

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Antoljak, Daria

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:939353>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-16**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet u Zagrebu
Katedra za radno i socijalno pravo

Daria Antoljak

RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Diplomski rad

Mentor: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, lipanj 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Daria Antoljak, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Daria Antoljak, v.r.

SAŽETAK

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu izmijenjeni su u velikoj mjeri prilikom posljednje izmjene i dopune Zakona o radu. Tijekom pandemije COVID-19 iskazani su brojni nedostaci prijašnjeg zakonskog teksta te se pojavila potreba za detaljnijim uređenjem instituta. Sintagma rad na izdvojenom mjestu rada postojala je i prije zakonske izmjene, ali je dodana i sintagma rad na daljinu. Najbitnija je razlika u tome što rad na izdvojenom mjestu rada podrazumijeva rad od kuće ili rad iz drugog prostora koji je određen dogovorno između radnika i poslodavca, a s druge strane, kod rada na daljinu težište je na informacijsko-komunikacijskoj tehnologiji pomoću koje se rad obavlja, a prostor iz kojega će se taj rad obavljati ovisi isključivo o volji radnika. Osim toga, omogućeno je da se takav rad može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, čime je otvorena mogućnost uvođenja tzv. hibridnog modela rada, koji je osobito postao aktualan o post-pandemijskom razdoblju. Glavni su izvori međunarodnog prava Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 177 o radu od kuće iz 1996. godine te prateća Preporuka broj 184. U Europskoj uniji najznačajniji je izvor Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine. Također je bitna i Rezolucija Europskog parlamenta iz 2021. godine s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje jer se pokazalo da radnici na izdvojenom mjestu rada i radnici na daljinu često rade i duže od ugovorenog radnog vremena te su time stavljeni u neravnopravan položaj u odnosu na usporedive radnike koji rade unutar prostora poslodavca.

Ključne riječi: rad na izdvojenom mjestu rada, rad na daljinu

SUMMARY

Remote work and telework underwent major changes in the last amendment to the Labour Law. During the COVID-19 pandemic, numerous shortcomings of the previous legal text emerged and the need for a more detailed regulation of the institute arose. The phrase remote work existed even before the legal amendment, but the phrase telework was also added. The most important difference between the two is that remote work implies working from home, as well as some other workplace that is determined by the agreement between the employee and the employer. On the other hand, the main focus of telework is on information and communication technology and the workplace depends solely on the will of the employee. Furthermore, such work can be performed as permanent, temporary or occasional, which means there is a possibility of so-called hybrid work, that recently became popular. The main sources of international law are Home Work Convention No. 177 from 1996 and the Recommendation No. 184., both created by the International Labour Organization. When it comes to the European Union, the most significant source is the Framework Agreement on Telework from the year 2002. European Parliament resolution of 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect is also important, since it has been shown that remote workers and teleworkers often work much longer than expected. Thus they are being treated differently in comparison to workers who work within the employer's premises.

Keywords: remote work, telework

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. PRAVNA UREĐENJA	3
2.1. Zakonsko uređenje u Hrvatskoj	3
2.1.1. Zakon o radu iz 2022. godine.....	3
2.1.2. Zakonsko uređenje rada na izdvojenom mjestu rada prije posljednje Novele ZR-a.....	7
2.1.3. Zakon o zaštiti na radu	9
2.1.4. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada.....	9
2.1.5. Pravilnik o porezu na dohodak.....	9
2.1.6. Razlika između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu	10
2.2. Međunarodni izvori.....	12
2.3. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu u izvorima prava EU-a.....	15
2.3.1. Pravo na isključivanje	18
3. PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU I RADA OD KUĆE.....	21
3.1. Pozitivne strane	22
3.2. Negativne strane.....	24
4. HIBRIDNI MODEL RADA	26
5. ZAKLJUČAK	28
LITERATURA.....	31

1. UVOD

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu nisu novi oblici rada. U našem je zakonodavstvu i prije izmjena i dopuna Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZR) postojao rad na izdvojenom mjestu rada, kao rad koji se obavlja iz prostora koji nije prostor poslodavca. U aktualnom Zakonu o radu¹ postoji razdvajanje na rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu te je na taj način uzeta u obzir i tehnološka komponenta, koja je neodvojiv i iznimno važan dio, a također i, vrlo izgledno, budućnost rada.

Ove su teme potaknule moj interes iz više razloga. Prije svega zaintrigiralo me to što su se te zakonske odredbe mijenjale u posljednjoj izmjeni i dopuni ZR-a te su te izmjene stupile na snagu u siječnju ove godine. Smatram da je zanimljivo detaljnije proučiti što je to novo u odnosu na prethodno zakonsko uređenje te provjeriti koliko je usklađeno s europskim i međunarodnim rješenjima te modernim tehnološkim dostignućima, a i uvidjeti potencijalne nedostatke takva uređenja.

Zatim, s obzirom na nedavnu pandemiju smatrala sam to još uvijek aktualnim i iznimno bitnim i za budućnost rada općenito. I u našem zakonodavstvu i u nekim međunarodnim dokumentima takav je rad predviđen, no tijekom pandemije došlo je do toga da je izuzetno velik broj radnika radio pretežito od kuće, uz korištenje informacijsko-komunikacijske tehnologije. Gotovo je preko noći postalo neizbježno prijeći na drugi oblik rada u širokim razmjerima te je bilo potrebno s tim upoznati se i prilagoditi se tome. Pod geslom „Ostanimo doma“ prešlo se na daljinski rad u značajno širem opsegu, a to je dovelo do mnogih poteškoća te potaklo mnoge države da izmijene svoja zakonodavstva kako bi se takav rad detaljnije regulirao. Usporedbe radi, u 2019. godini, 5.4% radnika zemalja EU radilo je od kuće, dok je 9% njih na taj način radilo povremeno². Prema Međunarodnoj organizaciji rada (u daljnjem tekstu: MOR), do druge polovice 2020. godine, 17.4% europskih radnika radilo je od kuće. No, problem su i mnoga zanimanja koja nije moguće

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

² Sokolić, Danijela. Remote work and hybrid work organizations. 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development (ur. Da Silva Costa, M. A. ; Susak, T. ; Haluga, V.), Aveiro: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, Varazdin, Croatia / University North, Koprivnica, Croatia / University of Aveiro, Aveiro, Portugal / Faculty of Management University of Warsaw, Warsaw, Poland, 2022., str. 203.

obavljati od kuće. MOR procjenjuje da je samo za oko 18% radnika moguće da rad obavljaju od kuće te da žive u zemljama čija infrastruktura može podnijeti takav način rada³.

Usprkos tome, rad na daljinu naša je stvarnost i bilo je pitanje vremena kada će on postati učestaliji, a nedavna zbivanja dodatno su ga ubrzala. Zato je bitno pažljivo pristupiti tome, kako takvi radnici ne bi bili stavljeni u neravnopravan položaj u odnosu na one koji rade unutar prostora poslodavca. Od iznimne je važnosti pomiriti fleksibilnost koju nudi rad na daljinu sa sigurnosti radnika i njihovih radnih mjesta te zadržati pozitivne efekte kako za njih, tako i za poslodavce.

Rad sam koncipirala tako da, nakon ovog uvodnog dijela, prijedem na domaća, međunarodna i europska uređenja. Prvo ću analizirati hrvatsko zakonsko uređenje, u kontekstu aktualnih izmjena i dopuna ZR-a te istaknuti razlike između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu. One su bitne za primjenu u praksi, a i važne su jer je uveden termin rad na daljinu, koji u prethodnoj varijanti ZR-a nije postojao. Osim toga, spomenut ću i problematiku vezanu uz tu postojeću terminologiju te ukazati na potencijalne nedostatke distinkcije između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, kako ih je definirao naš zakonodavac. Dotaknut ću se i prijašnjih odredbi ZR-a, kako bih dodatno ukazala na različitost uređenja u odnosu na aktualni ZR.

Zatim ću prijeći na međunarodno uređenje koje je, doduše, pomalo zastarjelo, ali svejedno od velike važnosti. Ono je na neki način baza uređenja rada od kuće i to svakako treba uzimati u obzir prilikom donošenja novih akata.

Nakon toga analizirat ću akte unutar Europske unije. Neki su od njih također poprilično zastarjeli, ali, opet, predstavljaju polazišnu crtu u nekom budućem uređenju. U kontekstu toga, spomenut ću pravo na isključivanje. To je iznimno bitna stavka rada na daljinu i rada od kuće jer se time štite radnici od rada izvan radnog vremena, a to je posebno došlo do izražaja u pandemijsko vrijeme.

Iza toga pristupit ću analizi mogućih prednosti i nedostataka instituta. Mnogi su od njih povezani s galopirajućom tehnološkom revolucijom i boljke su modernoga doba te je potrebno

³ *Ibidem.*

iskazati pozitivne i negativne strane koje bi se mogle javljati kako bi se mogla iznaći određena rješenja u svrhu poboljšanja i unapređenja rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu.

Na kraju ću ukratko analizirati tzv. hibridni model rada, kao način pomirenja pozitivnih i negativnih karakteristika rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu. Trenutno je takav oblik rada vrlo aktualan, s obzirom na post-pandemijsko doba, a naravno u kontekstu ubrzane digitalne revolucije. Zaključno, iznijet ću svoja mišljenja u vezi cijele tematike, uz poneku kritiku.

2. PRAVNA UREĐENJA

2.1. Zakonsko uređenje u Hrvatskoj

2.1.1. Zakon o radu iz 2022. godine

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu uređeni su Novelom ZR-a iz 2022. godine⁴. Prema članku 17. Zakona, rad na izdvojenom mjestu rada rad je kod kojega radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen temeljem dogovora između radnika i poslodavca, a da to nije prostor poslodavca. S druge strane rad na daljinu rad je koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, na način da radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika. Takav se rad ne smatra radom na mjestu rada, odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu, a to je zato što poslodavcu nije poznato gdje će se takav rad obavljati te uslijed toga ne može primijeniti propise iz zaštite rada koji se odnose na konkretno mjesto rada⁵. Iz ovih je odredbi jasno da je kod rada na izdvojenom mjestu rada nužno da je poslodavac upoznat s točnom lokacijom na kojoj će se rad izvršavati te je potrebna njihova suglasnost s tim u vezi, dok kod rada na daljinu radnik sam odabire lokaciju te poslodavac ne mora biti upoznat s mjestom rada, a ono se može i mijenjati. Osim toga, i rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalni, privremeni ili povremeni.

