijesti o čimbenicima rizika i nepoštovanja sigurnosnih standarda. Promicanje kulture sigurnosti i prevencija mogu smanjiti većinu ozljeda i nesreća te nastanak bolesti u kući ili stanu.

PRILAGOĐAVANJE RADNIH MJESTA PRILIKOM RADA KOD KUĆE ZBOG BOLESTI COVID - 19

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU OSHA) objavila je neobvezujuće smjernice o prilagođavanju radnih mjesta i zaštiti radnika kako bi pružila pomoć poslodavcima i radnicima da ostanu sigurni i zdravi u radnom okruženju koje se zbog pandemije bolesti COVID-19 znatno promijenilo.

Nakon pojave pandemije uzrokovane novim koronavirusom 2019. godine (COVID-2019), ve-

čina država članica Europske unije uvela je niz mjera, uključujući one koje utječu na radna mjesta kako bi se spriječilo širenje bolesti. Svijet rada ozbiljno je ugrožen tijekom ove krize. Stoga svi dijelovi društva, uključujući poduzeća, poslodavce i socijalne partnere, moraju ispuniti svoju ulogu u cilju zaštite radnika, njihovih obitelji i društva u cjelini. "Priroda i opseg ograničenja, kao što je obustava rada u djelatnostima koje nisu nužne, razlikuju se među državama članicama i sektorima, ali znatan dio radnika mora ili raditi od kuće ili, ako svoj posao ne mogu obavljati na daljinu, ostaju kod kuće često uz dogovor o zamjenskom dohotku" (*Preporuke EU OSHA, COVID-19, 2020.*).

"U sklopu mjera fizičkog distanciranja koje su uvedene u većini država članica, radnike se potiče ili obvezuje da rade od kuće ako im to dopušta priroda njihova posla. Većina tih radnika prvi put radi na daljinu i njihovo radno okruženje vjerojatno ima mnogo nedostataka u odnosu na njihovo radno mjesto. U kojoj se mjeri kućno okruženje može prilagoditi, ovisit će o uvjetima u kojima radnik živi te vremenu i resursima koji su na raspolaganju za prilagodbe".

U nastavku su navedeni neki prijedlozi (*Preporuke EU OSHA, COVID-19, 2020.*) za smanjivanje rizika za radnike koji nisu mogli pripremiti radno mjesto kod kuće na odgovarajući način:

- Provedite procjenu rizika i uključite u nju radnike koji rade na daljinu i njihove predstavnike.
- Omogućite radnicima da privremeno kući uzmu opremu kojom se koriste na poslu (ako je sami ne mogu doći uzeti), razmotrite organiziranje njezine dostave). To može obuhvaćati predmete kao što su računalo, zaslon, tipkovnica, miš, pisač, stolica, oslonac za noge ili svjetiljka. Zabilježite tko je uzeo koji predmet kako biste izbjegli težak kada nastavite s normalnim radom.
- Radnicima na daljinu pribavite smjernice o postavljanju radne stanice kod kuće u skladu s načelima dobre ergonomije, kao što je pravilno držanje tijela i učestalo kretanje, koliko je to moguće.
- Potaknite radnike da redovito uzimaju stanke (otprilike svakih 30 minuta) kako bi ustali, kretali se i protegnuli se.

- Pružite potporu radnicima na daljinu u pogledu upotrebe IT opreme i softvera. Alati za telekonferencije i videokonferencije mogli bi postati neophodni za posao, ali bi mogli predstavljati problem radnicima koji se njima inače ne služe.
- Pobrinite se da postoji dobra komunikacija na svim razinama, uključujući i one koji rade kod kuće. To se odnosi na strateške informacije koje pruža najviše rukovodstvo, pa sve do dužnosti izravno nadređenih rukovoditelja, ne zaboravljajući važnost rutinske socijalne interakcije među kolegama. Dok se ovo prvo spomenuto može rješavati na zakazanim mrežnim sastancima, potonje se može poticati razgovorima putem interneta ili na zajedničkim „virtualnim kavama“.
- Nemojte podcijeniti rizik od mogućnosti da se radnici osjećaju izolirano i pod pritiskom, što u nedostatku potpore može dovesti do problema s mentalnim zdravljem. Važna je učinkovita komunikacija i potpora koju pružaju rukovoditelj i kolege te mogućnost održavanja neformalnog kontakta s kolegama. Razmislite o uvođenju redovitih mrežnih sastanaka s osobljem ili timom ili izmjenjujte zaposlenike koji mogu biti prisutni na radnom mjestu ako je pokrenut postupak postupnog povratka na posao.
- Imajte na umu da vaši zaposlenici možda imaju partnera koji isto tako radi na daljinu ili djecu o kojima treba brinuti jer nisu u školi ili koja moraju nastaviti ispunjavati svoje školske obveze na daljinu. Drugi se možda moraju brinuti za starije ili kronično bolesne osobe te one koje se nalaze u karanteni. U tim će okolnostima rukovoditelji morati biti fleksibilni u pogledu radnog vremena i produktivnosti osoblja, a radnike će morati potaknuti na razumijevanje i prilagodljivost.
- Pomozite radnicima u postavljanju zdravih granica između posla i slobodnog vremena tako da im jasno kažete kada se od njih očekuje da rade i budu dostupni.

Sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika u upravljanju sigurnosti i zdravljem na radu ključ je uspjeha i zakonska obveza. To se odnosi i na mjere poduzete na radnim mjestima u vezi s bole-

sti COVID-19, u vrijeme brzog razvoja događaja, s visokom razinom nesigurnosti i tjeskobe među radnicima i stanovništvom u cjelini (*Preporuke EU OSHA, COVID-19, 2020.*).

ZAKLJUČAK

Zakonom o radu u vezi sa sigurnosti na radu navodi se dužnost poslodavca da „osigura radniku sigurne uvjete rada, i obvezu radnika da se pridržava svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisom i drugim propisima“. Navedeno se odnosi na sve radnike bez obzira rade li u prostoru poslodavca ili na izdvojenom radnom mjestu.

Poseban propis na koji se u Zakonu o radu poziva je Zakon o zaštiti na radu koji, među ostalim, propisuje da je poslodavac obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima. „Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu“ navodi se u Zakonu o zaštiti na radu koji se, kao i Zakon o radu, primjenjuje na sva „mjesto rada“, bilo da je to izdvojeno radno mjesto ili prostor poslodavca. Pritom se ističe i da je u svrhu unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika poslodavac obavezan poboljšavati razinu zaštite na radu i usklađivati radne postupke „s promjenama i napretkom u području tehnike, zdravstvene zaštite, ergonomije i drugih znanstvenih i stručnih područja“ te ih je obavezan organizirati tako da smanji izloženost radnika opasnostima, štetnostima i naporima.

Promatrajući odredbe zakona i podzakonskih propisa uočljive su određene suprotnosti i neusklađenosti, što može uzrokovati prije svega profesionalne i druge bolesti povezane s radom. Različita praksa drugih zemalja ukazuje da je potrebno normativna rješenja u Hrvatskoj doraditi i međusobno uskladiti.

Drugim riječima, budući da se u pravilu kod rada od kuće radi o uredskim poslovima i radu s računalom, poslodavac bi o pitanju prevencije, zaštite zdravlja i sigurnosti na radu trebao osiguru-

rati radniku odgovarajuće uvjete prema Zakonu o radu, Zakonu o zaštiti na radu i Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom, a manje se pozivati na izmijenjeni Pravilnik o izradi procjene rizika, primjenjujući višu razinu zaštite od minimalno propisane.

Naime, Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu i njegovi provedbeni propisi propisuju minimalne zahtjeve zaštite na radu, ali ne utječu na primjenu povoljnije zaštite na radu ako je ista ugovorena drugim aktima (članak 15. Zakona o zaštiti na radu).

Kolektivnim ugovorom ili Sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem (ili Pravilnikom o radu i Pravilnikom o zaštiti na radu) te ugovorom o radu moguće je, ali i nužno normativno kvalitetno urediti rad na izdvojenom mjestu rada, neovisno o njegovom vremenskom trajanju.

U skladu s time, daljnji korak je da se rad radnika na izdvojenom mjestu rada (i "povremeni" rad kod kuće) u svakom pojedinom slučaju regulira individualnim ugovorom o radu u skladu sa čl. 17. Zakona o radu.

Europsko vijeće pozvalo je krajem prosinca prošle godine države članice EU-a da u cilju rješavanja izazova promjena u svijetu rada donesu i stalno poboljšavaju nacionalne strategije i politike sigurnosti i zdravlja na radu.

Za Hrvatsku je pored ostalih pitanja obveza i ovu problematiku uključiti u Nacionalni program zaštite na radu za razdoblje 2021.-2027. te provedbene akcijske planove.

