

PROBLEMI POSLODAVACA U PRIMJENI PRAVILNIKA O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA

U Narodnim novinama broj 66 od 28. svibnja 2010.g. objavljen je tekst Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencija iz oblasti rada i isti je stupio na snagu s 01. lipnja 2010. godine.

Od samog početka primjene navedenog Pravilnika, poslodavci koji nam se obraćaju upozoravaju na činjenicu da je ista prekomplikirana i prezahtjevna posebno obzirom na odredbu članka 9. Pravilnika kojom je propisano da je poslodavac dužan evidenciju o radnom vremenu voditi po razdobljima isplate plaće i naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju toga podatka.

Ono što je bitno za naglasiti jest da u stvarnom životu vrlo često dolazi do problema u kašnjenju dostave podataka od strane samih radnika, primjerice kod dostave doznaka za bolovanje, kao i situacija u kojima je radnik odsutan i javi se poslodavcu, ali tek naknadno s poslodavcem definira osnovu odsustva (godišnji odmor, plaćeni dopust i sl.). Na žalost, to su situacije koje se svakodnevno događaju, a odgovornost za vođenje evidencije je na poslodavcu. Naime, radi se o tome da je vrlo teško u praksi uvjeriti inspektora da poslodavac nije na kraju radnog dana, odnosno u nekom daljnjem roku, stvarno imao saznanja o svim okolnostima te da nije mogao ispuniti obvezu ažuriranja podataka onako kako to propisuje Pravilnik.

Dnevno vođenje ovako opsežne evidencije na način kako je sada propisano Pravilnikom zahtjeva, prema informacijama od strane članova Hrvatske udruge poslodavaca, dodatni angažman ljudskih resursa pa i drugačije radno vrijeme osoba koje će to raditi odnosno iziskuje prekovremeni rad za osobe koje ažuriraju Evidenciju nakon završetka radnog vremena.

Dakle, za same poslodavce naložena obveza evidencije uzrokuje značajni porast troškova, angažiranja dodatnih resursa koji rade samo na vođenju evidencije radnog vremena, a posebice je to otežavajuće u tvrtkama koje nemaju jedinstveno radno mjesto, a niti radno vrijeme svih radnika, već određen dio radnika radi u smjenama, s različitim rasporedom smjena koje počinju u različito vrijeme tijekom dana ili noći. Isto tako, postoje situacije kada osoblje prodajnih mjesta ima drugačiji raspored radnog vremena, posebna radna vremena osoblja na neprekinutom održavanju i upravljanju mreže.

Osim toga, prema dosadašnjim saznanjima, poslodavci se susreću s problemima evidencije radnog vremena radnika naročito u djelatnostima kao što su novinski izdavači (novinari koji su često na terenu, rade od kuće i slično, dakle nemaju stalno mjesto rada), informatička djelatnost – u kojoj je i svjetski trend stimuliranje rada od kuće, na koji način se postižu brojne uštede, a nejasno je kako bi se prema sadašnjem Pravilniku te evidencije uopće vodile.

Svakako pri navedenom treba uzeti u obzir okolnost da se ne vođenje ili ne vođenje evidencije na propisani način kvalificira kao najteži prekršaj poslodavca (čl. 294. st.1. točka 1. Zakona o radu te će se sukladno navedenom članku za najteži prekršaj kazniti poslodavca kaznom u iznosu od 61.000 do 100.000 kuna za pravnu osobu poslodavca, odnosno 7.000 do 10.000 poslodavac fizička osoba i odgovorna

osoba pravne osobe.

HUP 2010.

Mišljenja smo da bi navedena odredba morala biti provediva svim poslodavcima, ali i uvažiti realne mogućnosti vođenja propisanih evidencija jer dosadašnja iskustva govore u prilog tome da problema imaju i mali i veliki poslodavci, dakle i oni koji imaju elektroničko vođenje evidencije, a i oni koji evidenciju vode ručno.

Da bi se postigla dnevna ažurnost u vođenju evidencije o radnom vremenu radnika, potreban je dodatni angažman ljudskih resursa kao i provjere i usklađivanja tih podataka, s , primjerice, rukovodećim osobljem, kojem se zapravo smanjuje efektivno radno vrijeme na poslovima za koje su zapravo angažirani od strane poslodavca. Primjerice, člankom 8. točka 16. Pravilnika propisana je obveza poslodavca da vodi evidenciju o vremenu nenazočnosti radnika u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena, koja može biti odobrena ili neodobrena od poslodavca. Ovakva odredba predstavlja problem u praktičnoj primjeni kad se radi o nenazočnosti radnika neodobrenom od poslodavca, a s obzirom da poslodavac u tom slučaju najčešće uopće nema saznanja o izostanku tj. o tome da je radnik napustio svoje radno mjesto.

Za poslodavce bi to, s jedne strane, moglo biti vrlo korisno, jer bi u tom slučaju svaki izostanak radnika koji bi bio neodobren od poslodavca, istome omogućio da takvog radnika sankcionira, ali postavlja se pitanje kazne za poslodavca koju bi isti mogao platiti jer radnika nema na radnom mjestu, o čemu poslodavac uopće nema saznanje, ali, eto, nije evidentirao izostanak. Mišljenja smo da bi se svakako morala maknuti s poslodavca odgovornost za neodobreni izostanak radnika s posla u smislu da bi za neevidentiranje istoga odgovarao poslodavac.

