

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Golubar, Natalija

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:250899>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-08**



Repository / Repozitorij:

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



Pravni fakultet u Zagrebu
Katedra za radno i socijalno pravo

Natalija Golubar

RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Diplomski rad

Mentor: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, rujan 2024.

Izjava o izvornosti

Ja, Natalija Golubar, 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.

Natalija Golubar, v.r.

SAŽETAK

Za način na koji ljudi danas žive i rade uvelike je zaslužna tehnologija. Svakodnevnica postaje sve jednostavnija novim otkrićima koja ubrzavaju banalne dnevne aktivnosti koje oduzimaju slobodno vrijeme poput odlazaka u trgovinu, čekanja u redovima i slično. Ono što se može riješiti bez napuštanja udobnosti doma svodi se na maksimum jer čemu trošiti energiju i vrijeme ako postoji drugo, brže i jednostavnije rješenje? Isto vrijedi ne samo u privatnom, nego i u poslovnom životu. U izvanrednim situacijama bilo je potrebno održati redovan tijek poslovanja, ali i zaštititi radnike. Tehnološka rješenja omogućila su poslodavcima da postignu i jedno i drugo, omogućila su njihovim radnicima rad na daljinu. Najveći preokret u poslovnom svijetu desio se za vrijeme pandemije COVID-19 koja je počela krajem 2019. godine. EUROFOUND je proveo istraživanje koje pokazuje da je te godine 14% radnika barem dio radnog vremena radilo na daljinu, a 2021. godine taj postotak se digao na 24,2%. Prednosti i nedostaci načina rada izvan poslodavčevih prostorija bit će prezentirani u ovom radu kroz analizu propisa koji uređuju to područje na nacionalnoj, regionalnoj i međunarodnoj razini.

Ključne riječi: rad od kuće, rad na daljinu

SUMMARY

Technology plays a significant role in how people live and work today. Everyday life is becoming increasingly simplified by new discoveries that accelerate mundane daily activities, such as shopping, waiting in lines, and similar tasks, which take up free time. Tasks that can be accomplished without leaving the comfort of home are maximized because, after all, why waste energy and time if there is another, faster, and simpler solution? The same applies not only in private life but also in professional life. In extraordinary situations, it was necessary to maintain the regular flow of business operations while also protecting workers. Technological solutions enabled workers to achieve both, allowing their employees to work remotely. The most significant shift in the business world occurred during the COVID-19 pandemic, which began at the end of 2019. EUROFOUND conducted a study showing that in that year, 14% of workers worked remotely at least some of the time, while in 2021, this percentage increased to 24.2%. The advantages and disadvantages of working outside the employer's premises will be presented in this paper through an analysis of regulations governing this area at the national, regional, and international levels.

Key words: work from home, remote work

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. DOMAĆE PRAVNO UREĐENJE.....	3
2.1. Zakon o radu	3
2.2. Zakon o državnim službenicima	9
2.3. Zakon o zaštiti na radu.....	10
2.4. Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu rada, rada na daljinu i rada u nepunom radnom vremenu.....	11
2.5. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada.....	16
2.6. Pravilnik o izradi procjene rizika	16
2.7. Pravilnik o porezu na dohodak.....	17
3. EUROPSKO PRAVNO UREĐENJE.....	18
3.1. Okvirni sporazum o radu na daljinu.....	18
3.2. Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji	20
3.3. Europska direktiva o radnom vremenu	22
3.4. Rezolucija Europskog parlamenta s preporukama Komisiji o pravu na isključenje.....	23
3.5. Okvirni sporazum o prekograničnom radu na daljinu u EU, EGP i Švicarskoj.....	23
4. MEĐUNARODNO PRAVNO UREĐENJE	24
4.1. Konvencija MOR-a broj 177 o radu kod kuće	24
4.2. Preporuka za rad kod kuće broj 184.....	25
5. USPOREDNO PRAVNO UREĐENJE	26
6. ZAKLJUČAK	30
7. LITERATURA.....	33

1. UVOD

Prvo računalo izrađeno je 1945. godine¹, a od tada do danas svijet tehnologije uvelike se promijenio. Iz godine u godinu dolazi do tehnoloških promjena pa tako i do promjena u načinu života, a slijedom toga i u poslovnom svijetu. Poslodavci se maksimalno trude iskoristiti moderna tehnološka dostignuća, a u tom procesu susreću se sa novim izazovima koje ona nosi sa sobom. Jedan od tih izazova jest rad izvan prostora poslodavca, nešto što je 1945. godine bilo nezamislivo.

Po prirodi stvari neke se poslove jednostavno ne može izvoditi iz nekog drugog prostora osim onog koji je za njega predviđen, primjerice medicinska sestra koja brine o pacijentima u bolnici koju je nemoguće zamijeniti. Takvi poslovi neće se moći obavljati izvan mjesta rada, ali zato ima poprilično puno poslova koji se mogu izvršavati izvan prostora poslodavca. Najčešće se radi o uredskim poslovima jer ono što jedan ured ima, ima i gotovo svačiji stambeni prostor. Čemu trošiti vrijeme i novac na prijevoz ako se jednako kvalitetno posao može odraditi i kod kuće ili na nekom drugom mjestu? To je pitanje koje mogu postaviti obje strane radnog odnosa.

Rad izvan prostora poslodavca ima različite nazive ovisno o nacionalnim propisima, a u hrvatskom zakonodavstvu grana se na rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu.² Postoje određene razlike koje će se u ovom radu obrađivati, no fokus je na fleksibilnosti koju moderna rješenja pružaju. Hrvatska ima nekoliko propisa koji uređuju ove netradicionalne oblike obavljanja rada, a postoji vjerojatnost da će se oni sve češće mijenjati zbog sekundarnog zakonodavstva Europske unije. Iako je u Hrvatskoj ovo još prilično slabo uređeno područje, poslodavci i njihovi radnici uviđaju mnoge prednosti koje ovi načini rada sa sobom donose pa tako i državni sektor uočava prednosti rada izvan tradicionalnih uredskih prostorija.

Europska unija i socijalni partneri zajedničkim snagama pokušavaju uočiti aktualne probleme i stvoriti politiku koja bi doprinijela boljitku i radnika i poslodavaca. Otvorili su

¹Leksikografski zavod Miroslav Krleža, *ENIAC*, Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje, 2013. – 2024., dostupno na: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/eniac> (4. rujna 2024.).

² Čl. 17. st. 1. i 2. Zakona o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.

krucijalnu temu „prava na isključenje“ (*engl. right to disconnect*) za radnike koji posao obavljaju izvan poslodavčevih prostora.³ Usprkos tome što je u Hrvatskoj tema rada izvan prostora poslodavca još uvijek novost, Europska unija njome se bavi već 20-ak godina i vrlo je uspješna u odgovaranju na pitanja koja su postala relevantna za vrijeme epidemije COVID-19. Dio rada posvećen je upravo tim pravnim izvorima koji su temelj hrvatskog pravnog uređenja ovog područja.

Uzimajući u obzir procese poput globalizacije i digitalizacije kristalno je jasna nužnost međunarodnog uređenja rada na daljinu. Fluktuacija radne snage u stalnom je porastu, a Međunarodna organizacija rada akte na ovu temu donijela je prije nešto više od 20 godina. U radu će biti obrađena dva izvora koja predstavljaju osnovu zaštite radnika koji rade kod kuće na svjetskoj razini.

Na koji se način države svijeta nose s promjenama na tržištu rada i suvremenim tehnologijama te problemima koje one nose sa sobom? Kraj rada bit će posvećen odgovoru na to pitanje tako što će biti navedeni primjeri iz prakse. Vrlo važno je znati kako se države svijeta nose sa promjenama, a to se vidi najbolje iz načina organizacije rada u vodećim svjetskim tvrtkama jer najčešće one služe kao uzor manjim poduzetnicima. Međunarodni i regionalni okvir prenosi se u nacionalna zakonodavstva, a zna se da prazno slovo na papiru ne znači ništa, prijeko potrebno je dobiti uvid u to kakva je zaista situacija u nacionalnim kompanijama.

³ Europski parlament, *Parlament traži da „pravo na isključivanje“ bude temeljno pravo u cijeloj Uniji*, 21. siječnja 2021., dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/press-room/20210114IPR95618/parlament-trazi-da-pravo-na-iskljucivanje-bude-temeljno-pravo-u-cijeloj-uniji> (4. rujna 2024.).