Prema čl. 17. st. 4., poslovi koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, odnosno poslovi na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije

⁴ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine br. 151/2022).

⁵ Razlika rada na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada, <https://uznr.mrms.hr/razlika-rada-na-daljinu-od-rada-na-izdvojenom-mjestu-rada/> (10.6.2023.).

moгуće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu. U slučaju izvanrednih okolnosti, poput epidemija, potresa, poplava ili ekološkog incidenta, poslodavac može bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada (čl. 17. st. 5.). St. 6. istoga čl. naglašava da ukoliko izvanredna situacija potraje duže od 30 dana, poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Što se tiče obveznog sadržaja ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, on mora sadržavati sve ono što sadržava bilo koji ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku (čl. 15. st.1. ZR), kao, primjerice, podatke o strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, mjestu rada, nazivu radnog mjesta, datumu sklapanja ugovora o radu, o tome sklapanje li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme, trajanju plaćenog godišnjeg odmora, postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu, brutoplaći, trajanju radnog dana ili tjedna u satima, o tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme itd. Uz to treba sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu,
2. načinu evidentiranja radnog vremena,
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time,
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije,
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca te
6. trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Kao što je i rečeno u spomenutom čl. 17. a. st. 1. t. 1., činjenica da radnik radi na izdvojenom mjestu ne smije ga onemogućiti da pristupi u poslovne prostorije poslodavca radi preuzimanja dokumentacije, ispisivanja, skeniranja i sl. te ga ne smije onemogućiti da, primjerice,

dođe na poslovni sastanak koji se odvija u prostoru poslodavca i dr. Prema mišljenju Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, ugovor može sadržavati i odredbe o tome na koji je način radnik obavezan biti dostupan poslodavcu tijekom radnog vremena (npr. upotrebom službenog mobitela ili računala, korištenjem aplikacija kojima se razmjenjuju elektroničke poruke, i sl.)⁶.

Bitno je za istaknuti da je poslodavac obavezan voditi točnu evidenciju o radnom vremenu radnika, bez obzira gdje obavlja svoje ugovorene poslove te je dužan voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Evidenciju može voditi i radnik, no odgovornost za točno vođenje evidencije jest na poslodavcu⁷.

Kod ugovora o radu na daljinu vrijedi također to da mora sadržavati podatke iz čl. 15. st. 1. ZR, no osim toga treba sadržavati podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad i podatke prethodno navedene za ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada (čl. 17.a st. 1. ZR), osim podataka o sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati i o naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana. Te podatke iz čl. 17.a st. 1. t. 3. i 4. radnik i poslodavac mogu ugovoriti, ali i ne moraju. Dakle, obveza poslodavca da ugovori osiguranje sredstva rada i naknadu troškova za takvu vrstu rada isključena je, osim ako nije ugovoreno suprotno. To je zato što kod rada na daljinu radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati⁸. Kasnije ću u radu detaljnije obraditi razliku između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu te ukazati na određene moguće nedostatke takvog uređenja. Ovdje bih se zadržala na analizi i razlaganju zakonskog teksta.

ZR-om su propisane određene obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu, pa je tako određeno da plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na taj način ne smiju biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca rade na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa

⁶ Definiranje vezano uz „organizaciju rada“ u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, <https://uznr.mrms.hr/definiranje-vezano-uz-organizaciju-rada-u-ugovoru-o-rad-u-na-izdvojenom-mjestu-rada/> (10.6.2023.).

⁷ Rad na izdvojenom mjestu rada –rad od kuće, <https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-rad-od-kuce/> (10.6.2023.).

⁸ Razlika rada na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada. *Op. cit.*

smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima (čl. 17.b. st. 1.). To je bitna odredba jer su njome radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada i radnici na daljinu izjednačeni s onima koji rade unutar prostora poslodavca. Slične su zahtjeve sadržavali i neki međunarodni izvori, o čemu će biti riječi kasnije. Svakako je dobro da je time onemogućeno izrabljivanje radnika koji rade na mjestu rada izvan poslodavčeva mjesta te da oni budu za svoj rad jednako vrednovani kao i oni koji rade unutar prostora poslodavca. Prilikom približeg određivanja načina obavljanja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni ili godišnji odmor u utvrđenom opsegu (čl. 17.b. st. 2.).

U čl. 17.b. st. 3. istaknuto je da je poslodavac dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove koji su nastali zbog obavljanja poslova, u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Dakle, ovo ne vrijedi za rad na daljinu, čime razlika između te dvije vrste rada postaje očitija. Nadalje, poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno i samo u vrijeme koje je dogovoreno s radnikom. Ovo je vrlo bitno kako poslodavac ne bi ometao radnika po svom nahodjenju, pod izgovorom da je nužno da održava opremu potrebnu za rad. Ako dogovor s radnikom nije postignut, predstavnik poslodavca ne smije ući u dom radnika, zbog Ustavne odredbe o nepovredivosti doma. No, kod poslova s malim rizicima koji se obavljaju od kuće, nije nužan fizički ulazak u dom radnika⁹.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način na koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika (čl. 17.b. st. 5.). Radniku koji radi na daljinu dužan je osigurati zaštitu privatnosti te je dužan osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (čl. 17.b. st. 6.). I ovdje dolazi do izražaja razlika između rada na daljinu i rada na izdvojenom mjestu rada jer, ponavljam, kod rada na daljinu radnik je taj koji bira mjesto na kojem će izvršavati rad te s tim mjestom poslodavac ne mora biti upoznat.

⁹ Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike od 28.3.2023., Ulazak u dom radnika, <https://uznr.mrms.hr/ulazak-u-dom-radnika/> (10.6.2023.).

Propisane su i određene obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada te je rečeno da se radnik koji radi na takav način dužan pridržavati sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima. Dana je mogućnost radniku koji radi u prostoru poslodavca da zatraži od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta,
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života te
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu (čl. 17.c. st. 2.).

Radnik može zatražiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca. Ako poslodavac prihvati radnikov zahtjev, poslodavac i radnik ugovorit će rad u prostoru poslodavca. U slučaju odbijanja navedenog zahtjeva, kao i zahtjeva u prethodno navedenim slučajevima kada radnik traži izmjenu ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti pisani obrazloženi odgovor (čl. 17.c. st. 4.). Ove mogućnosti o izmjeni ugovora o radu u navedenim slučajevima nisu predviđene za rad na daljinu jer je rad na daljinu fleksibilniji od rada na izdvojenom mjestu rada.

2.1.2. Zakonsko uređenje rada na izdvojenom mjestu rada prije posljednje Novele ZR-a

Nakon iznošenja novina vezano uz odredbe o radu na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, smatram korisnim usporediti to sa prijašnjim odredbama ZR-a jer su promjene znatne. Ne samo da su u novim zakonskim izmjenama dodane odredbe o radu na daljinu, već su i one odredbe o radu na izdvojenom mjestu rada bile ponešto drukčije.

Prije svega vidljivo je da je taj institut bio reguliran kroz jedan članak (čl. 17. ZR-19), dok se u novim odredbama radi o čak četiri članka. Kao što sam spomenula, pod radom na izdvojenom mjestu rada smatrao se, slično kao i u aktualnom zakonskom tekstu, rad koji radnik obavlja od kuće ili u nekom drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Taj je ugovor morao sadržavati podatke koje treba sadržavati svaki pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom

ugovoru o radu (čl. 15. st. 1. ZR-19), poput podataka o strankama i njihovu prebivalištu, mjestu rada, nazivu posla, danu početka rada, očekivanom trajanju ugovora, trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći i dodacima te podatke o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna. Dakle, u suštini je ova odredba vrlo slična aktualnoj, usprkos ponekim izmjenama.

Osim tih podataka trebao je 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.

U trenutnoj zakonskoj dopuni ovi su zahtjevi prošireni te su nadodane odredbe o tome da ugovor o radu treba sadržavati podatke o načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, podatke o trajanju takvog rada te o tome da se rad treba organizirati tako da omogući dostupnost radnika i njegov pristup poslovnom prostoru te komunikaciji s ostalim radnicima, poslodavcem i trećima.

Nadalje, u čl. 17. st. 3. ZR-19 bilo je naglašeno da plaća radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće usporedivog radnika koji radi u prostoru poslodavca. Prema st. 5. istoga čl., poslodavac je bio dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je bio dužan pridržavati propisanih sigurnosnih i zdravstvenih mjera. Završno, radniku je moralo biti omogućeno korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. (čl. 17. st. 7. ZR-19).

Iz svega ovoga proizlazi da su novim zakonskim tekstom ove odredbe znatno proširene i jasnije definirane. Očito je rad u vrijeme pandemije pokazao nedorečenost odredbi te se novim uređenjem nastojalo doskočiti tome.

2.1.3. Zakon o zaštiti na radu

Prema Zakonu o zaštiti na radu¹⁰, izdvojeno se mjesto rada definira kao mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca (čl. 3. st. 5.). Također je istaknuto da se na izdvojenim mjestima rada ne mogu obavljati poslovi s posebnim uvjetima rada (čl. 36. st. 5.) te da je pri obavljanju inspekcijskog nadzora na izdvojenom mjestu rada nadležni inspektor ovlašten obaviti nadzor o zaštiti zdravlja i života drugih osoba koje borave u neposrednoj blizini toga mjesta rada (čl. 90. st. 3.).

