



Planiranje povratka radnika u ured i rad od kuće

Svibanj 2020.

Reakcija

Otpornost

Oporavak

Nova stvarnost

Četiri faze u pristupu krizi uzrokovanoj COVID-19:

- **Reakcija** - prijelaz na rad na daljinu, kreiranje i implementacija planova za kontinuitet poslovanja
- **Otpornost** - vodili smo i obavljali posao radeći na daljinu, održavajući isporuke roba i usluga klijentima i osiguravali nastavak poslovanja
- **Oporavak** - novi načini rada: povratak u ured (prostore poslodavca); rad od kuće; poslovni sastanci u živo; virtualni sastanci; nove tehnologije; ograničavanje putovanja; itd
- **Nova stvarnost** - promjene u dosadašnjem načinu rada

Trebamo li vratiti radnike u ured (prostor poslodavca)?

Glavna misao vodilja mora biti zaštita zdravlja i sigurnosti radnika.

Sve dok je rizik od zaraze virusom COVID-19 prisutan, važno je razumjeti hoće li i u kojoj mjeri povratak u ured izložiti radnike povećanom riziku od zaraze.

Povratak u ured trebao bi biti postupan i odvijati se kroz više faza, na način da poslodavcu omogući ispitivanje, ocjenu i prilagodbu uvedenih mjera prije otvaranja ureda za veći broj radnika i posjetitelja.

Plan povratka treba biti pripremljen u suradnji menadžmenta, odjela za ljudske resurse, stručnjaka zaštite na radu i pravnika, a može se razmotriti i angažiranje liječnika ili spec. epidemiologa radi pregleda planiranih mjera za prevenciju prijenosa Covid-19 na radnom mjestu.



Cilj je izraditi plan koji će omogućiti



Postupan povratak u ured u više faza



Smanjenje rizika za zdravlje i sigurnost radnika, klijenata i šire zajednice



Postupan povratak u više faza

Povratak u ured trebao bi biti postupan i odvijati se kroz više faza, na način da poslodavcu omogući ispitivanje, ocjenu i prilagodbu uvedenih mjera prije otvaranja ureda za veći broj radnika i posjetitelja.



Smanjenje rizika za zdravlje i sigurnost

Čimbenici koje treba uzeti u razmatranje pri izradi plana povratka u ured:

- Prisutnost radnika u uredu koji su neophodni za organizaciju posla
- Radna mjesta koja ne mogu učinkovito obavljati posao od kuće Radnici koji zbog starije dobi i/ili eventualnih kroničnih bolesti spadaju u rizičnu skupinu, radnici koji žive u istom kućanstvu sa osobom iz rizične skupine
- Mogućnost stjecanja novih znanja i učenja na poslu
- Mogućnost dolaska u ured zbog ovisnosti o javnom prijevozu

Mjere upravljanja rizikom

Mjere upravljanja rizikom koje bi poslodavci trebali imati u vidu prilikom planiranja povratka radnika u ured.

Ove mjere temelje se na preporukama Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo te uputi Ministarstva rada i mirovinskoga sustava. Napominjemo da je navedeno podložno izmjenama, te da pojedini poslodavci mogu biti u obvezi primjenjivati i druge, dodatne mjere u odnosu na navedene.

Od iznimne je važnosti u sva pitanja uključiti stručnjaka zaštite na radu.

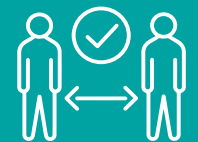
1

Kontrola pristupa – radnici, klijenti, posjetitelji



2

Fizička udaljenost (socijalno distanciranje)



3

Osobna zaštitna oprema



4

Čišćenje ureda i higijena



Mjere upravljanja rizikom



1

Kontrola pristupa –
radnici, klijenti, posjetitelji



2

Fizička udaljenost
(socijalno
distanciranje)