2. DOMAĆE PRAVNO UREĐENJE

2.1. Zakon o radu

Temeljni pravni izvor u Hrvatskoj za ovo područje jest Zakon o radu⁴ (dalje: ZR), točnije njegov 17. članak. On daje definiciju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu kako bi razgraničio ta dva pojma. Kod rada na izdvojenom mjestu rada naglasak je na mjestu obavljanja posla koje nije prostor poslodavca, dok je kod rada na daljinu u fokusu način obavljanja rada putem informacijsko-komunikacijske tehnologije. Mjesto obavljanja posla u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada mora biti poznato poslodavcu i ono će stajati u ugovoru ili dodatku ugovora o radu, za razliku od rada na daljinu kada mjesto izvršavanja posla nije važno i njega bira sam radnik te se ono nigdje ne mora navesti. U oba slučaja mora postojati dogovor poslodavca i radnika, ne može svojevrijedno jedan od njih odlučiti da radnik svoj posao obavlja van poslodavčevih prostorija.

Stavak 3. tog članka kaže kako se takav rad može obavljati stalno, privremeno ili povremeno, što je prilično fleksibilno rješenje jer sporazumno radnik i poslodavac u bilo kojem trenutku, ovisno o njihovim konkretnim željama i mogućnostima, mogu odrediti kojim intenzitetom će se rad obavljati na jedan od ta dva načina.

Postoje slučajevi kada se poslodavac i radnik odluče za stalno obavljanje posla izvan službenih prostorija. Digitalizacija i globalizacija su procesi kojima je omogućeno radnicima diljem svijeta obavljati poslove bez potrebe dolaska u zemlju u kojoj ne prebivaju. Radnik koji možda nikad niti ne bi mogao doći u državu o kojoj je riječ ima priliku raditi za tamošnjeg poslodavca, to je jedan pozitivan aspekt rada na daljinu jer se tržište rada širi, više nije presudno mjesto gdje osoba stanuje. Neisplativo bi bilo svakodnevno putovati iz jednog mjesta u drugo, a pogotovo ako se radi o državama koje su stotinama ili tisućama kilometara udaljenje, tada je jedino smisljeno rješenje stalan rad od kuće. Stalno obavljanje rada izvan poslodavčevih prostorija ima svoje prednosti kao što su bolja ravnoteža privatnog i poslovnog života, no ne smiju biti zanemarene negativne strane neodlaska u ured kao što je sve češće pogoršano mentalno zdravlje

⁴ Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.

zaposlenika zbog osjećaja usamljenosti, fizičko zdravlje zbog manje fizičke aktivnosti te stalnog sjedenja i slično.⁵

Privremeno obavljanje poslova kratkoročnog je karaktera. Radi određene okolnosti kao što je briga o djetetu mlađem od osam godina, radnik ima pravo zatražiti obavljanje poslovnih zadataka izvan službenog prostora.⁶ Nakon što potreba prestane radnik će nastaviti sa obavljanjem posla na uobičajen način, u poslodavčevom prostoru. Institucije Europske unije brinu o ravnoteži privatnog i poslovnog pa je stoga donesena direktiva⁷ kojom se želi radi usklađivanja privatnih obveza omogućiti radnicima fleksibilne načine rada.

U stručnoj literaturi za povremeni se rad izvan poslovnih prostorija često koristi izraz *hibridni rad*. Radnik samo određene dane, ovisno o dogovoru njega i poslodavca, dolazi u poslovne prostorije, a ostatak radnog vremena posao obavlja izvan njih.⁸ Hibridnim načinom rada zadržavaju se pozitivne strane rada izvan redovnih prostorija, a umanjuju negativne. Radnici i dalje ne troše puno slobodnog vremena na putovanje do posla, a imaju priliku ostati u kontaktu s ljudima koji rade kod istog poslodavca pa na taj način održavaju dobru komunikaciju i odnos s kolegama.

Dvojbeno je što zakonodavac želi postići stavkom 4. kojim onemogućava obavljanja poslova ovim oblicima rada kada se radi o poslovima s posebnim uvjetima rada. Pod takve poslove bi u današnje vrijeme mogli podvrgnuti gotovo sve poslove, stoga bi trebalo ovu odredbu izmijeniti na način da se zabrana odnosi samo na poslove za koje poslodavac nije u mogućnosti osigurati zadovoljavajuću razinu zaštite na radu.⁹ Važna stavka svakog radnog odnosa jest sigurnost na radu. Zašto web dizajner ne bi posao obavljao iz prostorija doma? S obzirom na to da oprema koju ima u uredu može biti lako premještena u njegov dom, nema razloga da odgovor na ovo pitanje bude negativan, osim ako nisu zadovoljeni sigurnosti uvjeti, jer primarno treba zaštititi radnika.

⁵ Eurofound, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, 2022., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations> (4.rujna 2024.), str. 40-43.

⁶ čl. 17.c. st. 2. ZR-a

⁷ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

⁸ Ministarstvo pravosuđa i uprave, *Rad na daljinu i hibridni rad u Republici Hrvatskoj i odabranim državama članicama Europske unije - Primjeri dobre prakse*, Zagreb, 2024, str. 7.

⁹ Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko, Unapređenje 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. 301.

Vodeći se situacijom do koje je došlo u vrijeme epidemije COVID-19 navedena odredba ZR-a u stavku 5. također uređuje što u slučaju izvanrednih okolnosti kao što su epidemije bolesti, poplave, potresi i sl. Naime poslodavac može kako bi zaštitio radnike, ali i nesmetano nastavio obavljati poslovne aktivnosti, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. Da ne bi došlo do zlouporaba vremenski je ograničen takav neformalan dogovor na 30 dana od dana nastanka izvanredne okolnosti. Nakon tog perioda poslodavac mora ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. Podsjetimo, ova situacija odnosi se isključivo na rad na izdvojenom mjestu rada, ne spominje se rad na daljinu u slučaju izvanrednih okolnosti. Razlog tome je sama izvanredna situacija u kojoj poslodavac želi osigurati zaštitu svog zaposlenika, nema potrebe za radom na daljinu jer osobe u ovim situacijama radi svoje sigurnosti vrijeme provode na istom mjestu, u pravilu u svom domu, te je stoga rad na izdvojenom mjestu rada prikladniji od rada na daljinu.

Potreba usklađenja hrvatskog zakonodavstva s europskim direktivama koje traže od članica uređenje pitanja ravnoteže poslovnog i privatnog života radnika te pojedinih pitanja radnih odnosa koja su se zbog izvanrednih situacija pokazala važnima, rezultirala je izmjenom članka 17. ZR-a koji je dobio određene dopune. Članak 17.a propisuje podatke koje ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu mora sadržavati, članak 17.b navodi obveze i prava koje poslodavac ima prema radnicima koje rade izvan njegovih prostorija te članak 17.c koji sadržava obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada.

Kao i svaki drugi pisani ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, i ugovor o radu na izdvojenom mjestu mora sadržavati podatke iz članka 15. ZR-a, a uz to mora 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
6. trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.¹⁰

Ugovor o radu na daljinu drugačije je uređen. Uz obavezne podatke koje i svaki drugi ugovor o radu ima, mora sadržavati i podatke o pravu radnika na slobodno određenje mjesta obavljanja rada, podatke kao i ugovor o radu na izdvojenom mjestu, osim osiguravanja sredstva za rad i naknade troškova, oko tih stavki se poslodavac i radnik slobodno mogu dogovoriti.¹¹ Glavna značajka ovog oblika rada je radnikova fleksibilnost biranja mjesta rada, on ima više pogodnosti od onoga koji radi na izdvojenom mjestu rada, ima priliku na višoj razini uskladiti svoje privatne i poslovne obveze. Zakonodavac je odlučio tu fleksibilnost kompenzirati za opremu i troškove, s obzirom na to da ih poslodavac nije dužan osigurati, već sve ovisi o konkretnom dogovoru poslodavca i radnika. Smatram da bi se radnika ipak trebalo jače zaštititi u ovoj situaciji. To što on posao obavlja s mjesta koje sam odrediti, ne bi trebalo voditi ka umanjenju njegovih prava, a to su pravo na osiguranje opreme za rad i pravo na naknadu troškova.