2.1.4. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada

I u Pravilniku o zaštiti na radu za mjesta rada¹¹ spominje se rad na izdvojenom mjestu rada, i to u čl. 3. st. 3., gdje je propisano da se obveze tog Pravilnika odnose i na rad kod kuće na izdvojenom mjestu rada u onoj mjeri u kojoj ih je moguće osigurati u odnosu na osnovnu namjenu stambenog prostora i u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca, te u st. 4. istog čl. koji ističe da na izdvojenom mjestu rada mjesto rada mora odgovarati minimalnim zahtjevima u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca.

2.1.5. Pravilnik o porezu na dohodak

S obzirom na to da je uvedena obveza nadoknade troškova radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada, potrebno je bilo i izmijeniti Pravilnik o porezu na dohodak¹² te je utvrđeno da se neoporezivim iznosom novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova radnika na izdvojenom mjestu rada smatra iznos do 3,98 eura po danu, ali najviše do 66,37 eura na mjesec. Opet, taj neoporezivi iznos paušalne naknade odnosi se samo na rad na izdvojenom mjestu rada, a

¹⁰ Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

¹¹ Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (NN 105/20).

¹² Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak (NN 1/23).

ne na rad na daljinu¹³. Radnik koji ostvari pravo na neoporezivu naknadu za rad na izdvojenom mjestu rada ne mora dokazivati da su mu nastali troškovi i naknada ne ovisi o stvarnim radnikovim izdacima. Zbog dnevnog ograničenja neoporezivog iznosa potrebno je voditi evidenciju o broju radnih dana tijekom kojih je radnik radio na izdvojenom mjestu rada¹⁴.

2.1.6. Razlika između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Kao što sam već prije u tekstu rekla, novim je ZR-om napravljena distinkcija između sintagmi „rad na izdvojenom mjestu rada“ i „rad na daljinu“ pa smatram bitnim istaknuti razlike. I rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu su se i u prošlosti u međunarodnim dokumentima na neki način poistovjećivali, kao što ću objasniti kasnije u radu, a uz to se i javljao rad od kuće, kao treća vrsta ili podvrsta. Stari je ZR, baš kao i važeći, pod radom od kuće smatrao rad na izdvojenom mjestu rada. Uza sve to se još isprepliću rad na daljinu i rad od kuće jer mnogi radnici, ako ne i većina, rad od kuće obavljaju uz pomoć informacijskih tehnologija. Problem je nepostojanje jedne jedinstvene definicije za svaku sintagmu još i prije donošenja novog ZR-a. Kroz literaturu se već dulji niz godina javljaju termini *telework*, *telecommuting*, *working at home*, *working at distance*, *remote work*, *virtual work*. Različitost definiranja onemogućuje jedinstveni pristup¹⁵. Povrh svega, prije se rad na daljinu poistovjećivao s radom od kuće, što, kako smo imali prilike vidjeti, prema našem zakonodavstvu nije slučaj.

No, vratimo se na naše zakonsko uređenje. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu imaju identične sastojke, osim onih da ugovor o radu na daljinu mora sadržavati podatke o sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati ili održavati te podatke o naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla (čl. 17.a. st. 1. t. 3. i 4. ZR). Ti se podaci mogu ugovoriti, ali nisu nužni, čime se produbljuje razlika između ta dva termina.

¹³ Neoporezivi trošak rada na izdvojenom mjestu – Pravilnik o porezu na dohodak, <https://uznr.mrms.hr/neoporezivi-trosak-rada-na-izdvojenom-mjestu-pravilnik-o-porezu-na-dohodak/> (10.6.2023.).

¹⁴ Rad od kuće: Naknada troškova poslodavca bi neoporezivo stajala 66,37 eura na mjesec, <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/rad-od-kuce-naknada-troskova-poslodavca-bi-neoporezivo-stajala-66-37-eura-na-mjesec-148876> (10.6.2023.).

¹⁵ Bilić, Andrijana. Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 48 (2011), 3, str. 632.

U članku 17.b. st. 3. rečeno je da je poslodavac dužan naknaditi troškove iz čl. 17.a. st. 1. toč. 4. ZR-a (dakle, to su troškovi nastali zbog obavljanja posla) radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Iz toga slijedi da poslodavac to nije dužan napraviti kod ugovora o radu na daljinu, čime naizgled slična ili čak ista terminologija postaje očito različita. Na tu su, moguće nepravednu, razliku ukazivali sindikati prilikom raspravljanja o izmjenama ZR-a te su istaknuli postojanje mogućnosti zloupotreba instituta od strane poslodavaca, kako bi izbjegavali dodatne troškove¹⁶. Ukratko, poslodavac bi radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada trebao snositi dio režijskih troškova koje radnik ima te mu osigurati potrebnu opremu za rad. Kod rada na izdvojenom mjestu rada smatra se da radnik obavlja posao s poznate adrese, koja je dogovorena s poslodavcem. S druge strane, kod rada na daljinu posao se može obavljati bilo gdje te poslodavac nije dužan plaćati režijske troškove niti se brinuti o opremi i zaštiti na radu. To je zato što je tu naglasak na informacijsko-komunikacijskoj tehnologiji te poslodavcu nije ni važno s koje se adrese takav posao obavlja¹⁷.

Promatrajući navedene odredbe ZR-a, nisam sigurna kolika je bila stvarna potreba za razdvajanjem pojmova rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, a tu se još javlja i treći, svojevrsna podvrsta, rad od kuće. Prije svega, vrlo je vjerojatno da će se rad od kuće obavljati uz pomoć neke od informacijsko-komunikacijskih tehnologija jer većina radnika koji rade od kuće najčešće rad obavljaju pomoću računala ili mobitela. Ostala zanimanja kod kojih rad nije moguće obavljati uz pomoć informacijske tehnologije ni neće se moći izvršavati od kuće ili na daljinu jer je takav rad moguć samo iz prostora poslodavca. Kao primjere navela bih zanimanje liječnika ili nekog drugog zdravstvenog djelatnika, skladištara, kozmetičara ili prodavača u trgovini. Neki drugi uredski i administrativni poslovi većinom se obavljaju uz korištenje tehnologije jer se oni i

¹⁶ 'A UPOZORAVALI SMO...' /Rad od kuće ili na daljinu? Nije isto! 'Masovno nam se javljaju ljudi kojima poslodavci nude 'uzmi ili ostavi',

<https://www.nhs.hr/novosti/a-upozoravali-smo-rad-od-kuce-ili-na-daljinu-nije-isto-masovno-nam-se-javljaju-ljudi-kojima-poslodavci-nude-uzmi-ili-ostavi-72209/> (10.6.2023.):

Predsjednik Nezavisnih hrvatskih sindikata: "Ljudi nam se već masovno javljaju jer im poslodavci nude samo mogućnost rada na daljinu i na taj način žele dodatno uštedjeti. Upozoravali smo na to još tijekom pregovora o ZOR-u govoreći da će mnogi poslodavci nuditi radnicima samo varijantu rada na daljinu po principu 'uzmi ili ostavi'. Pri tome ih uopće nije briga što ovi rade na poznatoj adresi, oni će to definirati kao rad na daljinu da si smanje troškove. Znači, nema naknade, nema ničega. Ako radnik želi raditi od doma, a poslodavac to zove radom na daljinu, onda će radnik to tako morati prihvatiti jer poslodavac neće htjeti s njim potpisati ugovor da je to rad od doma.“ .

¹⁷ Rad od kuće ili na daljinu? Nije isto!, <https://rsr.com.hr/rad-od-kuce-ili-na-daljinu-nije-isto/> (10.6.2023.); Razlika rada na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada. *Op. cit.*

inače iz prostora poslodavca obavljaju na taj način pa je očito da će se identično izvršavati i od kuće.

U izvorima MOR-a koristi se izraz „rad od kuće“ (engl. *home work*), a „rad na daljinu“ (engl. *telework*) u pravnoj stečevini Europske unije¹⁸. Već je spomenuto da se i prije novele ZR-a za rad od kuće koristio naziv rad na izdvojenom mjestu rada, ali je sada još dodan termin rad na daljinu, čime se, čini se, unijela još dodatna konfuzija. No, uzimajući u obzir da je ta distinkcija provedena relativno nedavno, bit će nužno za vidjeti kako će se to zaista održavati u praksi te hoće li biti određenih zloupotreba instituta. Postoji mišljenje da je prema Konvenciji MOR-a rad od kuće ustvari sinonim pojmova „rad na izdvojenom mjestu rada“ i „rad na daljinu“¹⁹.

Sagledavajući naše zakonsko rješenje u kontekstu pomalo kaotičnih termina u međunarodnim i europskopравnim izvorima, čini mi se da je potrebno detaljnije razjasniti sve spomenute pojmove. Naizgled, ako izuzmemo već rečene razlike koje je istaknuo naš zakonodavac između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, ponekad se čini da se svi ti pojmovi svode na isto. Možda je zbog te konfuzije i odlučeno otići u smjeru u kojem je otišao naš ZR.

2.2. Međunarodni izvori

Glavni izvor međunarodnog prava jest Konvencija MOR-a broj 177 o radu od kuće (engl. *Home Work Convention*)²⁰ iz 1996. godine (u daljnjem tekstu: Konvencija), koju Hrvatska nije ratificirala. Zemlje koje su je relativno nedavno ratificirale jesu Slovenija (14. travnja 2021.) i Antigua i Barbuda (28. srpnja 2021.), a posljednja od njih, Španjolska, ratificirala ju je 25. svibnja 2022. te je ona stupila na snagu dvanaest mjeseci nakon tog datuma. Čini se da je pandemija bila okidač tim zemljama za prihvaćanje Konvencije zbog učestalosti rada od kuće.

¹⁸ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu, u Zbornik 59. susreta pravnika (ur. Petar Miladin i Miljenko Giunio). Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2021., str. 284.

¹⁹ *Ibidem*, str. 288.