3

Osobna zaštitna oprema



4

Čišćenje ureda i
higijena



Prijedlog radnji



- Upozoriti radnike na njihovu obvezu obavještanja poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir (čl. 24. Zakona o radu)
- Uputiti radnike da ne dolaze na posao ako imaju neki od simptoma ili bilo koje znakove bolesti
- Savjetovati se s upraviteljem zgrade u pogledu zaštitnih mjera i mjera kontrole pristupa koje namjerava uvesti
- Postavljanje važnih obavijesti na vidljivim mjestima na ulazu u prostor poslodavca
- Ustanoviti proceduru postupanja za potvrđene slučajeve zaraze, uz obvezno uključivanje stručnjaka za zaštitu na radu
- Ako radnici moraju ići u prostor klijenta ili javne institucije, upoznati radnike s posebnim zahtjevima kojih se moraju pridržavati
- Razmotriti hoće li se od radnika tražiti da sami prije dolaska na posao kod kuće izmjere tjelesnu temperaturu (preporuke HZJZ, npr. radnici u ugostiteljstvu)

Podaci o zdravlju – posebne kategorije osobnih podataka – obrada dopuštena samo ako postoji pravna osnova iz čl. 9. GDPR – u protivnom prekomjerna obrada

- Mjerenje temperature radnika i posjetitelja?
- Potpisane izjave radnika i posjetitelja da nisu bolesni / da njima ni članu kućanstva nije određena mjera samoizolacije / da nemaju simptome bolesti?

Mjere upravljanja rizikom

1 Kontrola pristupa – radnici, klijenti, posjetitelji



2 Fizička udaljenost (socijalno distanciranje)



3 Osobna zaštitna oprema



4 Čišćenje ureda i higijena



Prijedlog radnji



- Odrediti radnike koji će imati prednost pri povratku u ured
- Podijeliti radnike u timove (A, B, C). Usvojiti pristup da samo jedan dio radnika istovremeno bude prisutan u uredu, dok bi ostali radili od kuće. Pripremiti raspored izmjene timova u uredu i odrediti način primopredaje posla
- Definirati raspored sjedenja na način da se osigura poštivanje razmaka od dva metra
- Razmotriti postavljanje fizičkih barijera
- Promjene u rasporedu radnog vremena i uvođenje kliznog radnog vremena da se izbjegne istovremeni dolazak / odlazak većeg broja radnika
- Definirati maksimalan broj osoba koje mogu biti prisutne u pojedinoj prostoriji ili na sastancima
- Ustanoviti pravila socijalnog distanciranja u uredu – pravila korištenja zajedničkih prostora, liftova, prostorija za sastanke, čajne kuhinje, sanitarnog čvora, itd.
- Kad god je to moguće, prednost dati održavanju sastanaka virtualnim putem
- Redoviti pregled i ažuriranje uputa radnicima (barem na tjednoj osnovi)
- Stručnjak za zaštitu na radu trebao bi provjeravati pridržavaju li se radnici propisanih mjera i upoznati poslodavca s rezultatima takvih provjera

Mjere upravljanja rizikom

1 Kontrola pristupa –
radnici, klijenti, posjetitelji



2 Fizička udaljenost
(socijalno
distanciranje)



3 Osobna zaštitna oprema



4 Čišćenje ureda i
higijena



Prijedlog radnji



- Stavljanje radnicima na raspolaganje osobne zaštitne opreme (maske, rukavice i sl.), toplomjera i uputa za njezino korištenje
- Osigurati mjesto za odlaganje iskorištene zaštitne opreme te njezino propisno zbrinjavanje
- Osiguranje mjesta za dezinfekciju ruku i jasno isticanje obavijesti o obveznoj dezinfekciji ruku
- Ako radnici moraju ići u prostor klijenta, upoznati radnike s posebnim zahtjevima klijenta kojih se moraju pridržavati