Posebno su određene obveze i prava poslodavca prema radnicima koji ne rade u prostorijama poslodavca. Radi zaštite tih radnika, odnosno sprječavanja diskriminacije nad njima, plaća i druga materijalna prava tih radnika ne smiju se razlikovati od onih koji posao obavljaju u poslodavčevim prostorijama.¹² Naravno ovdje se kao usporedna osoba gleda ona koja obavlja iste ili slične poslove, a ne bilo koji radnik. Rad u prostorijama doma, vikendica i slično zapravo

¹⁰ Čl. 17.a. st. 1. ZR-a.

¹¹ Čl. 17.a. st. 2. ZR-a.

¹² Čl. 17.b. st. 1. ZR-a.

onemogućava radnicima da razgraniče vrijeme za odmor od vremena za obavljanja radnih zadataka, baš zato je uvedena obveza poslodavca da prilagodi količinu i rokove izvršenja poslova na način na koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u određenom opsegu¹³, ova odredba potiče pravo radnika na isključenje¹⁴.

Radi održavanja opreme i osiguravanja određenih uvjeta rada radnika koji ne radi u poslovnim prostorijama, u zakon je uvedena odredba koja omogućava poslodavcu ulazak u prostor radnika u kojem obavlja svoj posao, no pod uvjetom da su se radnik i poslodavac tako dogovorili.¹⁵ Nepovredivost doma Ustavom (čl. 34., st. 1.) je zajamčeno pravo, a kako ne bi došlo do narušavanja privatnosti radnika taj dolazak se treba održati u dogovoreno vrijeme, nikako bilo kada. Poslodavca se štiti od radnika koji se ne pridržava dogovorenih radnih uvjeta, a štiti i samog radnika koji se možda nesvjesno tih uvjeta ne drži i sam sebe dovodi u opasnost.

Razlika između rada na izdvojenom mjestu i rada na daljinu javlja se i kod odgovornosti poslodavca da provede mjere zaštite na radu. Naime kod izdvojenog mjesta rada poslodavac je taj koji treba provoditi mjere zaštite na radu¹⁶, a kod rada na daljinu radniku je dužan samo učiniti dostupnima pisane upute u vezi zaštite na radu.¹⁷ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje donijeli su „Smjernicu o uređivanju radnih mjesta na kojima se dugotrajno sjedi“.¹⁸ Ona sadrži primjere vježbi istezanja koje služe sprječavanju ukočenosti i bolova u tijelu te doprinose općem zdravlju. Njoj slične upute bi poslodavci trebali omogućiti svojim radnicima radi smanjenja negativnih posljedica koje proizlaze iz poslova koji ne uključuju fizičku aktivnost. Logičnost ove odredbe se ogleda u tome što radnik jednostrano bira mjesto obavljanja posla pa bi poslodavac bio doveden u nepovoljniji položaj kad bi trebao dolaziti na mjesto rada koja su podložna promjenama samo kako bi provjerio sigurnost uvjeta rada. Pogodnost slobodnog biranja mjesta rada u ovom slučaju uvjetovana je radnikovom odgovornošću svoje zaštite na radu.

¹³ Čl. 17.b. st. 2. ZR-a.

¹⁴ Čl. 60.a. st. 8. ZR-a.

¹⁵ Čl. 17.b. st. 4. ZR-a.

¹⁶ Čl. 17.b. st. 5. ZR-a.

¹⁷ Čl. 17.b. st. 6. ZR-a.

¹⁸ Smjernica o uređivanju radnih mjesta na kojima se dugotrajno sjedi, 2011., dostupno na: https://www.hzzzsr.hr/wpcontent/uploads/2016/11/Smjernica_o_uredivanju_radnih_mjesta_na_kojima_se_dugotrajno_sjedi.pdf (4. rujna 2024.).

U oba oblika rada poslodavac je obvezan omogućiti zaštitu privatnosti radnika. Privatnost se štiti tako da je trećim osobama ograničen pristup osobnih podataka radnika koji se otkrivaju u poslovnom procesu. Podaci se smiju koristiti, prikupljati, obrađivati i dostavljati trećima jedino ako za to postoji pravna osnova (čl. 29. st. 1.). ZR propisuje obvezu imenovanja osobe koja će nadzirati je li privatnost osobnih podataka dovoljno zaštićena (čl. 29. st. 6.). Svakako treba voditi računa da se prikupljaju samo oni podaci koji su zaista potrebni, a poželjno je da poslodavac uredi pravilnikom koje podatke misli prikupljati i obrađivati, radi čega i na koji način planira njima raspolagati.¹⁹

ZR posebno navodi obveze i prava radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada. S obzirom na to da je poslodavac obvezan osigurati mu sigurne uvjete, radnik je taj koji se mora pridržavati sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.²⁰ Onaj radnik koji radi u prostoru poslodavca ima pravo radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, tražiti izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada. Ovdje zakonodavac želi potaknuti radnike da u određenim životnim situacijama ne žrtvuju svoje vrijeme nego da se posvete privatnom životu tako što će posao obavljati van uobičajenih prostorija te tako sebi i svojim bližnjima olakšati konkretnu situaciju. Zakon taksativno nabroja situacije u kojima je to dopušteno: zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta, trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života, pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.²¹ Izmjena ugovora na ovakav način ne sprječava radnika da prije isteka vremena predviđenog izmjenom zatraži od poslodavca povratak u poslovne prostorije u kojima je ranije obavljao posao²², no poslodavac taj zahtjev ne mora prihvatiti, dužan ga je razmotriti i prema okolnostima odlučiti o njemu. U slučaju odbijanja zahtjeva ili usvajanja s odgovornim početkom primjene mora najkasnije 15 dana od podnesenog zahtjeva dostaviti pisani odgovor koji mora obrazložiti tako da navede opravdan razlog odbijanja ili odgođene primjene.²³

¹⁹ Čl. 29. ZR-a.

²⁰ Čl. 17.c. st. 1. ZR-a.

²¹ Čl. 17.c. st. 2. ZR-a.

²² Čl. 17.c. st. 3. ZR-a.

²³ Čl. 17.c. st. 4. ZR-a.

Radnika se štiti kao slabiju stranu jer ako razlog nije opravdan radnik ima pravo na sudsku zaštitu. Poslodavcu je zabranjeno donositi odluke na štetu radnika bez opravdanog razloga, a ta zaštita radnika manifestira se i u ZR-ovom članku 135. stavku 6. koji propisuje da je u slučaju dokazivanja dogovora poslodavca i radnika o radu na izdvojenom mjestu rada teret dokazivanja na poslodavcu.

2.2. Zakon o državnim službenicima

Za trajanja epidemije COVID-19 bilo je potrebno osigurati nastavak rada ne samo privatnih subjekata već i državnih te je stoga 2020. godine uveden hibridni model rada za državne službenike. Hibridni model rada predstavlja izmjenu rada u uredu i izvan njega. Prednosti su veća fleksibilnost, autonomija i odgovornost službenika za rezultate rada. Službenici su pokazali pozitivan učinak tog načina obavljanja posla te se temeljem tih iskustava pristupilo reformi kroz Nacionalni plan oporavka i otpornosti (C2.2 R2-12 Uvođenje modela za hibridni pristup radnom mjestu – Smartworking). Pilot provedba započela je početkom 2023. godine, a ovisila je o čelniku određenog državnog tijela koji je trebao donijeti Uputu za rad na temelju Uredbe iz 2006²⁴. Nakon pilot-provedbe došla je na red izmjena zakona kako bi se uredio hibridni rad u državnoj službi. Direktiva o ravnoteži privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja skrbi²⁵ potaknula je prvo izmjenu ZR-a, a nakon toga i Zakona o državnim službenicima²⁶ (dalje u tekstu: ZDS)²⁷. Izmjene ZDS-a koje su stupile na snagu 1. siječnja 2024. donijele su značajne promjene u radu izvan prostorija državnih tijela.

Uveden je poseban članak koji uređuje rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu, a uređen je slično kao i u ZR-u. Definicije su slične, a razlikuju se samo u terminologiji poslodavca i radnika, odnosno poslodavac u ZR-u je državno tijelo u ZDS-u, radnik u ZR-u je državni službenik u ZDS-u. Rad izvan prostora državnog tijela isključivo se smije obavljati unutar teritorija Republike Hrvatske²⁸, što u ZR-u nije slučaj. Državni sektor raspolaže povjerljivim informacijama

²⁴ Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu rada i rada s nepunim radnim vremenom, NN 33/2006-865.

²⁵ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

²⁶ Zakon o državnim službenicima, NN 155/23.