²⁰ Home Work Convention, 1996, (No. 177),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (15.6.2023.).

Prema Konvenciji (čl. 1.), sintagma rad od kuće (engl. *home work*) znači rad obavljan od strane osobe koja se navodi kao radnik od kuće (engl. *homeworker*),

- i. u svom domu ili na drugom mjestu po svom izboru, osim u radnom prostoru poslodavca;
- ii. radi naknade za rad;
- iii. koji rezultira proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca bez obzira na to tko osigurava opremu, materijal ili druga proizvodna sredstva, osim ako ova osoba ne posjeduje stupanj samostalnosti i ekonomske neovisnosti potrebne da bi je se smatralo neovisnim radnikom prema nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama.

Članak 1. (b) ističe da osobe sa statusom radnika ne mogu postati radnikom od kuće u smislu ove Konvencije samo zato što kao radnici povremeno obavljaju rad od kuće, a ne na uobičajenom radnom mjestu, tj. prostoru poslodavca. U članku 3. rečeno je da svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju mora usvojiti, primijeniti i povremeno revidirati svoju nacionalnu politiku rada od kuće u svrhu poboljšanja položaja takvih radnika, savjetujući se pritom s najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika.

Članak 4. propisuje ravnopravnost između radnika od kuće i radnika koji rade kod poslodavca ističući da će se posebno uzimati u obzir specifičnosti rada od kuće. Nadalje, u stavku 2. istoga članka rečeno je da će se jednakost postupanja posebno promicati u vezi sa:

- a) pravima radnika od kuće da uspostavljaju ili se pridružuju organizacijama po osobnom izboru i da sudjeluju u aktivnostima takvih organizacija;
- b) zaštitom protiv diskriminacije u zaposlenju i zanimanju;
- c) zaštitom na području sigurnosti i zdravlja na radu;
- d) naknadom za rad;
- e) zakonski propisanom zaštitom socijalnog osiguranja;
- f) pristupom profesionalnom usavršavanju;
- g) najnižoj dopuštenoj dobi za zapošljavanje ili rad; te
- h) zaštitom majčinstva.

Člankom 7. propisano je da će se nacionalni zakoni i propisi o sigurnosti i zdravlju na radu odnositi i na rad od kuće, uzimajući u obzir njegove specifičnosti te će utvrditi uvjete po kojima

bi određeni poslovi i upotreba određenih supstanci bila zabranjena kod rada od kuće zbog sigurnosti i zdravlja.

Konvencije su općenito dosta sažete kako bi bile prihvatljive što većem broju članica pa je zato potrebno donositi preporuke kako bi se olakšala primjena konvencija²¹. U ovom je slučaju značajna Preporuka broj 184²² (u daljnjem tekstu: Preporuka). Pa tako članak 3. Preporuke naglašava da bi se pri provedbi nacionalne politike vezano uz rad od kuće trebalo uključiti tripartitna tijela radnika, a članak 4. da detaljne informacije, uključujući podatke klasificirane prema spolu trebaju biti redovito prikupljane, kako bi poslužile za izradu nacionalnih politika vezano uz rad od kuće te da te informacije trebaju biti javno objavljivane.

Nadalje, propisano je da su inspektori ovlašteni ući u dom ili privatne prostorije osobe koja radi od kuće te da to mora biti izvršavano u skladu s nacionalnim pravom, uz poštivanje privatnosti. U slučaju ozbiljnih ili ponavljanih povreda prava i propisa vezanih uz rad od kuće, trebale bi se poduzeti odgovarajuće mjere, uključujući i mogućnost zabrane rada od kuće.

U članku 16. Preporuke rečeno je da radnici od kuće trebaju dobivati naknadu za troškove koji se javljaju u vezi njihova rada, poput onih koji se odnose na upotrebu energije i vode, komunikacije i održavanja strojeva i opreme, te za vrijeme utrošeno za održavanje tih strojeva i opreme, mijenjanje dijelova, sortiranje, pakiranje i ostale slične radnje. Dio Preporuke koji se odnosi na zaštitu na radu radnika od kuće govori o opasnostima na koje mogu naići radnici koji rade od kuće, no s obzirom na starost Preporuke, neprimjenjiv je na radnike koji rade na računalima²³.

U dijelu Preporuke koji se odnosi na radno vrijeme i odmor istaknuto je da rok za završetak radnog zadatka ne bi trebao lišavati radnika od kuće mogućnosti da ima dnevni i tjedni odmor usporediv s onim koji imaju ostali radnici. Nacionalni zakoni i propisi trebali bi osigurati uvjete u kojima bi radnici od kuće imali pravo na, poput drugih radnika, plaćene državne blagdane, godišnje odmore te bolovanja.

²¹ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 288.

²² Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (15.6.2023.).

²³ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 289.

U dijelu o socijalnoj sigurnosti i zaštiti majčinstva određeno je da bi radnici od kuće trebali imati određene koristi vezano uz socijalnu sigurnost. Nacionalni zakoni i propisi u području majčinstva trebaju biti primjenjivani i na radnike od kuće. Osim toga, takvi radnici trebali bi imati istu zaštitu vezano uz otkaz kao i drugi radnici.

Na kraju, Preporuka predlaže određene programe koje bi svaka članica koja ju je ratificirala trebala podupirati, kao, primjerice, podizanje svjesnosti o problemima vezanima uz rad od kuće između radničkih organizacija, nevladinih organizacija i javnosti, pružati programe usavršavanja vještina radnika od kuće, pružati usavršavanja koja se održavaju što bliže domovima radnika i koji ne zahtijevaju nepotrebne formalne kvalifikacije, poboljšavanje sigurnosti i zdravlja radnika od kuće olakšavanjem pristupa opremi, alatu i drugom materijalu koji je siguran i dobre kvalitete, olakšavanje pristupa kreditu, poboljšanom stanovanju i skrbi za djecu te promoviranje priznanja rada od kuće kao valjano radno iskustvo.

Konvencija MOR-a broj 177 o radu od kuće i prateća Preporuka, zbog toga što su usvojene prije 27 godina, nisu u skladu s današnjom uznapredovalom tehnologijom te samim time neke njihove odredbe nisu više primjenjive, no usprkos tome njihov je značaj nezanemariv. Pa su tako bitne njihove odredbe o ravnopravnosti radnika od kuće s drugim radnicima u pogledu transparentnosti uvjeta rada i radnopravne zaštite te odredbe da se predstavnike radnika koji rade od kuće uključi u oblikovanje mjera koje se odnose na njihov rad i zaštita njihove privatnosti. Zatim su bitne odredbe o nadoknadi troškova koje radnik ima radeći od kuće, odredbe o programima usavršavanja radnika koji rade od kuće te odredbe o jednakoj vrijednosti rada od kuće s običnim radom²⁴.

2.3. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu u izvorima prava EU-a

Najznačajniji izvor u Europskoj uniji jest Okvirni sporazum o radu na daljinu²⁵ (engl. *Framework Agreement on Telework*) (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), potpisan 16. srpnja 2002. U uvodu Okvirnog sporazuma navodi se da je cilj europske strategije zapošljavanja

²⁴ *Ibidem*, str. 289-290.

²⁵ Okvirni sporazum o radu na daljinu, <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002%20Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf> (15.6.2023.).

modernizacija organizacije rada te fleksibilni radni odnosi, kojima bi se postigla produktivnost i konkurentnost poduzeća i ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti. Europska je komisija pozvala socijalne partnere da započnu pregovore te su potpisnice bile Europska konfederacija sindikata (ETUC), Konfederacija europskih poduzeća (*Business Europe*, bivši UNICE), Europska udruga malih i srednjih poduzetnika (EUAPME) te Europski centar poslodavaca i poduzeća koji pružaju javne usluge i usluge od općeg interesa (CEEP).

Ovo je prvi sporazum sklopljen u okviru autonomnog socijalnog partnerstva te socijalni partneri preuzimaju izravnu odgovornost za provedbu mjera na razini države, sektora i poduzeća. Okvirni je sporazum obvezujući za sve socijalne partnere u ugovornom smislu, iako njegove odredbe nisu ugrađene ni u jedan opći akt EU-a. Dakle, socijalni partneri obvezani su proizvesti rezultate koje predviđa Okvirni sporazum, ali su slobodni odrediti metode kojima će postići te ciljeve²⁶.

Na početku Okvirnog sporazuma istaknuto je i da potpisnici smatraju rad na daljinu jednako prikladnim i za privatni i za javni sektor²⁷ te da ga smatraju načinom za usklađivanjem poslovnog i društvenog života. Cilj je Okvirnog sporazuma uspostaviti opći okvir na europskoj razini koji bi provodili potpisnici u skladu s nacionalnim postupcima i praksama poslodavaca i radnika. Kod nas ovaj sporazum provode Hrvatska udruga poslodavaca (HUP), koja je 2016. godine održala okrugli stol vezano uz ovu tematiku, te sindikati²⁸.

Rad na daljinu definiran je kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada u okviru radnog odnosa, uz uporabu informacijske tehnologije, tako da se rad koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora. S obzirom na to, mjesto rada na daljinu može biti bilo koji prostor koji nije poslodavčev poslovni prostor, poput prostora kupaca, prijevoznih sredstava ili javnog prostora. Ova definicija obuhvaća elemente koje je predlagala Europska komisija, a to su rad na daljinu, uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologija, redovitost rada i radni odnos²⁹.

²⁶ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Pravo i porezi: časopis za pravnu i ekonomsku teoriju i praksu*, 29 (2020.), 5, str. 90.

²⁷ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 290.

²⁸ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Op. cit.*, str. 91.

²⁹ *Ibidem*, str. 90.

Istaknut je i dobrovoljni karakter rada na daljinu te dužnost poslodavca da daje odgovarajuće obavijesti u skladu s direktivom Vijeća 91/533 EEZ. Ako poslodavac ponudi radniku da svoj rad izvršava kao rad na daljinu, radnik to može prihvatiti ili odbiti, a isto može učiniti i poslodavac ako radnik izrazi želju da radi na daljinu. Međutim, ne postoji pravo na rad na daljinu³⁰. Bitno je i što prelazak na rad na daljinu ne utječe na radni status radnika na daljinu.