Mjere upravljanja rizikom

1 Kontrola pristupa –
radnici, klijenti, posjetitelji



2 Fizička udaljenost
(socijalno
distanciranje)



3 Osobna zaštitna oprema



4 Čišćenje ureda i
higijena



Prijedlog radnji



- Provesti kompletnu dezinfekciju ureda prije povratka radnika, provoditi periodične dezinfekcije
- Održavanje čistoće objekata i mjesta rada
- Provjetravanje radnih prostorija i prostora
- Najmanje dva puta dnevno čistiti sve dodirne površine (kvake, prekidače, radne površine, dizala za prijevoz osoba, pametne telefone, POS uređaje, tipkovnice, računala, te druge dodirne površine koje koristi veći broj osoba)
- Osigurati da su radnicima dostupne vlažne maramice za brisanje telefona i IT opreme
- Osigurati da radnici i posjetitelji imaju pristup mjestu gdje mogu oprati ruke i jasno učiniti ta mjesta vidljivim
- Redoviti pregled i ažuriranje uputa radnicima (barem na tjednoj osnovi)

Nova stvarnost



Utjecaj COVID-19 doveo je do toga da se velik broj radnika prebacio na rad na daljinu. Ova promjena utjecala je na ubrzano uvođenje i korištenje virtualnih alata za suradnju.

Poslodavci prepoznaju da trebaju pomno razmotriti svoje strategije digitalizacije i uviđaju koliko su one ključne za održavanje radne snage na daljinu, da bi ostali konkurentni i na raspolaganju svojim klijentima.

Pitanja za daljnja razmatranja:

- Kako će izgledati „nova stvarnost” nakon što prođe rizik od COVID-19?
- Hoće li se radnici htjeti vratiti u ured nakon što su prihvatili rad na daljinu?
- Ako nema utjecaja na razinu produktivnosti, je li trošak zakupa nekretnina potreban poslodavcu?
- Kakav je utjecaj vremena ušteđenog na putovanju na/sa posla na zadovoljstvo radnika?
- Kakav je utjecaj restrikcija poslovnih putovanja na radnu snagu i poslovne rezultate?
- Jesu li virtualni sastanci bili jednako produktivni kao i kada su se održavali uživo?
- Postoje li rizici za psihičko zdravlje povezani s radom od kuće?

Rad od kuće

Prije nego radnicima omoguće rad od kuće, poslodavci moraju biti svjesni posljedica koje takva odluka za sobom povlači.

Hrvatski propisi na području zaštite na radu ne prave razliku u obvezama poslodavca ovisno o tome obavlja li se rad u prostoru poslodavca ili na izdvojenom mjestu rada.

1

Dodatni sadržaj ugovora o radu

2

Nadzor nad radom i zaštita privatnosti radnika

3

Zaštita na radu

4

Odgovornost poslodavca za štetu

Rad od kuće



1

Dodatni sadržaj ugovora o radu

2

Nadzor nad radom i zaštita privatnosti radnika

3

Zaštita na radu

4

Odgovornost poslodavca za štetu

Pored onih odredaba koje mora sadržavati svaki ugovor o radu, ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca mora sadržavati i dodatne odredbe (čl. 17. Zakona o radu).

Dodatni sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada



1. Radno vrijeme
2. Strojevi, alati i oprema za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
3. Uporaba vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova radniku u vezi s time
4. Naknada drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova
5. Način osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

U ugovoru se može uputiti na drugi izvor radnog prava primjenjiv kod poslodavca.

Sigurni uvjeti rada



Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.



Plaća i vrsta poslova

Plaća radnika ne smije biti manja od plaće radnika koji u prostorijama tog poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Rad od kuće ne može se ugovoriti za poslove s posebnim uvjetima rada ni za poslove sa skraćenim radnim vremenom.

Evidencija o radnom vremenu



Poslodavac može voditi evidenciju o radnom vremenu na način da zaduži radnika za redovito vođenje i dostavljanje te evidencije, koju je poslodavac obavezan kontrolirati.