²⁷ Ministarstvo pravosuđa i uprave, *Rad na daljinu i hibridni rad u Republici Hrvatskoj i odabranim državama članicama Europske unije - Primjeri dobre prakse*, Zagreb, 2024., str. 22-23.

²⁸ Čl. 23. st. 2. i 3. ZDS-a.

pa se to navodi kao argument ovom uređenju, no u današnjem svijetu hakerski sustavi napredniji su no ikad, stoga možda uloga mjesta obavljanja posla i ne znači višu razinu sigurnosti. Neovisno o teritoriju Hrvatske, osobe koje imaju visok stupanj autonomije u radu i čiji posao ne zahtjeva stalni kontakt s klijentima i ostalim kolegama, mogle bi bez problema posao obavljati izvan Hrvatske, no ipak radi zaštite nacionalne sigurnosti, zaštite povjerljivih informacija i drugih bitnih razloga prevagnuo je negativan stav zakonodavca o radu izvan teritorija Republike Hrvatske.

Za razliku od uređenja u privatnom sektoru, rad u ovim oblicima u tijelima državne uprave ne može biti stalan, već ili privremen ili povremen. Privremeni rad označava rad službenika izvan prostorija državnog tijela u određenom razdoblju, pogotovo u slučaju roditelja djeteta do osme godine ili pružatelja skrbi sukladno posebnom propisu.²⁹ Povremeni rad je rad kod kojeg službenik dio tjedna ili mjeseca obavlja poslove van prostora državnog tijela, a ostatak u prostoru.³⁰ Ne mogu se svi poslovi obavljati na ove načine, samo oni koji nisu poslovi s posebnim uvjetima rada, odnosno na kojima se ne može osigurati zadovoljavajuća razina zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.³¹ Čelnik ima ovlast odrediti rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu u slučaju izvanrednih okolnosti, za sve ili samo određene službenike kako bi osigurao redovan tijek obavljanja poslova te zaštitio zdravlje i sigurnost službenika.³² Ovakav način rada detaljnije uređuje Vlada Republike Hrvatske uredbom o kojoj će kasnije biti riječ.³³

2.3. Zakon o zaštiti na radu³⁴

U ovom se zakonu rad na daljinu ne uređuje jer čl. 3. st. 1. u točki 6. navodi što se smatra mjestom rada te se pomoću te definicije može zaključiti da rad na daljinu zbog nemogućnosti izravnog ili neizravnog nadzora poslodavca takav rad ne smatra radom na mjestu rada u smislu propisa zaštite na radu, a rad na izdvojenom mjestu rada šturo se spominje u nekoliko odredbi. Čl. 3. st. 5. sadrži definiciju izdvojenog mjesta rada kao „mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca“. Čl. 4. spominje da se ovaj

²⁹ Čl. 23. st. 5. ZDS-a.

³⁰ Čl. 23. st. 6. ZDS-a.

³¹ Čl. 23. st. 8. ZDS-a.

³² Čl. 23. st. 9. ZDS-a.

³³ Čl. 23. st. 10. ZDS-a.

³⁴ Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18.

zakon primjenjuje u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca tako da poslodavca obvezuje i on i drugi propisi doneseni na temelju njega jer se pravila o zaštiti na radu jednako odnose na osobu koji radi i koja ne radi u prostorijama poslodavca. Čl. 17. ne upućuje izravno na ovaj oblik rada, no odnosi se na obvezu poslodavca da procjenjuje rizike. Ta je obveza poslodavca detaljno razrađena Pravilnikom o izradi procjena rizika³⁵ o kojem će biti riječ malo kasnije. Čl. 36. st. 5. kaže kako se na izdvojenim mjestima rada ne mogu obavljati poslovi s posebnim uvjetima rada. Kao i ZR nepotrebno isključuje poslove s posebnim uvjetima rada, pa bi kao i u ZR-u trebali izmijeniti tu odredbu da se naglasak stavi na osiguravanje određene razine sigurnosti na radu, a ne na posebne uvjete rada. Čl. 90. st. 3. bavi se inspekcijskim nadzorom i navodi da inspektor može obaviti nadzor o zaštiti života i zdravlja drugih osoba koje borave u neposrednoj blizini mjesta rada.

2.4. Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu rada, rada na daljinu i rada u nepunom radnom vremenu³⁶

Vlada je donijela ovu Uredbu 23. studenog 2023. godine, a stupila je na snagu 2. prosinca 2023. Identično kao i ZDS definira rad na izdvojenom mjestu i na daljinu te povremen i privremen rad. Uredba u 4. članku navodi vrste poslova koji se ne mogu obavljati izvan prostora državnih tijela, to su oni koji:

1. zahtijevaju upute i nadzor rukovodećih državnih službenika odnosno državnih dužnosnika koje je moguće ostvariti isključivo neposrednim kontaktom
2. zahtijevaju suradnju s drugim državnim službenicima, državnim dužnosnicima ili korisnicima koju je moguće ostvariti isključivo u prostorima državnog tijela
3. obuhvaćaju primanje i rad sa strankama u prostorima državnog tijela, osim u slučaju kad je rad i primanje stranaka moguće unaprijed planirati
4. obuhvaćaju postupanje s dokumentacijom u fizičkom obliku
5. obuhvaćaju rad s klasificiranim podacima, sukladno propisima o zaštiti tajnosti podataka
6. zahtijevaju korištenje opreme dostupne samo u prostorima državnog tijela
7. uključuju poslove osiguranja, zaštite imovine i ljudi te

³⁵ Pravilnik o izradi procjene rizika, NN 112/2014.

³⁶ Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu rada, rada na daljinu i rada u nepunom radnom vremenu, NN 141/2023-1921.

8. zahtijevaju primjenu posebnih pravila zaštite na radu.

Mogu se obavljati samo poslovi koje državni službenik obavlja samostalno i ako su osigurani potrebni uvjeti (čl. 5. st. 1.). Službenik na probnom radu ili za vrijeme vježbeničkog staža ne može raditi na daljinu, s obzirom da nema potrebnu razinu samostalnosti u radu te mu je stoga potreban neposredan nadzor, premda u slučaju izvanrednih okolnosti čelnik može odrediti rad na izdvojenom mjestu rada i za tog službenika (čl. 5. st. 2.). Ovdje se prednost dala sigurnosti života i zdravlja ljudi nad obavljanjem radnih zadataka, iako pripravnik nije dovoljno samostalan njegova sigurnost mora biti važnija od posla pod izravnim nadzorom.

Moraju biti zadovoljeni prostorni i tehnički uvjeti, što znači da onaj službenik koji u prostoriji u kojoj planira obavljati posao treba imati odgovarajuću opremu pomoću koje se posao izvršava i u prostorijama državnog tijela, no mora i imati odgovarajući prostor u kojem će izvršavati radne zadatke (čl. 6. st. 1.). Želi se osigurati ona razina kvalitete rada koja se postiže i u prostoru državnog tijela. Nužno je osigurati zaštitu na radu i zaštitu osobnih podataka do kojih dolazi i kojima se službenik koristi u obavljanju poslova (čl. 6. st. 2. i 3.).

Službenik koji želi obavljati rad izvan službenih prostorija mora se prijaviti za rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu. Prijavu podnosi neposredno nadređenoj osobi na obrascu koji se nalazi u prilogu te uredbe (čl. 7.).

Rad izvan službenih prostorija može biti povremen ili privremen, a za svaki je posebno uređen postupak odobravanja. Postupak odobravanja povremenog rada uređen je člankom 8. Prijavu za povremeni rad razmatraju svi neposredno nadređeni službenici te na obrascu prijave ili daju ili uskraćuju suglasnost, a u slučaju uskrate moraju navesti valjane razloge. Kada ne postoji nadređeni službenik, povremeni rad odobrit će nadređeni dužnosnik. Konačna odluka je na rukovodećem državnom službeniku koji upravlja najvišom ustrojstvenom jedinicom u koju je službenik koji traži suglasnost raspoređen. Odluku je dužan donijeti 15 dana od dana podnošenja prijave za rad na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, ako nije suglasan s povremenim radom dužan je u istom roku državnom službeniku dostaviti pisani odgovor. O donesenoj odluci

rukovodeći službenik mora obavijestiti čelnika državnog tijela i ustrojstvenu jedinicu za ljudske potencijale. Rukovodeći službenik određuje:

1. broj dana tjedno ili dane u tjednu za koje se državnom službeniku odobrava rad na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu
2. vrijeme u kojem je državni službenik obvezan biti dostupan tijekom rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu
3. vremensko razdoblje na koje se odobrava rad na izdvojenom mjestu rada odnosno rad na daljinu i
4. mjesto obavljanja rada na izdvojenom mjestu rada (grad, poštanski broj, ulica i kućni broj).