Nadalje, radnici koji rade na daljinu imaju ista prava kao i usporedivi radnici koji rade unutar prostora poslodavca. Određena je i poslodavčeva odgovornost za poduzimanje odgovarajućih mjera, primjerice, vezano uz softver, za osiguranje zaštite podataka koje takav radnik koristi u profesionalne svrhe. Uz to, poslodavac je obavezan poštivati privatnost radnika koji radi na daljinu. Pravilo je da je poslodavac odgovoran za osiguravanje, instalaciju i održavanje opreme potrebne za rad na daljinu, osim ako radnik koristi svoju opremu. Poslodavac je dužan plaćati naknadu i troškove nastale u svrhu obavljanja rada te osigurati odgovarajuću tehničku podršku.

Što se tiče zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, odgovornost je na poslodavcu te je on dužan izvijestiti radnika na daljinu o politici poduzeća vezano za ta pitanja, a radnik ih mora ispravno provoditi. Poslodavac, predstavnici radnika ili nadležne vlasti imaju pravo pristupa mjestu obavljanja rada na daljinu, no ako se takav rad vrši iz doma radnika, potrebna je prethodna obavijest i suglasnost radnika. Bitno je za reći da se Okvirni sporazum odnosi samo na redovan rad na daljinu, a ne onaj koji se obavlja povremeno³¹.

Radnik koji radi na daljinu upravlja organizacijom svoga radnoga vremena te količina posla mora biti jednaka kao i kod onih radnika koji rade unutar prostora poslodavca. Na poslodavcu je odgovornost organiziranja susreta radnika na daljinu s kolegama, kako bi se spriječila njihova izoliranost. Radnici na daljinu imaju pravo na jednaku edukaciju kao i usporedivi radnici koji rade unutar poslodavčeva prostora te na dodatnu edukaciju vezanu uz tehničku opremu koju će koristiti prilikom rada na daljinu. Radnici na daljinu imaju iste uvjete za sudjelovanje na izborima za predstavnička tijela radnika te imaju ista kolektivna prava kao i usporedivi radnici koji rade u prostoru poslodavca.

³⁰ *Ibidem.*

³¹ *Ibidem*, str. 91.

2008. godine Europska je komisija izdala izvješće o provedbi Okvirnog sporazuma te je zaključila da se provedba tog sporazuma smatra uspješnom, no da ima još prostora za napredak te predlaže rasprave u državama gdje proces provedbe nije dovršen. Također predlaže daljnje razjašnjavanje odnosa između tradicionalnog rada od kuće i rada na daljinu kako je određen nacionalnim zakonodavstvom, pojašnjenje zaštite radnika na daljinu koji su fiktivno samozaposleni i diferenciranje povremenog i trajnog rada na daljinu³².

2.3.1. Pravo na isključivanje

Europski je parlament 21. siječnja 2021. godine donio Rezoluciju o pravu na isključivanje³³ s preporukama Komisiji. Već je na početku Rezolucije istaknuto da trenutno ne postoji posebno zakonodavstvo EU o pravu radnika na isključivanje digitalnih alata kojima se koriste u svrhu rada te da je digitalizacija donijela mnogobrojne prednosti kako za radnike, tako i za poslodavce, ali i neke nedostatke, poput brisanja granica između poslovnog i privatnog života. Naime, napredak digitalnih alata dovodi do stalne dostupnosti te može negativno utjecati na radnikovo psihičko i fizičko zdravlje, ali i na ravnopravnost muškaraca i žena jer su upravo žene te koje najčešće uz posao još skrbe o djeci.

Digitalna bi tranzicija trebala imati povoljne učinke na radnike te bi nit vodilja trebalo biti načelo poštovanja ljudskih prava. Također je naznačeno da upotreba digitalne tehnologije može uzrokovati brojne zdravstvene tegobe te da su trudnice osobito izložene riziku zbog zračenja. Navodi se da je istraživanje Eurofounda pokazalo da su radnici od kuće tijekom pandemije radili i u slobodno vrijeme kako bi stigli obaviti posao te da je trend rada na daljinu i rada od kuće u daljnjem porastu.

Rezolucija naglašava da je prednost rada na daljinu smanjenje vremena provedenog u putovanju na putu do posla te olakšanje usklađivanja osobnih i obiteljskih obveza s poslovnim obvezama te da se, prilikom bilježenja radnog vremena, pažnja mora usmjeriti prema

³² *Ibidem.*

³³ Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.pdf (15.6.2023.).

učinkovitosti. Ravnoteža poslovnog i privatnog života vodi ka većoj produktivnosti i zadovoljstvu radnika.

Eurofound je zaključio da postoji vjerojatnost da će radnici koji rade od kuće raditi i više od 48 sati tjedno te da je istraživanje pokazalo da 30% takvih radnika radi i tijekom slobodnog vremena, naspram 5% radnika koji rade unutar prostora poslodavca. Europski parlament poziva Komisiju i države članice da provedu daljnja istraživanja vezano za negativne utjecaje rada na daljinu, poput anksioznosti, stresa, glavobolja i drugih zdravstvenih stanja. Ističe da je pravo radnika na isključivanje ključno za zaštitu fizičkog i mentalnog zdravlja te njihove dobrobiti.

Podsjeća da radnici ne moraju biti neprekidno dostupni poslodavcu te da postoji razlika između radnog i neradnog vremena te da je dežurstvo radno vrijeme. No, pravo isključivanja nije izričito uređeno pravom Unije te se praksa između država članica dosta razlikuje. Države su članice pozvane da radnicima osiguraju pravo na isključivanje. Komisija je pozvana da predstavi zakonodavni okvir koji će uspostaviti minimalne zahtjeve za rad na daljinu diljem EU kako bi se osiguralo da rad na daljinu ne utječe na uvjete zapošljavanja takvih radnika. Tim bi se okvirom trebalo pojasniti radne uvjete, osiguravanje i upotrebu opreme te bi se trebalo jamčiti da se rad na daljinu obavlja dobrovoljno i da su prava radnika na daljinu jednaka onima koji rade u prostoru poslodavca.

Spomenuta je i umjetna inteligenciju u kontekstu da, iako će u budućnosti imati veliku ulogu u oblikovanju radnog mjesta, njena upotreba ne bi trebala dovesti do dehumanizirane upotrebe digitalnih alata. Razni alati za nadzor radnika ne bi trebali biti zloupotrebjavani kako bi se radnike sustavno pratilo te moraju biti korišteni razmjerno. Bitno je i da se suglasnost radnika za obradu osobnih podataka ne može smatrati dobrovoljnom zbog neravnoteže moći između radnika čiji se podaci obrađuju i poslodavca koji ga nadzire. I suradnici bi se trebali suzdržati od kontaktiranja svojih kolega mimo radnog vremena, a u vezi rada. Države su članice pozvane da osiguraju zaštitu radnika koji se pozivaju na pravo na isključivanje od viktimizacije i drugih negativnih posljedica te da uspostave mehanizme za rješavanje pritužbi s tim u vezi.

U Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i vijeća o pravu na isključivanje utvrđuju se minimalni zahtjevi kojima se radnicima koji za potrebe rada koriste digitalne alate omogućuje ostvarivanje prava na isključivanje i osigurava da poslodavci poštuju to njihovo pravo. Primjenjuje se na javni i privatni sektor te na sve radnike, neovisno o njihovom statusu i načinu rada.

U članku 2. prijedloga direktive definirano je isključivanje kao nesudjelovanje u aktivnostima ili komunikaciji povezanim s poslom pomoću digitalnih alata, bilo izravno, bilo neizravno, izvan radnog vremena. Države članice jamčit će da poslodavci poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi njihovi radnici ostvarivali pravo na isključivanje. One trebaju osigurati da su poslodavci uspostavili objektivni i pouzdan sustav kojim se mjeri dnevno radno vrijeme svakog radnika, u skladu s njihovim pravom na privatnost i na zaštitu njihovih osobnih podataka. Poslodavci moraju provoditi pravo na isključivanje na pošten, zakonit i transparentan način. Kako bi se to ostvarilo, države članice moraju osigurati:

- a) praktična rješenja za isključivanje digitalnih alata koji se koriste za potrebe rada;
- b) sustav za mjerenje radnog vremena;
- c) procjenu zdravstvenog stanja i sigurnosti koje provode poslodavci s obzirom na pravo na isključivanje;
- d) kriterije za svako odstupanje poslodavaca od zahtjeva za provedbu prava radnika na isključivanje;
- e) u slučaju odstupanja od prethodne točke, kriterije za određivanje načina izračuna naknade za rad obavljen izvan radnog vremena;
- f) mjere podizanja razine osviještenosti koje poslodavci trebaju poduzeti u pogledu radnih uvjeta koji su spomenuti.

Svako odstupanje od zahtjeva za provedbu prava radnika na isključivanje predviđa se samo u iznimnim okolnostima, poput više sile, i pod uvjetom da poslodavac radniku pisanim putem dostavi razloge kojima potkrepljuje potrebu za odstupanjem od toga. U članku 5. naglašeno je da države članice osiguravaju da se poslodavcima zabrani diskriminacija, nepovoljno postupanje i druge nepovoljne mjere zato što su radnici ostvarili ili pokušali ostvariti svoje pravo na isključivanje. Mora se osigurati obveza poslodavca da dokaže da se otkaz temeljio na drugim osnovama ako radnik smatra da je otpušten ili diskriminiran zbog toga što je ostvario ili pokušao ostvariti svoje pravo na isključivanje.