Rad od kuće

1 Dodatni sadržaj ugovora o radu

2 Nadzor nad radom i zaštita privatnosti radnika

3 Zaštita na radu

4 Odgovornost poslodavca za štetu

Korisno je unaprijed regulirati način nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika. Treba razmotriti hoće li način na koji se obavlja nadzor nad radom imati utjecaja na privatnost radnika.

Nadzor rada i kvalitete obavljanja poslova

Korisno je pravilnikom o radu ili ugovorom o radu regulirati način nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika (npr. koga je radnik dužan izvještavati, kada, kako, na koji će se način rad vrednovati).

Obveza provođenja procjene učinka na zaštitu osobnih podataka (DPIA)

Odluka AZOP-a o uspostavi i javnoj objavi popisa vrsta postupaka obrade koje podliježu zahtjevu za procjenu učinka na zaštitu podataka:

1. Obrada osobnih podataka na način koji uključuje praćenje lokacije ili ponašanja pojedinca u slučaju sustavne obrade komunikacijskih podataka (metapodaci) nastalih uporabom telefona, interneta ili drugih komunikacijskih kanala, kao što je GSM, GPS, Wi Fi, praćenje ili obrada podataka o lokaciji;
2. Obrada osobnih podataka zaposlenika uporabom aplikacija ili sustava za praćenje (npr. kao što je obrada osobnih podataka za praćenje rada, kretanja, komunikacije i sl.)

Suodlučivanje s radničkim vijećem

Zakon o radu – obveza suodlučivanja s radničkim vijećem / sindikalnim povjerenikom o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku

Obavijest radniku o obradi podataka

Nužno regulirati obradu podataka pravilnikom o radu i radnika na transparentan način unaprijed obavijestiti o obradi podataka.

Rad od kuće

1 Dodatni sadržaj ugovora o radu

2 Nadzor nad radom i zaštita privatnosti radnika

3 Zaštita na radu

4 Odgovornost poslodavca za štetu



Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava – Radni odnosi u okolnostima proglašene epidemije Covid-19

„Stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca, nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, pa se stoga ne može zahtijevati ispunjenje svih sigurnosnih zahtjeva za mjesto rada u smislu propisa zaštite na radu pa će se odredbe propisa zaštite na radu primjenjivati u mjeri u kojoj je to moguće, uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi.“

Obveze radnika

- Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu. (čl. 68. ZZZR)
- Obveza suradnje s poslodavcem, pravo odbiti raditi ako radniku prijete rizik za život i zdravlje (čl. 69. ZZZR)

Rad od kuće u „normalnim“ okolnostima

Propisi na području zaštite na radu ne prave razliku u obvezama poslodavca ovisno o tome obavlja li se rad u prostoru poslodavca ili na izdvojenom mjestu rada.

- Procjena rizika
- Osposobljavanje radnika za rad na siguran način
- Ispitivanje radnog okoliša
- Upute o postupanju u slučaju ozljede na radu

Rad od kuće

1 Dodatni sadržaj ugovora o radu

2 Nadzor nad radom i zaštita privatnosti radnika

3 Zaštita na radu

4 Odgovornost poslodavca za štetu

Poslodavac nema obvezu ažuriranja procjene rizika ako bi radnik poslove niskog rizika koji se redovito obavljaju u prostoru poslodavca povremeno obavljao od kuće. No što je s ostalim zahtjevima zaštite na radu?

Procjena rizika

- Poslodavac je obavezan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom i koja je dostupna radniku na mjestu rada. (ZZNR, čl. 18. st. 2.)
- Poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je u skladu s odredbama ovoga Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca. (Pravilnik o izradi procjene rizika, čl. 1. st. 4.)
- Što znači „povremeno“?