Povremeni rad ne može trajati neodređeno, a maksimalno trajanje iznosi 12 mjeseci, doduše službenik ima pravo nakon protoka vremena podnijeti novu prijavu i tako produžiti povremeni rad što zapravo dovodi do mogućnosti neprestanog obavljanja rada na ovaj način pa ne vidim razlog ograničenja na 12 mjeseci. Ako je ovakav način rada propisan samo kao iznimka od redovnog obavljanja rada unutar prostora državnog tijela onda bi nadređeni službenici/dužnosnici definitivno trebali imati na umu tu prirodu povremenog rada i dozvoliti ga samo ako je to doista potrebno, a ne svakih 12 mjeseci iznova odobravati.

Privremeni je rad uređen člankom 9., njega odobravaju, isto kao i kod povremenog rada, svi hijerarhijski nadređeni službenici. Rukovodeći državni službenik koji upravlja najvišom ustrojstvenom jedinicom u kojoj je službenik raspoređen predlaže čelniku tijela donošenje odluke, a to čini putem jedinice za ljudske potencijale. Čelnik je taj koji donosi odluku kojom odobrava ili ne daje suglasnost za privremen rad van službenih prostorija u roku od 15 dana od dana podnesene prijave. U odluci u kojoj odobrava privremeni rad određuje:

1. vrijeme u kojem je državni službenik obvezan biti dostupan tijekom rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu
2. vremensko razdoblje na koje se odobrava rad na izdvojenom mjestu rada odnosno rad na daljinu i
3. mjesto obavljanja rada na izdvojenom mjestu rada (grad, poštanski broj, ulica i kućni broj).

Traje maksimalno 12 mjeseci uz mogućnost nove prijave nakon protoka dogovorenog vremena, jednako kao i povremeni rad.

Po uzoru na ZR ova uredba propisala je obaveze i prava državnog tijela prema službenicima koji ne obavljaju poslove u prostorijama državnog tijela (čl. 10.). Prava iz službe onih koji rade i koji ne rade u službenim prostorijama ne smiju se razlikovati, državno tijelo mora prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova tako da službeniku ne bude uskraćeno pravo na korištenje dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora, mora osigurati potrebnu opremu za rad i tehničke mjere za zaštitu svojih informacijskih sustava i podataka u skladu s posebnim propisima, predstavnik tijela ima pravo ući u dogovoreno vrijeme u prostor namijenjen za rad kako bi proveo nadzor ili radi održavanja opreme, dužno je službeniku osigurati pisane upute vezane uz zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu te o pravilima informacijske sigurnosti i korištenju dodijeljene opreme.

U članku 11. propisane su obveze i prava državnih službenika. Službenici su se dužni pridržavati sigurnosnih i zdravstvenih mjera, redovno ažurirati programska rješenja i operativne sustave na informatičkoj opremi te bez odgađanja obavijestiti tijelo o sumnji na sigurnosni incident. Važno je da službenici ne budu u nepovoljnijem položaju tako da se navodi obaveza obavljanja poslova u okviru radnog vremena državnog tijela, zabranjen im je rad noću i u dane kada tijelo ne radi, iznimka je izričiti pisani nalog čelnika državnog tijela. Ono što u ZR-u nije spomenuto je dužna pažnja koju službenik mora primijeniti pri korištenju imovine koja mu je povjerena te da ju ne smije koristiti za postizanje osobnog interesa ili nezakonite aktivnosti. Državne službe ipak imaju posebnu vrstu odgovornosti prema građanima jer imovina koju koriste u radu nabavlja se njihovim sredstvima. Ovaj dio odgovornosti mora biti na višoj razini nego u privatnom sektoru zbog prirode odnosa države i javnosti, službenici predstavljaju državu te ne smiju iskorištavati informacije i svoj položaj radi osobne koristi, a kamo li provođenja bilo kakvih nezakonitih aktivnosti.

Pravilo kod povremenog rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu jest da službenik minimalno jedan dan tjedno radi na taj način, minimalno dva dana tjedno u službenim prostorijama, a preostale dane onako kako se dogovore službenik i njegov nadređeni (čl. 12. st. 1.). Rukovodeći službenici, odnosno dužnosnici moraju prilikom odobravanja rada van službenih

prostorija osigurati ravnomjernu prisutnost službenika u državnom tijelu tijekom radnog tjedna, a to bi značilo da je važan balans onih koji rade „od kuće“ i koji su u uredima kako prostorije državnog tijela ne bi stajale prazne (čl. 12. st. 2.).

S obzirom na to da ovakav način rada ne može biti stalan, prestaje istekom roka na koji je odobren (čl. 13. st. 1.). Ako dođe do promijene okolnosti, ovakav način rada može prestati i prije isteka roka tako što će nadređeni službenik/dužnosnik minimalno 15 dana unaprijed pisano obavijestiti službenika koji obavlja posao na izdvojenom mjestu rada ili radom na daljinu o prestanku rada te o povratku na rad u državnom tijelu (čl. 13. st. 2. i 3.). Prestanak prije roka može zatražiti i državni službenik te predložiti rok u kojem će započeti rad u državnom tijelu (čl. 13. st. 4.), o tom zahtjevu odlučuje službenik koji je odlučivao i o početku obavljanja posla van službenih prostorija tijela.

Čelnik državnog tijela može uputom o radu detaljnije razraditi uvjete i način rada te posebne tehničke i organizacijske uvjete, posebne uvjete zaštite na radu i zaštite osobnih podataka, vodeći računa o informacijskoj sigurnosti, tajnosti podataka i zaštiti osobnih podataka (čl. 14.).

Izvanredne situacije poput poplava, potresa, požara i sl. mogu dovesti do nemogućnosti redovnog obavljanja poslova, a da bi se to svelo na najmanju mjeru čelnik državnog tijela ima mogućnost odrediti rad na izdvojenom mjestu rada za sve ili određene državne službenike (čl. 15.). Ne spominje se rad na daljinu jer se smatra da će uslijed ovakvih okolnosti osobe obavljati posao od kuće pa rad na daljinu nije rješenje ovog problema, stoga što je riječ o izvanrednim okolnostima te se radi svoje sigurnosti osobe zadržavaju u prostorijama doma. Izdvojeno mjesto rada naravno ne označava samo prostorije stana ili kuće, no to je ipak najčešći slučaj. Osobe mogu navesti bilo koje mjesto gdje će posao obavljati, no važno je da se mjesto ne mijenja, to je ključna razlika ovog oblika rada i rada na daljinu.

Članak 17. uređuje pitanje izobrazbe za način rada izvan prostora državnog tijela. Tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose dužno je osigurati provedbu programa izobrazbe za rad van prostorija državnog tijela radi stjecanja, tj. unapređenja kompetencija službenika. Odredbom se primjerice navode programi izobrazbe:

1. uvodni program namijenjen državnim službenicima zainteresiranim za rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu u hibridnom modelu rada, radi stjecanja osnovnih informacija i znanja o primjeni hibridnog modela rada
2. program jačanja digitalnih kompetencija namijenjen državnim službenicima s usmjerenjem na online suradnju i informacijsku sigurnost
3. posebni program namijenjen rukovodećim državnim službenicima radi stjecanja kompetencija za organizaciju rada i upravljanje radnim učinkom kod rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu (koji moraju završiti u roku od 6 mjeseci od dana početka rada na rukovodećoj poziciji)
4. posebni program namijenjen državnim službenicima jedinica za ljudske potencijale radi stjecanja kompetencija o uvođenju i primjeni rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu na razini državnog tijela (koji moraju završiti u roku od 6 mjeseci od dana početka rada na radnom mjestu u jedinici za ljudske potencijale).

2.5. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada³⁷

Ovaj propis spominje rad na izdvojenom mjestu rada u članku 3. Stavak 3. navodi da se obaveze pravilnika odnose i na rad na izdvojenom mjestu rada, no samo onoliko koliko ih je moguće osigurati u odnosu na osnovnu namjenu stambenog prostora te u skladu s prirodom posla i veličinom rizika za poslove koje radnik tamo obavlja. Isti članak samo stavak 4. nalaže zadovoljenje minimalnih zahtjeva koje mjesto rada mora ispunjavati.