Članice trebaju osigurati radnicima čije je pravo na isključivanje prekršeno pristup brzom, djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova te pravo na pravnu zaštitu u slučaju kršenja njihovih prava. I sindikalnim organizacijama ili drugim predstavnicima radnika može se omogućiti da u ime radnika ili kao njihova potpora sudjeluju u upravnim postupcima radi osiguravanja

usklađenosti s ovom Direktivom. Poslodavci moraju svakom radniku pisanim putem pružiti dovoljno jasnih i odgovarajućih informacija o njegovu pravu na isključivanje. Članice trebaju utvrditi pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih temeljem ove Direktive.

3. PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU I RADA OD KUĆE

Na početku ovoga rada objasnila sam razliku između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu te je zaključak da je prema trenutnom zakonskom uređenju rad od kuće svojevrsna podvrsta rada na izdvojenom mjestu rada. Međutim, mnogi su ga autori, pa čak i međunarodni dokumenti, svrstavali pod rad na daljinu, na što sam se ranije osvrnula. Terminologija i njihovo definiranje vrlo je neujednačeno što se tiče ovih tema. No, u današnje je doba ipak naglasak na modernoj informacijsko-komunikacijskoj tehnologiji i na tome da se rad vrši u nekom prostoru koji nije poslodavčev.

Mišljenja sam da je rad od kuće i dalje vrlo aktualan, s obzirom na post-pandemijsko razdoblje, ali i neovisno o tome, obzirom na napredak tehnologije, za vjerovati je da će rad od kuće, tj. rad na daljinu biti sve češći oblik vršenja rada. Pogotovo uzevši u obzir mnoge koristi koje on nosi, a što su uvidjeli i radnici i poslodavci.

Mnoge su zemlje, a tako i Hrvatska, odlučile zato poraditi na svom zakonodavstvu vezano za isti te je vrijeme potpunog zatvaranja za vrijeme najveće borbe s COVID-19 bolesti bilo svojevrsan okidač za poboljšanje pravnog okvira rada od kuće. Pandemija je također pokazala da su radnici koji su radili od kuće obavljali svoj rad pretežito kao rad na daljinu jer im je većinom bilo potrebno računalo ili neki sličan uređaj.

Uzimajući u obzir ovu kratku raspravu, odlučila sam prednosti i nedostatke usmjeriti prema radu na daljinu, uz posebne naglaske prema radu od kuće. Također bih još jednom spomenula negativnu stranu rada na daljinu kako ga je definirao naš zakonodavac koja bi, potencijalno, mogla dovesti do zloupotreba, no o tome je još rano govoriti, s obzirom na to da je zakonska dopuna relativno nova. Bit će svakako zanimljivo za vidjeti i analizirati kako će se to primjenjivati u praksi.

3.1. Pozitivne strane

Započela bih s pozitivnim stranama. Prije svega spomenula bih ekološke razloge. Naime, ukoliko radnici ne moraju fizički putovati na mjesto rada, nema potrošnje goriva te bi se time znatno smanjili ispušni plinovi automobila i ostalih prijevoznih sredstava³⁴. Zasigurno bi se i smanjile gužve po gradu. Na ovo bih nadovezala i uštedu troškova. Ako nema potrebe za prijevozom, nema ni dodatnih troškova. Taj trošak snosi vrlo često poslodavac, ali i u mnogim slučajevima sam radnik. Mnogi radnici putuju dosta daleko od svog mjesta stanovanja te bi radom na daljinu ili radom od kuće uštede mogle biti znatne jer je i kilometraža koju svakodnevno prelaze znatna. Osim toga, radnici bi imali i više vremena za svoju obitelj i odmor te za dodatne aktivnosti³⁵. Uštedjelo bi se i na najmu poslodavčeva prostora³⁶.

Važan je i razlog u korist rada na daljinu lakše uključivanje osoba s invaliditetom u proces rada. Njima je, uslijed smanjene mobilnosti, znatno otežan sami dolazak na radno mjesto te, zbog neadekvatne prilagođenosti javnih prijevoznih sredstava, ponekad i onemogućen slobodan put. Radom na daljinu riješio bi se taj problem te bi se njima, a vjerojatno i njihovim bližnjima uvelike olakšao svakodnevni život³⁷.

Mnogi su mišljenja da rad od kuće, tj. na daljinu omogućuje bolju organiziranost obiteljskog života³⁸. Uz ostanak kod kuće, radnik može jednostavnije prilagoditi svoje obiteljske i društvene obveze radu, kojeg sam organizira. Moguće da bi to dovelo do učestalijeg druženja sa svojim članovima obitelji i time učvršćenja njihovih veza.

Na ovo se nadovezuje i moguća veća produktivnost rada. Radnik bi mogao bolje organizirati svoj rad jer poznaje vlastite mogućnosti i možda bi i brže i efikasnije izvršavao radne zadatke. Rad od kuće omogućuje veću fleksibilnost kako poslodavca, tako i radnika pa je radnik dodatno motiviran jer mu je prepuštena organizacija rada, što rezultira većom produktivnošću³⁹.

³⁴ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 286.

³⁵ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Op. cit.*, str. 92.

³⁶ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 285.

³⁷ *Ibidem*, str. 286.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Op. cit.*, str. 92.

Bitna su prednost i demografski razlozi. Naime, u mnogim je zemljama, poglavito europskim, broj stanovništva u padu. Na to se nadovezuju i sve učestalije ilegalne migracije, što rezultira podjelom istočnih i zapadnih zemalja⁴⁰. Također je bitno za naglasiti kako bi europska demografska slika izgledala još i lošije da nije imigranata jer njihove obitelji imaju veći natalitet od domicilnog stanovništva. Kako bi se doskočilo tim problemima, većina je europskih zemalja uvela neke od mjera pronatalitetnih politika, no to nije dostatno jer je nužno zadržati stanovništvo koje sve češće odlazi u razvijenija središta Europe⁴¹. Posebno je to problem zemalja Zapadnog Balkana, a tako i Hrvatske. Zato je potrebno zadržati stanovništvo na tim područjima, a rješenje bi mogao biti rad na daljinu.

Evidentan je sve brži napredak tehnologije, koji je čak i ubrzan pod utjecajem pandemije jer je bilo potrebno uskladiti vršenje rada s novonastalom situacijom koja nije dozvoljavala do tada uobičajen rad. To je omogućilo da većina radnika nastavi obavljati rad u nekom novom obliku, koji ne zahtijeva odlazak u poslovni prostor poslodavca, a trend se nastavio i nakon potpunog zatvaranja. Što se iseljavanja stanovništva tiče, rad na daljinu spriječio bi odlazak stanovništva u razvijene zemlje, poput Njemačke, Austrije ili Irske jer bi oni taj isti rad mogli obavljati iz zemlje svog prebivališta, bez da fizički odlaze u te druge države⁴². Naime, to stanovništvo više ne bi imalo potrebe ići prema razvijenijim dijelovima svojih zemalja ili zemalja Europe jer bi taj isti rad mogli obavljati iz svoga doma, dakle bez fizičkih odlazaka, a time i iseljavanja, na posao. Time bi se stanovništvo zadržalo i usporio bi se odljev mozgova s periferije Hrvatske i iz Europske unije općenito jer se, ipak, u većini slučajeva radi o visoko kvalificiranim radnicima. Bilo bi omogućeno da stanovništvo perifernih područja ostane živjeti tamo, a i mnogi bi se iz zakrčenih gradova preselili u periferiju. To bi uvelike utjecalo i na previsoke cijene nekretnina u većim gradovima i na smanjenje gradskih gužvi⁴³. Današnji trendovi sve više favoriziraju život u naselju, a ne u gradovima, kao nekoć, a ovakav bi oblik rada to znatno olakšao i učinio ostvarivim. Svakako bi to pripomoglo i boljoj rasprostranjenosti stanovništva te smanjilo koncentraciju ljudi isključivo oko gradskih središta.

⁴⁰ Jurić, Tado. Prostorni aspekt demografske revitalizacije: rad na daljinu kao demografska mjera. Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku, 11 (2022.), 41, str. 4.

⁴¹ *Ibidem*, str. 5.

⁴² *Ibidem*, str. 6.

⁴³ *Ibidem*, str. 8.

3.2. Negativne strane

Mogući je nedostatak rada na daljinu, kao i rada od kuće, predugo, tj. neodređeno radno vrijeme. Istina je da radnik koji radi na daljinu može sam organizirati radni dan, ali tu postoji opasnost od gubljenja granice između perioda u kojem se radi i perioda u kojem se odmara jer bi radnik, u cilju da obavi što više posla, mogao na kraju prevelik broj sati u danu provesti za računalom izvršavajući radne zadatke. Moguće da ne bi bio ni svjestan koliko je vremena proveo radeći jer je cijelo vrijeme u svom domu pa bi sam sebe stavio u nepovoljan položaj. Tako bi to fleksibilno radno vrijeme moglo biti pretvoreno u rad u večernjim satima i vikendom, tim više što mnogi od njih rade svakakve kućanske poslove između obavljanja radnih zadataka. Radnik često osjeća da je stalno raspoloživ za rad, što je također jedan od problema⁴⁴. Ovo je problem i za poslodavca jer je teško ocijeniti koliko je vremena radnik proveo uistinu radeći, a koliko obavljajući kućanske poslove ili u slobodnom vremenu. Za spomenuti je da su u kućanstvu i drugi članovi obitelji koji bi potencijalno mogli odvući pažnju radniku⁴⁵.

Ovo bih povezala sa spomenutim pravom na isključivanje. Radnik mora imati dio dana kada nije raspoloživ za poslovne kontakte, pravo da se isključi od posla (engl. *right to disconnect*). Kao što je rečeno, to ne uključuje samo kontaktiranje od strane poslodavce, već i od kolega, a u poslovne svrhe. Mislim da je to velika opasnost rada od kuće i na daljinu jer radnici žele zadržati dobar odnos sa svojim poslovnim suradnicima te je moguće da bi se bojali poduzeti bilo kakve mjere kako bi se zaštitili od pretjerano dugog rada, a s ciljem zadržavanja prijateljskog odnosa. Opasnost leži u tome što bi radnik mogao nesvjesno, primjerice, javiti se na telefon nakon radnog vremena samo da ne ispadne nekolegijalan te bi se takva praksa mogla nastaviti i dalje. Ovo uključuje i odgovaranje na bilo koje poruke, mailove i slično. Radnik nije dužan stalno biti raspoloživ za radne obveze, već samo unutar svoga jasno definiranog radnog vremena. Sve izvan tog vremenskog okvira kršenje je radnikovih prava.