Primjena programa cjeloživotnog učenja od vrtića nadalje o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s novim tehnologijama i o novim rizicima najbolji je način uspostave kulture sigurnosti i prevencije.

Krajnje je vrijeme za donošenje Pravilnika o mjerama, pravilima, postupcima i aktivnostima zaštite na radu radnika koji su izloženi statodina-mičkim, psihofiziološkim i drugim naporima.

Potrebno je naglašeniije promicati zdravlje i prevenciju bolesti povezanih s radom (psihosocijalni i ergonomski rizici) kao dio obvezne procjene rizika i edukacije na svakom mjestu rada. Zatim, ostvariti suradnju poslodavaca i zdravstvenih stručnjaka s ciljem smanjenja broja bolesti i

nesreća povezanih s radom, pri čemu posebnu pozornost treba posvetiti psihosocijalnim i mišićno-koštanim poremećajima.

Za promjenu ukupne "klime" presudno je zahtijevanje poslodavaca koji svakodnevno, ne samo riječima već i djelima, moraju potvrđivati osobnu predanost sigurnosti i zdravlju na radu, istovremeno pružajući financijske i druge resurse u tu svrhu. To će omogućiti širu primjenu fleksibilnog, ali i sigurnog rada od kuće, uz visoku i primjerenu razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. U ovom trenutku svijet rada ozbiljno je ugrožen pojavom pandemije uzrokovane novim koronavirusom pa znatan broj radnika radi od kuće. Navedeno upućuje da poslodavci moraju osigurati odgovarajuće uvjete za takav rad, kako bi se upravljalo aktivnostima radnika koji rade od kuće, osigurala njihova sigurnost i zaštita zdravlja.

LITERATURA

Direktiva VE 1991/533/EC, 1991.

Direktiva EU 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, 2019.

EU OSHA (2020). Smjernice COVID-19: Povratak na radno mjesto – prilagođavanje radnih mjesta i zaštita radnika, dostupno na: <https://osha.europa.eu/hr/publications>, pristupljeno 3.7.2020.

Konvencija br. 177, Međunarodna organizacija rada, 1996.

Istraživački rad: Rad na daljinu: Zakonska rješenja u nekoliko evropskih zemalja, Skupština Crne Gore, Parlamentarni institut – Istraživački centar, 2016.

Lipnjak, G.: Rad kod kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti, nedostaci. *Sigurnost*, 54, 2012., 1, 21-27. dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/79186>, pristupljeno: 10.3.2020.

MRMS (2017). Prevenirica u radnoj i životnoj sredini, dostupno na: <https://uznr.hr>, pristupljeno: 3.7.2020.

Pravilnik o izradi procjene rizika, N.N., br. 112/14., 129/19.

Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom, N.N., br. 69/05.

Preporuke EU OSHA (2020), COVID-19: Povratak na radno mjesto "Prilagođavanje radnih mjesta i zaštita radnika", dostupno na: <https://www.osha.europa.eu/publications>, pristupljeno: 27.4.2020.

RTL (2020.), Sindrom kompjuterskog vida – problem digitalnog doba, dostupno na: <https://www.krenizdravo.rtl.hr/zdravlje/sindrom-kompjuter>, pristupljeno: 5.7.2020.

Zakon o radu, N.N., br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.

Zakon o radu, N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19.

Zakon o zaštiti na radu, N.N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.

SAFETY IN WORKING AWAY FROM THE EMPLOYER'S PREMISES

SUMMARY: Advances in technology and communication have changed our way of life and work so that working away from the employer's premises has become a widespread model all over Europe. Examples of such work are: working from home (various administrative jobs, writing, text editing, proofreading, etc.), working away from the employer's premises (travelling salesmen, repair servicemen, sales representatives, etc.). As part of the COVID-19 measures requiring physical distancing, in most member states workers are encouraged or ordered to work from home if the nature of their work allows it. Most of these workers experience working from home for the first time, often meaning that their work environment is very likely unsuitable in comparison to their workplace. The current situation and, especially, the future developments in the world of work indicate a need to harmonize the Labour Act provisions with this new trend, as well as those in the scope of safety at work. Details pertaining to this type of work should be very precisely stipulated in collective agreements, in internal company rules, and in the contracts between the employer and the worker before the onset of work, with the possibility of an annex to the contract, if need be, drafted during employment should the conditions and circumstances change. .

Key words: *working away from employer's premises, Labour Act, Occupational Safety Act, risks, prevention measures*

*Professional paper
Received: 2020-05-07
Accepted: 2020-08-17*