2.6. Pravilnik o izradi procjene rizika³⁸

Procjena rizika jest postupak kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u svezi s radom te poremećaja u procesu rada koji bi mogao izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika (čl. 2.). Pravilnikom se propisuju uvjeti, način i metoda izrade procjene rizika, obvezni sadržaji obuhvaćeni procjenom i podaci na kojima se procjena rizika temelji te klasifikaciju opasnosti, štetnosti i napora na radu i

³⁷ Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada, NN 105/2022.

³⁸ Pravilnik o izradi procjene rizika, NN 112/2014.

u vezi s radom (čl. 1. st. 1). Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika³⁹ u članku 1. propisuje kako poslodavac ne mora dokumentirati procjenu rizika za poslove koje radnik samo povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je u skladu s odredbama pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca. Prilog II. Pravilnika o izradi procjene rizika sadrži primjer poslova s malim rizicima (npr. umnožavanje snimljenih spisa, poslovi iznajmljivanja, projektiranja).

2.7. Pravilnik o porezu na dohodak

Pravilnik o porezu na dohodak sadrži odredbu (čl. 7.) koja navodi da se neoporezivim iznosom novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova radnika na izdvojenom mjestu rada smatra iznos do 4 eura dnevno, no maksimalno 70 eura mjesečno. Koja logika stoji iza postavljanja ovih granica jer mjesečni maksimalni iznos ukazuje na 16 radnih dana, zašto je granica postavljena na upravo 70 eura? Za pretpostaviti je da je razlog tome mali broj zaposlenika koji stalno rade na izdvojenom mjestu rada pa će biti dovoljno za nadoknadu troškova onim radnicima koji samo povremeno rade na ovaj način. Važno je da se to ne odnosi na radnike koje rade na daljinu, no to ne znači da poslodavac ako želi ne smije nadoknaditi radniku troškove, samo će se taj iznos tretirati kao plaća u poreznom smislu. Visina koju je poslodavac dužan isplatiti jest određena kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, poslovnik samo određuje neoporezivi iznos, ako je ugovoren veći iznos na ostatak se moraju platiti porezi i doprinosi.⁴⁰

³⁹ Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika, NN 129/2019.

⁴⁰ Vidas, Ivan, *Isplate neoporezivih primitaka u 2024. godini*, Minimax, 21. veljače 2024., dostupno na: <https://www.minimax.hr/hr-hr/isplate-neoporezivih-primitaka-u-2024-godini> (1. rujna 2024.).

3. EUROPSKO PRAVNO UREĐENJE

3.1. Okvirni sporazum o radu na daljinu⁴¹

Radi se o prvom europskom autonomnom sporazumu koji je Europsko vijeće zajedno sa socijalnim partnerima (ETUC, UNICE i CEEP⁴²) u okviru Europske strategije zapošljavanja sklopilo 2002. godine.

Postoje razni načini implementacije, ovisno o praksi i proceduri koju socijalni partneri država članica preferiraju. Najčešća metoda jest putem kolektivnog ugovora ili putem zajedničkih smjernica, pravilnika i preporuka. Smjernice, pravilnici i preporuke su neobvezujući izbori, a njihova je svrha obavijestiti nacionalno zakonodavstvo o radu na daljinu. Posljednji način na koji se sporazum može sprovesti je pretvorbom europskog *soft law-a* u nacionalni *hard law*, odnosno temeljem ovog sporazuma donose se nacionalni propisi koji su izravno primjenjivi u državama članicama.⁴³

Okvirni sporazum o radu na daljinu definira rad na daljinu (*engl. telework*) kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorijama poslodavca redovno obavlja izvan tih prostorija.

Sporazum ističe važnost dobrovoljnog karakter rada na daljinu koji se odnosi i na radnika i poslodavca, a može biti uključen u originalni opis poslova ili se može ugovoriti naknadno. Poslodavac ima obvezu radniku pružiti odgovarajuće pisane obavijesti u skladu s Direktivom Vijeća 91/533/EC⁴⁴. S obzirom na dobrovoljni karakter ako rad na daljinu treba naknadno otpočeti, a ponudio ga je poslodavac, radnik ima pravo prihvatiti ili odbiti ponudu, isto je i u situaciji kada

⁴¹ Okvirni sporazum o radu na daljinu, dostupno na: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf (11. kolovoza 2024.).

⁴² Europska konfederacija sindikata (ETUC), Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE), Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu ili od općeg gospodarskog interesa (CEEP).

⁴³ Bilić, Andrijana, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, Split, 2011., str. 636-637.

⁴⁴ Direktiva Vijeća 91/533/EC o obvezi poslodavca da obavijesti radnika o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos iz 1991.

radnik predloži takav rad. Radnikovo odbijanje rada na daljinu ne označava osnovu za prestanak radnog odnosa niti mijenjanje uvjeta zaposlenja. U praksi bi se ovo moglo pojaviti kao problematično pitanje baš zato jer poslodavac i radnik nisu ravnopravni. U teoriji poslodavac je taj koji treba zaštititi svog radnika, no u stvarnosti to najčešće nije tako jer poslodavac odlučuje o načinu organizacije rada te nije obavezan donijeti odluku koja je u najboljem interesu zaposlenika. Konačna odluka o radu na daljinu ipak ostaje u rukama poslodavca. Ističe se da se radnikov radni status ne mijenja jer se radi isključivo o promjeni načina izvođenja poslova, ne radi se o promjeni radnog mjesta. Odluka o prelasku na rad na daljinu mijenja se individualnim i/ili kolektivnim ugovorom.

Radnici na daljinu imaju jednaka prava koja im jamče važeći propisi i kolektivni ugovori, kao i radnici koji rade na istim/sličnim poslovima u prostorijama poslodavca. No s obzirom na posebnosti rada na daljinu mogu se donijeti posebni dodatni kolektivni i /ili individualni ugovori. Poslodavac je taj koji mora obavijestiti radnika o mjerama i važećim propisima zaštite podataka, a obveza radnika je da se pridržava tih uputa.

Poslodavac mora poštivati privatnost takvog radnika, a u slučaju primjene neke vrste sustava nadzora, ona mora biti u skladu s Direktivom 90/270 o opremi sa zaslonom⁴⁵.

Prije početka rada mora biti poznato sve vezano uz opremu, odgovornost i troškove. Radnik je odgovoran za osiguravanje, instalaciju i održavanje opreme samo ako koristi svoju opremu, inače je odgovornost na poslodavcu. Poslodavac je dužan platiti naknadu ili nadoknaditi troškove vezane uz obavljanje posla i mora mu osigurati tehničku podršku. Radnik ne odgovara za troškove gubitka i štete na opremi i podacima koje radnik koristi, ali se mora savjesno brinuti za opremu koja mu je dana na korištenje.

Zaštita na radu i sigurnost su u rukama poslodavca, on je zadužen za upućivanje radnika s politikom poduzeća o zaštiti na radu. Kako bi osigurali da se mjere ispravno provode poslodavac i predstavnici radnika te nadležne vlasti mogu pristupiti mjestu obavljanja poslova na daljinu, u

⁴⁵ Direktiva Vijeća od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima.

okviru nacionalnih propisa. Ako se radi o prostorijama doma, radnik mora biti prethodno obaviješten i mora dati suglasnost za dolazak, a on isto tako ima pravo tražiti inspekciju radi utvrđivanja ispravnosti provedbe rada na daljinu.

Organizacijom svog radnog vremena radnik na daljinu upravlja sam, ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike koji ne rade na daljinu, tako da količina posla i norme kvalitete obavljanja posla moraju biti jednake neovisno radi li se ili ne na daljinu. Kako ne bi došlo do izoliranja radnika na daljinu od ostatka radne zajednice, poslodavac mora osigurati provedbu mjera kojima će to spriječiti, primjerice *team building* programi čija je svrha zbližavanje zaposlenika i stvaranje opuštene radne atmosfere.

Pravo na edukaciju i napredovanje u istom opsegu imaju svi radnici, neovisno na koji način obavljaju posao. Za rad na daljinu radnici moraju odraditi edukaciju o opremi pomoću koje će izvršavati zadatke i o značajkama ovog oblika organizacije rada.