Vezano za fleksibilno radno vrijeme, postoji mogućnost da bi radnik zapostavio svoje obiteljske obveze⁴⁶. Suprotno onom rečenom među prednostima rada na daljinu i rada od kuće,

⁴⁴ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.* str. 286.

⁴⁵ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Op. cit.*, str. 92.

⁴⁶ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 286.

cjelodnevnim radom, kao i radom vikendima i u kasnim satima, manje bi ostalo vremena za kvalitetno druženje s obitelji i prijateljima. Zato je također bitno pravo na isključivanje.

Nadalje, radnik koji radi na daljinu je, kao što je već rečeno, u principu prepušten sebi i svojoj organizaciji. On je društveno izoliran⁴⁷ jer svog poslodavca, kao ni kolege, uopće ne viđa pa tako postoji opasnost od smanjenja socijalnih interakcija. Ne postoji komunikacija uživo, već se ona svodi na komunikaciju putem raznih poruka ili mailova, poput *WhatsApp*, *Zooma*, *Skypa*, *Vibera* i sličnih. To sve ne može nadoknaditi komunikaciju licem u lice te zbog toga može doći do problema u poslovnoj organizacijskoj kulturi⁴⁸. Na ovo bi se moglo nadovezati i njihovo mentalno zdravlje. Poznato je da osobe koje su često same imaju veći rizik od anksioznosti i raznih depresivnih stanja, što bi se dodatno moglo pogoršati smanjenjem osjećaja pripadnosti kolektivu kojeg, zapravo, niti nema.

Nadovezala bih se sada i na fizičko zdravlje radnika koji rade na daljinu ili od kuće. To su izrazito sjedilački poslovi koji su kada se vrše i unutar prostora poslodavca upitnog utjecaja na zdravlje, ali s obzirom na to da, kao što sam već rekla u tekstu malo iznad, postoji opasnost od zapravo cjelodnevnog rada, negativan se utjecaj dodatno pojačava. Pa se tako mogu javljati problemi s kralježnicom, trnjenje u nogama ili rukama, slabljenje miškulature, učestale glavobolje zbog kontinuirane izloženosti računalu te slabiji vid zbog gledanja u ekran. Također je, uslijed smanjenog kretanja, znatno povećan rizik od pretilosti⁴⁹, o čijem negativnom učinku ne treba ni govoriti. Problem je i što radnik često u svome domu ima na raspolaganju samo neergonomska sredstva rada, počevši od stolca na kojem provodi radni dan, pa do računala ili drugog uređaja kojim se koristi.

Gledajući sve prethodno rečeno, a suprotno od onog rečenog među prednostima rada na daljinu, zaključak je da je zbog svih tih „nuspojava“ takvog rada moguće da dođe do smanjene produktivnosti. Ako je radnik pod stresom, nezadovoljan privatnim i poslovnim životom, za vjerovati je da će se smanjiti njegova učinkovitost pri izvršavanju radnih zadataka. Dodatno može biti nemotiviran za rad ako počne dobivati kakve zdravstvene smetnje, koje ga mogu sprečavati u dnevnim zadacima.

⁴⁷ *Ibidem*, str. 287.

⁴⁸ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Op. cit.*, str. 92.

⁴⁹ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 287.

Na kraju treba reći da postoji i velik rizik od „curenja“ poslovnih podataka i od zloporabe elektroničke opreme⁵⁰, s obzirom na to da je slabiji nadzor nad radnikom te je otežano obavljanje poslova koji zahtijevaju povjerljivost podataka zbog lošijih računalnih sustava radnika koji nemaju razinu zaštite kao oni kod poslodavca⁵¹.

4. HIBRIDNI MODEL RADA

Kao što je već ranije u radu rečeno, rad na daljinu, tj. na izdvojenom mjestu rada pokazao je brojne nedostatke. Mnogi od njih izašli su na vidjelo prilikom potpunog zatvaranja u pandemiji. Naime, neki su radnici još i prije pandemije radili na taj način, ali se tijekom pandemije znatno povećao broj takvih radnika jer nije bilo moguće izvršavati poslove na drugačiji način. Upravo su zbog toga postali očitiji nedostaci rada na daljinu.

Glavni su problemi društvena izoliranost od kolega te otežano balansiranje između radnih i privatnih obveza. Jedini kontakt koji su radnici imali sa svojim kolegama jest onaj preko kojekakvih aplikacija i slično, tj. preko kamera, bilo na računalima, bilo na pametnim telefonima. Upitna je kvaliteta takve interakcije jer se, usprkos vrlo često visokoj razlučivosti, teško razabire mimika poslovnih suradnika, kao i ton njihova glasa, što sve pridonosi otežanoj poslovnoj suradnji. Osobni je kontakt vrlo bitan prilikom sklapanja poslova, a ovdje je on sveden na minimum. To vrlo često može dovesti do smanjene učinkovitosti u poslu.

Osim toga, kada je radnik kod kuće, tamo su vrlo često i drugi ukućani koji mogu ometati radnika prilikom obavljanja rada. Pogotovo je to teško ljudima s malom djecom jer ona zahtijevaju pojačanu pažnju. Znatno je teret prenesen na žene, tj. majke čime su stavljene u neravnopravan položaj u odnosu na muškarce jer su one ipak te koje preuzimaju većinu brige oko djece i oko kućanskih poslova. Na neki način radnici obavljaju dvostruki rad, onaj za koji su plaćeni i onaj u svom kućanstvu, i to istovremeno jer su granice između poslovnog i privatnog skoro pa izbrisane, a to može znatno otežati izvršavanje radnih zadataka zbog slabije usredotočenosti na njih.

⁵⁰ *Ibidem.*

⁵¹ Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. *Op. cit.*, str. 92.

Uz to, rad na daljinu pokazao je da radnici manje koriste bolovanja⁵², što znači da ostaju raditi u svome domu usprkos bolesti, čime na neki način sami krše svoja prava. Ako to stavimo u kontekst roditelja s malom djecom, oni bi inače bili na bolovanju kako bi se mogli brinuti za bolesnu djecu, a ovdje postoji opasnost od toga da ostaju u svom domu raditi i istovremeno se brinuti za bolesno dijete, kako im se plaća ne bi smanjivala zbog korištenja bolovanja. Smatram to nedopustivim i neodrživim jer, ponavljam, i to može utjecati na smanjenu radnu produktivnost pa je zaključak da je to loše i za radnika i za njegova poslodavca.

Usljed svih tih negativnih strana, nakon prestanka mjera uzrokovanih COVID-19 bolesti, popularizirali su se tzv. hibridni modeli rada. To je rad koji se vrši kombinacijom rada u prostoru poslodavca i rada od kuće, tj. na daljinu. On se može izvršavati tako da radnici jedan dan rade od kuće, a drugi u poslodavčevom prostoru ili nekoliko dana tjedno kod poslodavca, a jedan ili dva od kuće ili razne druge kombinacije. Tako bi se premostili brojni nedostaci isključivog rada na daljinu, a zadržali bi se pozitivni aspekti takvoga rada.

Takav je oblik rada trenutno popularan zbog iskustva s pandemijskim radom, koji je pokazao brojne nedostatke, ali i brojne prednosti pa su i radnici i poslodavci zaključili da bi se klasičan rad mogao kombinirati s radom od kuće ili na daljinu. Tim više što je tehnologija tijekom pandemije još više napredovala, a i radnici su se naučili služiti istom ili se usavršili u tome. Zato je pokazano da bi se mogli koristiti takvi hibridni modeli.

Eurofoundova istraživanja pokazala su da su oblici povremenog rada na daljinu, kao i hibridni model rada povezani s većom produktivnošću i mogućnosti uspostavljanja bolje ravnoteže između rada i privatnog života od isključivog rada na daljinu. Hibridni model rada obuhvaća pozitivne strane rada kod poslodavca i rada na daljinu jer takvi radnici imaju mogućnost interakcije uživo s kolegama, kao i mogućnost fleksibilne organizacije rada. Za razliku od radnika na daljinu, oni ne osjećaju tu društvenu izolaciju, a istovremeno mogu poboljšati ravnotežu između obiteljskog života i rada. Također je pokazano da hibridni model rada ima koristi i za poslodavce⁵³.

⁵² Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. *Op. cit.*, str. 287.

⁵³ Eurofound (2022), The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf (15.6.2023.), str. 34.

Prilikom implementacije nekog od hibridnih modela rada svakako treba obratiti pažnju na to da radnik i tada ima pravo isključivanja, dakle da nije dostupan poslodavcu i kolegama u bilo kojem trenutku u danu, već isključivo unutar svoga radnog vremena. To dovodi do potrebe za evidencijom radnog vremena, koju mogu voditi ili radnik ili poslodavac. Hibridni model mora biti stvoren u korist prvenstveno radnika, a ne biti njemu na štetu i ne smije nikada biti nametnut radniku, već mora ovisiti o njegovoj volji.

5. ZAKLJUČAK

U ovom završnom dijelu rada svoje bih mišljenje o radu na izdvojenom mjestu rada i radu na daljinu usmjerila u više pravaca. Prije svega opet bih se ukratko osvrnula na različitost pojmova. U radu je istaknuto kako se u Konvenciji MOR-a koristi se sintagma rad od kuće (engl. *home work*), no treba imati na umu da je ona nastala 90-ih godina te da vrlo vjerojatno tada još nije bilo očito do kojih će razmjera informacijsko-komunikacijska tehnologija napredovati. Čini se da tehnologija napreduje sve brže kako vrijeme odmiče pa se događa da su pojedini uređaji stari nekoliko godina već zastarjeli. U svakom slučaju ta je Konvencija dobro polazište za uređivanje tog oblika rada nacionalnim pravom. U Okvirnom sporazumu koristi se naziv *telework*, tj. rad na daljinu te se ističe da se rad može obavljati iz bilo kojeg drugog prostora koji nije prostor poslodavca. Uz te pojmove javljaju se i pojmovi poput *remote work*, *telecommuting* ili *virtual work*.