Ispitivanje radnog okoliša

- Poslodavac je obavezan ispitivati radni okoliš na mjestu rada – između ostalog i kada je pri radu potrebno osigurati odgovarajuću rasvjetu u skladu s procjenom rizika. (Pravilnik o ispitivanju radnog okoliša)
- Ispitivanje provodi ovlaštena osoba
- O provedenom ispitivanju sastavlja se zapisnik

Osposobljavanje radnika za rad na siguran način

- Poslodavac je obavezan, na temelju procjene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način, između ostalog, kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno **na novo mjesto rada**.
- Kako se provodi osposobljavanje? Čl. 27. ZZNR
- Za poslove s malim rizicima dovoljno je provesti teoretsko osposobljavanje
- Sastavlja se zapisnik o ocjeni osposobljenosti radnika

Upute o postupanju u slučaju ozljede na radu

- Obveze poslodavca vezano uz prijavu ozljeda na radu – čl. 65. ZZNR
- Poslodavac bi trebao dati radniku upute o postupanju u slučaju ozljede na radu.
- Da bi HZZO priznao ozljedu na radu (te radnik ostvario prava koja proizlaze po toj osnovi), prijavi ozljede na radu mora se priložiti ugovor o radu koji dokazuje status radnika na izdvojenom mjestu rada.

Rad od kuće

1

Dodatni sadržaj ugovora o radu

2

Nadzor nad radom i zaštita
privatnosti radnika

3

Zaštita na radu

4

Odgovornost poslodavca za štetu

Za štetu koju prouzroči radniku, poslodavac odgovara sukladno općim pravilima obveznog prava. Ako je šteta nastala uslijed ozljede na radu koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca, vrijede posebna pravila.

Zakon o radu

- Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava (čl. 111. st. 1), tj. sukladno Zakonu o obveznim odnosima

Zakon o zaštiti na radu

- Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.
- Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu. (čl. 25. ZZNR)

Okolnost da je HZZO neku ozljedu priznao kao ozljedu na radu ne znači automatski da poslodavac odgovara za štetu zbog takve ozljede temeljem ZZNR.

Rad stranaca

- **Odluka o privremenoj zabrani prelaska preko graničnih prijelaza Republike Hrvatske (NN 32/20, 48/20, 56/20, 59/20)**
- Primjena produžena do 15.06.2020.
 - ✓ Stranac posjeduje dokumentaciju kojom dokazuje poziv gospodarskog subjekta u Hrvatskoj, interes gospodarskog subjekta za njihov dolazak u Hrvatsku ili poziv na poslovni sastanak
 - ✓ Ostali stranci koji imaju poslovni razlog, a nemaju odgovarajuću dokumentaciju moraju uputiti svoju namjeru ulaska u Hrvatsku na uzg.covid@mup.hr
- Pri ulasku u Hrvatsku stranac dobiva preporuke i upute HZJZ kojih se mora pridržavati



Kontakti



Paul Suchar

**Head of Legal, Tax,
Bookkeeping and Payroll in
Croatia and Bosnia and
Herzegovina**

Tel: + 385 (0)1 5390 032
Mob: + 385 (0)91 4668 032
psuchar@kpmg.com



Hrvoje Pajtak

**Attorney at law
in association with
KPMG Legal s.r.o., advokátní
kancelář – Branch Office
Zagreb, Croatia**

Tel: +385 (0)1 5390 062
Mob: +385 (0)91 4668 062
hpajtak@kpmg.com



Suzana Delija

**Attorney at law
in association with
KPMG Legal s.r.o., advokátní
kancelář – Branch Office
Zagreb, Croatia**

Tel: +385 (0)1 5390 252
Mob: +385 (0)91 4668 198
sdelija@kpmg.com

**KPMG Legal s.r.o., advokátní
kancelář – Branch Office
Zagreb**
Eurotower, Ivana Lučića 2a/17
10000 Zagreb
Croatia

Tel: +385 (0)1 5390 000
Fax: +385 (0)1 5390 111

info@kpmg.hr
kpmg.hr



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG Legal s.r.o. advokátní kancelář – Branch Office Zagreb, branch of a Czech limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.