Kolektivna prava radnika na daljinu ne smiju se razlikovati od radnika koji posao obavljaju u službenim prostorijama. Njima se moraju omogućiti jednaki uvjeti za sudjelovanje i kandidiranje na izborima za radnička tijela. Predstavnici radnika moraju biti obaviješteni o uvođenju rada na daljinu u skladu s europskim i nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom te se s njima o tim pitanjima mora konzultirati.

3.2. Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji⁴⁶

2020. socijalni partneri (BusinessEurope, ETUC, CEEP, SMEunited⁴⁷) na Europskoj razini potpisali su Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji. Cilj je osvijestiti i radnike i poslodavce te njihove predstavnike o izazovima koje digitalizacija donosi u svijet rada, omogućiti skup mjera kojima će se služiti prilikom suočavanja s problemima digitalizacije, poticati

⁴⁶ Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji, dostupno na: <https://www.etuc.org/system/files/document/file202006/Final%2022%2006%2020%20Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf> (11. kolovoza 2024.).

⁴⁷ Europska konfederacija trgovskih sindikata (ETUC), Europski centar poslodavaca i poduzeća koji pružaju javne usluge i usluge od općeg interesa (CEEP), Europska asocijacija obrtnika, malih i srednjih poduzetnika (SMEunited).

suradnju između radnika, poslodavaca i njihovih predstavnika te podržati pristup orijentiran na čovjeka u postupku digitalne tranzicije.

Poduzeća maksimalno trebaju iskoristiti ono što digitalizacija nosi sa sobom, odnosno treba ići u korak s njom. Radnike treba osposobiti za novo doba, a to se čini kroz razne programe koji bi trebali biti financirani ili od strane poslodavca ili države. Ne smiju se održavati na štetu radnika, odnosno od njih zahtijevati prekomjernu žrtvu, primjerice program osposobljavanja se odvija van radnog vremena pa osobe nedobrovoljno moraju svoje slobodno vrijeme iskorištavati za dobrobit poduzeća. Takva obuka bi trebala radnicima omogućiti širok spektar korištenja digitalnom tehnologijom kako bi se lako mogli prilagoditi novim uvjetima jer je tehnologija sklona brzim promjenama na koje se istom brzinom treba znati odgovoriti. Neka radna mjesta u procesu digitalizacije prestaju biti potrebna ili se mijenjaju pa se tako i zaposlenici kroz ove programe mogu naučiti prilagođavanju novim pozicijama na kojima bi se mogli naći u tom procesu.

Prednosti korištenja moderne tehnologije su brojne, radnici imaju mogućnost raditi fleksibilnije no ikad, a da ne bi tim putem štetili sami sebi moraju biti zaštićeni. Poslodavci su dužni štiti svoje radnike od štetnih utjecaja moderne tehnologije, a to se najčešće ogleda u organizaciji radnog vremena. Ne smiju očekivati i prisiljavati radnike na prekomjeran rad već moraju osmisliti način razgraničenja radnog od slobodnog vremena. Neke kompanije se odlučuju za blokiranje e-mailova, poziva i poruka u određenim satima, no ipak bi naglasak trebalo staviti na prevenciju, odnosno na podizanje svijesti zaposlenika o štetnosti rada izvan radnog vremena.

Umjetna inteligencija može biti sredstvo olakšavanja poslovanja, no bez kontrole čovjeka štošta može krenuti nizbrdo. Baš iz tog razloga taj sporazum spominje u kojem pravcu bi poslodavci trebali ići kako bi zaštitili i sebe i svoje radnike. Definitivno treba osigurati kontrolu čovjeka nad takvom opremom, a nikako suprotno da ne dođe do katastrofalnih posljedica. Ipak je na kraju dana ta oprema samo stroj koji prati naredbe, a u kompleksnim poslovnim aktivnostima vrlo lako može doći do grešaka koje samo računalo ne može predvidjeti i riješiti bez ljudske pomoći. Takvi strojevi moraju biti što sigurniji, mora se provesti procjena rizika, odnosno koje mjere se trebaju poduzeti kako bi maksimalno zaštitili tjelesni integritet radnika te njihovu psihološku sigurnost. Bitno je znati da se radi o strojevima koji koriste algoritme, jasne upute kako

doći do rješenja, a oni ponekad dovode do diskriminacije, stoga je nužno da proces prikupljanja podataka bude transparentan i objašnjiv.

Veliki broj informacija prikuplja se kroz umjetnu inteligenciju i to ne samo onih vezanih uz poslovanje, već i informacija o zaposlenicima. S obzirom na to da je svrha prikupljanja informacija radnika najčešće radi njihove sigurnosti i prvenstveno dobrobiti radnika, ipak može doći do narušavanja njihovog dostojanstva kao osobe. Transparentost i prikupljanje samo nužnih podataka će smanjiti mogućnost ugroze, isto tako je važno na razini poduzeća imati jasna pravila o obradi njihovih podataka. Jedan od najvažnijih propisa na razini Europske unije je GDPR⁴⁸ i on sadrži pravila obrade osobnih podataka zaposlenika. Predstavnici radnika moraju se baviti ovim pitanjima te im se moraju osigurati sredstva da tu dužnost ispune. Svrha prikupljanja podataka mora biti poznata i jasna, podaci se nikako ne smiju prikupljati za neodređenu svrhu koja u konkretnom trenutku nije ni poznata.

3.3. Europska direktiva o radnom vremenu⁴⁹

Europski parlament i Vijeće donijeli su ovu direktivu 2003. godine koja regulira rad i radno vrijeme radnika. Važna je za sve radnike pa tako i one koji ne rade u službenim prostorijama poslodavca. Poslodavac ne smije dopustiti da radnici rade duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, mora im omogućiti 11 sati dnevnog odmora i 24 sata nakon svakog sedmodnevnog razdoblja. Ako radnik radi više od 6 sati dnevno mora imati pauzu koja je definirana domaćim propisima. Pravo na plaćeni godišnji odmor od minimalno četiri tjedna imaju svi radnici. Mnogi poslodavci nemaju odgovarajući sustav preciznog praćenja radnog vremena i radnicima se prava zajamčena ovom direktivom krše, no to će se morati riješiti u skorijoj budućnosti na što ukazuje i presuda Europskog suda 14. svibnja 2019. u kojoj je utvrdio da članice

⁴⁸ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka, *engl. General Data Protection Regulation*).

⁴⁹ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

moraju tražiti od svih tvrtki koje posluju u Europskoj uniji uspostavu sustava evidencije radnog vremena svojih radnika.⁵⁰

3.4. Rezolucija Europskog parlamenta s preporukama Komisiji o pravu na isključenje⁵¹

Europski parlament uočio je veliki problem radnika koji rade na daljinu, a to je nepostojanje jasnih granica radnog i slobodnog vremena. Za sad ne postoji propis koji radnicima omogućava isključivanje uređaja koji su im potrebni za rad, a Europski parlament je 21. siječnja 2021. donio rezoluciju kojom traži od Europske komisije usvajanje propisa na europskoj razini putem kojeg će radnicima to pravo biti zajamčeno. Europska unija donijela je direktive koje imaju za cilj uravnotežiti poslovni i privatni život pa da se to sprovede u stvarnost potrebni su dodatni koraci poput ovoga. Parlament ističe kako je pravo na isključenje temeljno pravo koje radnicima osigurava normalno funkcioniranje privatnog života, bez poslovnog pritiska van radnog vremena. Radnici bi trebali biti slobodni pozvati se na to pravo bez straha od diskriminacije i drugih negativnih posljedica koje njihovo protivljenje može prouzročiti.

3.5. Okvirni sporazum o prekograničnom radu na daljinu u EU, EGP i Švicarskoj

Broj zaposlenih osoba koje rade na daljinu u stalnom je porastu te se protekom vremena pojavljuju nova pitanja na koja je potrebno dati odgovore, jedno od tih jest pitanje socijalne sigurnosti u situaciji prekograničnog rada na daljinu. Mjesto rada ključan je kriterij za određivanje mjerodavnog prava o socijalnoj sigurnosti pa tako rad na daljinu u državi članici uobičajenog boravišta može dovesti do promjene zakonodavstva primjenjivog na socijalno osiguranje. Sporazum dopušta državama potpisnicama odstupanja u normama socijalnog osiguranja u slučaju rada na daljinu uz ispunjenje navedenih uvjeta: 1. država uobičajenog boravišta radnika nije država registriranog sjedišta ili mjesta poslovanja njegovog poslodavca 2. prekogranični rad na

⁵⁰ Predmet CCOO, C-55/18, Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, 14.5.2019., ECLI:EU:C:2019:402.