U našem je zakonskom uređenju prije izmjene i dopune ZR-a korišten naziv rad na izdvojenom mjestu rada. Također su i mnogi autori u literaturi koristili sintagme rad na daljinu, rad od kuće i rad na izdvojenom mjestu rada misleći, zapravo, na isto. Moje je mišljenje da je potrebna jasnija distinkcija između svih tih pojmova, ako je uopće ima. Čini se da se nastoji napraviti neka razlika između nečega što je u suštini isto ili barem vrlo slično.

S obzirom na strelovit tehnološki napredak, mislim da je neizbježno da se poslovi koji se obavljaju izvan prostora poslodavca obavljaju pomoću informacijsko-komunikacijske tehnologije te da je svim tim navedenim pojmovima zajedničko upravo to da uključuju neki vid tehnologije.

Svakako bi bilo potrebno da se usuglase definicije, no vjerujem da će se to i učiniti na razini EU-a jer je jasno da će biti nužno daljnje uređenje instituta.

U pogledu domaćeg zakonskog uređenja, već je istaknuto da je u ZR-u napravljena razlika između rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu. Ovaj prvi uključuje rad od kuće ili rad iz prostora koji mora jasno biti određen, a da nije prostor poslodavca, dok se kod rada na daljinu naglasak stavlja na informacijsko-komunikacijsku tehnologiju, a prostor iz kojeg se vrši rad poslodavcu nije bitan.

Tu dolazimo do još jednog problema, a to je pitanje naknade troškova koje je radnik imao. Naime, kod rada na daljinu poslodavac nije dužan naknaditi takve troškove pa su time takvi radnici, moguće, stavljeni u neravnopravan položaj. Mislim da nije bilo nužno napraviti razliku između ta dva pojma, pogotovo jer ona nije jasna ni na međunarodnoj, ni na europskoj razini. Bit će potrebno upotrijebiti pojačan oprez prilikom primjene u praksi kako ne bi dolazilo do toga da stavljanja radnika u nepovoljan položaj. No, s obzirom da je zakonska izmjena relativno nova, bit će nužno pričekati što će vrijeme pokazati.

Nadalje, mnoga zanimanja nije ni moguće obavljati na izdvojenom mjestu rada, a ona koja jest moguće, vrlo će se vjerojatno obavljati pomoću nekog oblika tehnologije. I tu dolazimo do problema definiranja razlika. Kako je pandemijsko vrijeme pokazalo, radnici koji nisu mogli obavljati svoj rad od kuće, nego isključivo kod poslodavca, nastavili su ga tako obavljati i u vrijeme potpunog „zaključavanja“. Oni koji su ostali raditi od kuće, najčešće su koristili računala ili druge pametne uređaje.

Nadalje, uzevši u obzir brojne prednosti i nedostatke rada na daljinu i rada od kuće o kojima sam prethodno govorila, zauzمام stajalište da se prema tome treba pristupiti s velikim oprezom. Naime, usprkos mnogobrojnim pozitivnim stranama, mislim da postoje ozbiljni nedostaci kod takvog načina rada. Negativan utjecaj zračenja uređaja koji se koriste pri radu na daljinu još je nedovoljno istražen, tj. morat će proći još desetljeća kako bi se stvarni učinak pokazao. Osim takvog negativnog utjecaja na zdravlje, postoji opasnost od zamora očiju, a čak i pogoršanja vida, zatim ergonomski problemi te općenito manjak kretanja i usmjerenost poslova prema sjedilačkom načinu, što nikako nije dobro. Već sam spomenula da je to i inače problem takvih vrsta poslova čak i kad se obavljaju unutar poslodavčeva prostora, no ovdje je negativan utjecaj puno izraženiji

jer se sva interakcija odvija pomoću digitalnih platformi, a kod poslodavca je komunikacija ipak uživo.

Kao primjer kojim bih potkrijepila svoje mišljenje uzela bih studiranje za vrijeme pandemije. Iako to mnogima djeluje primamljivo jer ne trebaju fizički odlaziti na fakultet, moja su iskustva ipak loša. Pokazalo se da je znatno teže usredotočiti se na predavanja, a ponekad i na same ispite dok se gleda u ekran te smatram da kvaliteta nije jednaka kao kad se uživo odlazi bilo na predavanje, bilo na neki poslovni sastanak. Zato mi je uopće teško zamisliti da na takav način izvršavam bilo koji rad, barem isključivo.

Nadalje, iznimno je otežano bilo što raditi od kuće dok su drugi ukućani tamo, pogotovo djeca koja traže veću pažnju. Koliko se god radnici, a posebno majke, trudili odvojiti od privatnog, to često nije moguće i uzrokuje znatan stres zbog nezadovoljstva obujma obavljenog, a uz to i nezadovoljstva jer se možda ne daje dovoljno pažnje djeci. Također bih izrazila skepsu prema pravu na isključivanje jer se to mnogo puta pokazalo kao teško ostvarivo, no vjerujem da će se i to postupno unutar EU-a bolje pravno urediti.

Međutim, usprkos mom načelno negativnom stavu, rad pomoću nekog oblika informacijsko-komunikacijske tehnologije stvarnost je i od toga ne treba bježati, već iskoristiti prednosti koje on nudi. Za vjerovati je da će tehnologija i dalje strelovito napredovati i da će sve više radnika morati koristiti neka tehnološka sredstva.

Zaključno, čini mi se da bi rješenje svega toga mogao biti hibridni model rada. Taj bi oblik uklonio negativne karakteristike koje donosi rad na daljinu. Prije svega, iznimno je bitno da takav rad bude dobrovoljnog karaktera te da si radnik može prilagoditi rad privatnom životu i obrnuto. Na taj bi način bilo omogućeno korištenje mnogobrojnih prednosti rada na daljinu i rada od kuće. Čl. 17. st. 3. ZR-a omogućio je da se rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu obavljati i povremeno, što bi se moglo povezati s hibridnim modelom rada. No, ovdje se ne radi o pravu na takav rad, već je potreban konsenzus i radnika i poslodavca. Smatram dobrim rješenjem to što je zakonodavac otvorio mogućnost uvođenja tako fleksibilnog oblika rada.

LITERATURA

Članci:

1. 'A UPOZORAVALI SMO...' /Rad od kuće ili na daljinu? Nije isto! 'Masovno nam se javljaju ljudi kojima poslodavci nude 'uzmi ili ostavi'', https://www.nhs.hr/novosti/a_upozoravali_smo_rad_od_kuce_ili_na_daljinu_nije_isto_masovno_nam_se_javljaju_ljudi_kojima_poslodavci_nude_uzmi_ili_ostavi_72209/ (10.6.2023.)
2. Bilić, Andrijana. Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 48 (2011), 3, str. 631-647.
3. Definiranje vezano uz „organizaciju rada“ u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, <https://uznr.mrms.hr/definiranje-vezano-uz-organizaciju-rada-u-ugovoru-o-rad-na-izdvojenom-mjestu-rada/> (10.6.2023.)
4. Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko. Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu, u Zbornik 59. susreta pravnika (ur. Petar Miladin i Miljenko Giunio). Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2021., str. 281-310.
5. Jurić, Tado. Prostorni aspekt demografske revitalizacije: rad na daljinu kao demografska mjera. Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku, 11 (2022.), 41, str. 3-12.
6. Neoporezivi trošak rada na izdvojenom mjestu – Pravilnik o porezu na dohodak, <https://uznr.mrms.hr/neoporezivi-trosak-rada-na-izdvojenom-mjestu-pravilnik-o-porezu-na-dohodak/> (10.6.2023.)
7. Rad na izdvojenom mjestu rada –rad od kuće, <https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-rad-od-kuce/> (10.6.2023.)
8. Rad od kuće: Naknada troškova poslodavca bi neoporezivo stajala 66,37 eura na mjesec, <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/rad-od-kuce-naknada-troskova-poslodavca-bi-neoporezivo-stajala-66-37-eura-na-mjesec-148876> (10.6.2023.)
9. Rad od kuće ili na daljinu? Nije isto!, <https://rsr.com.hr/rad-od-kuce-ili-na-daljinu-nije-isto/> (10.6.2023.)
10. Razlika rada na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada, <https://uznr.mrms.hr/razlika-rada-na-daljinu-od-rada-na-izdvojenom-mjestu-rada/> (10.6.2023.)

11. Sokolić, Danijela. Remote work and hybrid work organizations. 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development (ur. Da Silva Costa, M. A. ; Susak, T. ; Haluga, V.), Aveiro: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, Varazdin, Croatia / University North, Koprivnica, Croatia / University of Aveiro, Aveiro, Portugal / Faculty of Management University of Warsaw, Warsaw, Poland, 2022., str. 202-213.
12. Ulazak u dom radnika, <https://uznr.mrms.hr/ulazak-u-dom-radnika/> (10.6.2023.)
13. Zoričić, Marko. Rad od kuće u europskim pravnim okvirima. Pravo i porezi: časopis za pravnu i ekonomsku teoriju i praksu, 29 (2020.), 5, str. 89-95.

Pravni izvori:

1. Home Work Convention, 1996, (No. 177),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (15.6.2023.)
2. Home Work Recommendation, 1996 (No. 184),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (15.6.2023.)
3. Okvirni sporazum o radu na daljinu,
https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf (15.6.2023.)
4. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak (NN 1/23)
5. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (NN 105/20)
6. Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.pdf (15.6.2023.)
7. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)
8. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
9. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18)

Statistička izvješća:

1. Eurofound (2022), The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef2005en.pdf (15.6.2023.)