Visoki i neobjektivni zahtjevi za ovako propisanom dnevnom ažurnošću evidencije radnog vremena mogli bi rezultirati upravo suprotnim efektima od željenih, a to je zaštita samih radnika.

Naime, ovako detaljnim i na dnevnoj bazi propisanim sustavom bilježenja puke nazočnosti radnika i njegovog kretanja tijekom radnog dana, npr. između više poslovnih zgrada poslodavca na jednoj ili više lokacija ili pak odlaskom na sastanke izvan prostora poslodavca, postavlja pitanje da li će to poslodavci morati zapošljavati nove radnike čiji bi osnovni zadatak bio evidentiranje nazočnosti i kretanja radnika ili će pak dodatno opteretiti radnike koji obavljaju druge poslove što će u konačnici opet dovesti do povećanja troškova poslovanja?

S druge strane, u današnjem vremenu u kojem su nužne brze prilagodbe, ne radi li se zapravo i o određenom ograničavanju slobode i stupnja kreativnosti samih radnika neophodnog za nastup na sve zahtjevnim tržištima i industrijama?

Hrvatska udruga poslodavaca se i tijekom postupka donošenja Pravilnika protivila odredbama koje su išle u prilog ovako pretjeranom administriranju u svezi nazočnosti radnika te smo mišljenja da su određene izmjene Pravilnika nužne.

Mišljenja smo, naime, da se moraju uskladiti, s jedne strane, zahtjev za sigurnošću radnika – tj. da će im se evidentirati odrađeni sati, ali s druge strane uvažiti i potreba poslodavaca da se bave svojom osnovnom djelatnošću, a ne pukim evidentiranjem povezanim s povećanjem troškova poslovanja.

Admira Ribičić, dipl. iur.

pravna savjetnica

Hrvatska udruga poslodavaca

PRAVO RADNIKA NA REGRES ZA GODIŠNJI ODMOR

Vezano uz novčane naknade koje radnik prima za vrijeme korištenja godišnjeg odmora prvenstveno je potrebno razlučiti dva instituta – naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regres za godišnji odmor.

Sukladno članku 60. ZOR-a, obveza je poslodavca radniku za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplatiti naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca. Dopušteno je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ugovoriti i veći iznos od prosječne plaće isplaćene radniku, ali navedeni najmanji iznos uvijek pripada radniku.

Za razliku od naknade plaće, Zakon o radu ne propisuje pravo radnika na regres, što znači da nema zakonske obveze za isplatu regresa radnicima, već će poslodavac tu obvezu imati samo ako je propisana kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Svrha regresa je podmirivanje troškova odmora koji radniku nastaju kao povećani troškovi odmora, putovanja i slično, i to upravo u razdoblju korištenja godišnjeg odmora. Budući je regres vezan za korištenje godišnjeg odmora iz toga proizlazi da se i njegova isplata treba vezati uz stvarno korištenje godišnjeg odmora. Stoga, ukoliko radnik nije koristio godišnji odmor, u tom slučaju nema niti pravo na regres za godišnji odmor. U slučajevima kada se regres isplaćuje kao neoporeziva godišnja nagrada, poslodavci trebaju voditi računa i o tome da su prigodne nagrade radniku (božićnica, uskrsnica...) neoporezive u iznosu do 2.500,00 kuna, te ukoliko se odluče isplatiti regres u tom iznosu, onda su time iskoristili ukupno pravo na neoporezivu nagradu po radniku godišnje.

PREKOVREMENI RAD

Prekovremeni rad uređen je člankom 45. Zakona o radu. To su slučajevi kada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik, na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena.

Prema do sada važećim odredbama prekovremeni rad je mogao trajati najviše 10 sati tjedno. Stupanjem na snagu novoga Zakona skraćeno je trajanje takvog rada na 8 sati tjedno. Ujedno su, osim tjedna, dodana i još dva referentna razdoblja, mjesec i godina na način da prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Stoga, da bi određeni prekovremeni rad bio dopušten mora kumulativno udovoljavati svim propisanim uvjetima i ne smije na razini tjedna, mjeseca i godine prelaziti propisana ograničenja.

Izmijenjena je i odredba o zaštiti određenih kategorija osoba od prekovremenog rada. Tako prema sadašnjem zakonskom rješenju, trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnici koji rade u nepunom radnom vremenu mogu, osim u slučaju više sile, raditi prekovremeno samo ako daju pisanu izjavu da dobrovoljno pristaju na taj rad.

Apsolutno je zabranjen prekovremeni rad maloljetnih radnika.

NAKNADA ZA NEISKORIŠTENI GODIŠNJI ODMOR

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor pa je prema članku 57. Zakona o radu nije štetan sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

No, kod prestanka ugovora o radu s pojedinim radnikom, poslodavci moraju voditi računa o odredbi članka 61. Zakona o radu koji propisuje da je u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Visina naknade za neiskorišteni godišnji odmor određuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu i ne može biti manja od prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), a isplaćuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Što se sve podrazumijeva pod „sva primanja primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad“ propisano je poreznim propisima, konkretno Zakonom o porezu na dohodak, odnosno Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dakle, izmjenama Zakona o radu nema više obveze poslodavca da prilikom prestanka radnog odnosa mora izdati radniku potvrdu o neiskorištenim danima godišnjeg odmora, već je poslodavac u obvezi radniku kojem prestaje radni odnos kod njega, isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.