⁵¹ Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)), dostupno na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.pdf (11. kolovoza 2024.).

daljinu u državi boravišta radnika manji od 50% ukupnog radnog vremena 3. zahtjev je podnesen uz suglasnost poslodavca i zaposlenika. Sporazum je potpisalo 17 država među kojima je i Hrvatska, a stupio je na snagu 1. srpnja 2023.⁵²

4. MEĐUNARODNO PRAVNO UREĐENJE

4.1. Konvencija MOR-a broj 177 o radu kod kuće⁵³

Riječ je o značajnom međunarodnom izvoru, no problem je što je donesena prije više od 20 godina, točnije 1996. Neke države ratificirale su ju nakon epidemije COVID-19 zbog aktualnosti rada na daljinu, no Hrvatskoj niti to nije bio dovaljan razlog za njezinu ratifikaciju.

Rad od kuće (*engl. home work*) označava rad obavljan od osobe koja se navodi kao radnik od kuće, a obavlja se u njegovom domu ili drugom mjestu prema njegovom izboru, osim radnom prostoru poslodavca i to u svrhu naknade za rad koji rezultira proizvodom ili uslugom od strane poslodavca, neovisno tko osigurava proizvodna sredstva, pod uvjetom da se ne radi o osobi koja posjeduje određeni stupanj autonomije u radu i ekonomske neovisnosti, zbog čega bi je se moglo smatrati autonomnim radnikom prema nacionalnim propisima i sudskim odlukama. U smislu ove konvencije radnici koji samo povremeno obavljaju posao od kuće neće se smatrati radnicima od kuće. Poslodavac je osoba koja izravno ili neizravno, bez obzira jesu li potonji priznati nacionalnim zakonodavstvom, nalaže obavljanje poslova od kuće.

Navodi obvezu država koje ratificiraju konvenciju da usvoje, primijene i povremeno revidiraju svoju državnu politiku rada od kuće kako bi poboljšali radnikov položaj, uz savjetovanje s najreprezentativnijim organizacijama radnika i poslodavaca te onih koje se konkretno brinu o radnicima i poslodavcima radnika kod kuće.

⁵² Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, *Okvirni sporazum o prekograničnom radu na daljinu u EU, EGP i Švicarskoj*, 5.srpnja 2023., dostupno na: <https://mrosp.gov.hr/vijesti/okvirni-sporazum-o-prekogranicnom-radu-na-daljinu-u-eu-egp-i-svicarskoj/13129> (11.kolovoza 2024.).

⁵³ Konvencija br. 177 o radu kod kuće, dostupno na: <https://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/C17720Konvencija20o20radu20kod20kuC487e.pdf> (11. kolovoza 2024.).

Jedna od najvažnijih odredbi je ova koja jamči jednakost radnika kod kuće i onih u uobičajenim prostorijama radnog mjesta. Jednakost promiče državna politika i to osobito u vezi sa: (a) pravima radnika kod kuće da uspostavlja ili se pridružuju organizacijama po osobnom izboru i da sudjeluju u aktivnostima takovih organizacija ; (b) zaštitu protiv diskriminacije u zaposlenju i zanimanju ; (c) zaštitom na području sigurnosti i zdravlja na radu; (d) naknade za rad; (e) zakonski propisane zaštite socijalnog osiguranja; (f) pristupom profesionalnom usavršavanju; (g) najnižoj dopuštenoj dobi za zapošljavanje i obavljanje poslova ; te (h) zaštitom majčinstva.

Državna politika rada kod kuće provodi se zakonskim sredstvima i propisima, kolektivnim ugovorima, arbitražnim odlukama ili bilo kojom drugom odgovarajućom mjerom koja je u skladu s državnom politikom. Statistički podaci o zaposlenosti moraju uključivati, u mjeri u kojoj je to ostvarivo, rad od kuće.

Uzimajući u obzir posebne karakteristike rada kod kuće, državni propisi o sigurnosti i zdravlju na radu odnosit će se i na posao kod kuće te će utvrditi uvjete pod kojima će određene vrste poslova biti izuzete od rada kod kuće radi manjka sigurnosnih uvjeta.

4.2. Preporuka za rad kod kuće broj 184⁵⁴

Još jedan stari izvor koji je Međunarodna organizacija rada usvojila 1996. godine obvezuje članice da u skladu sa svojim zakonodavstvom i praksom odrede tijelo ili više njih kojima će povjeriti stvaranje i provedbu politike o radu kod kuće, a tripartitna tijela radnika navodi kao izrazito važne pri provedbi te politike. Radnik koji radi kod kuće mora biti, pisanim putem ili drugi prikladan način u skladu sa propisima i praksom, obaviješten o posebnim uvjetima zaposlenja.

⁵⁴ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), dostupno na: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (11. kolovoza 2024.).

Dopušten je inspekcijski nadzor, no samo u skladu s načelom privatnosti i uz poštivanje nacionalnog zakonodavstva. Ako dođe do povreda potrebno je poduzeti odgovarajuće mjere među kojima može biti određena zabrana rada od kuće.

Nadležno tijelo treba omogućiti registraciju poslodavca i radnika koji radi kod kuće. Poslodavac je taj koji vodi evidenciju o radnikovom radnom vremenu, plaći, troškovima, odbicima u skladu s važećim propisima. Tijelo također mora osigurati implementaciju smjernica o sigurnosnim i zdravstvenim propisima te mjerama opreza. Poslodavčeva dužnost je osigurati zaštitu kako radnika tako i opreme koja radniku služi za obavljanje posla, a radnik je dužan poduzimati mjere opreza na koje mu je poslodavac ukazao. Spominje se nužnost dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora koji ne smije radniku biti uskraćen zbog rokova za dovršetak radnih zadataka. Radniku se moraju osigurati troškovi koji su nužni pri obavljanju poslova od kuće.

Predlaže programe podizanja svijesti o problemima vezanima uz rad od kuće između radničkih i nevladinih organizacija i javnosti, usavršavanje vještina radnika od kuće, poboljšanje razine sigurnosti i zaštite zdravlja olakšavanjem pristupa kvalitetnoj opremi i ostalom materijalu, olakšavanje pristupa kreditu, boljim stambenim uvjetima i skrbi za djecu te poticanje priznavanja rada od kuće kao valjano radno iskustvo.

5. USPOREDNO PRAVNO UREĐENJE

Kao i Hrvatska, i ostale države svijeta našle su se u procesu digitalizacije. U ovom odlomku bit će prikazane ne samo mjere koje su odabrane države poduzele, već i što su svjetske kompanije učinile za svoje radnike po ovom pitanju.

Sjedinjene Američke Države uočile su potrebu rada na daljinu zbog kontinuiteta u poslovanju u slučajevima poplava, potresa, terorističkih napada i sl. 2010. je donesen zakon (*Telework Enhancement Act*) koji se odnosi na sve savezne države, odnosno na službenike koji

rade u državnoj i javnoj službi diljem SAD-a. Njime su savezne agencije dužne urediti rad na daljinu službenika tako da organizira način rada i uvjete pod kojima će se takav rad obavljati.⁵⁵

Kabinet Japana 2013. dao je izjavu kojom ističe potrebu za radom od kuće zbog ravnoteže privatnog i poslovnog života i radi revitalizacije ruralnih dijelova Japana. Radna snaga ima opadajući trend posljednjih dvadesetak godina te je zapravo to pravi razlog promoviranja ovog načina rada. Na razne načine pokušavaju učiniti privlačnima rad na daljinu pa tako od 2012. godine Ministarstvo unutarnjih poslova i komunikacija održava seminare na kojima ukazuje na pozitivne strane rada kod kuće, razne programe s istim ciljem provode i druga ministarstva.⁵⁶ Neke veće kompanije poput automobilske kompanije Nissan omogućile su zaposlenicima, osim onima koji rade u odjelu proizvodnje, rad od kuće. Uvjeti rada od kuće su obavljanje rada iz prostorija doma i radni dan mora trajati maksimalno 8 sati ili manje kako ne bi došlo do ugrožavanja prava na odmor.⁵⁷

Već 1998. godine Italija je uvela pravila vezana uz rad od kuće za državne službenike, a u Milanu se tri godine zaredom, 2014.-2016., organizira dan na koji tvrtke koje to žele daju svojim zaposlenicima mogućnost rada od kuće ili rad na neki drugi fleksibilan način (*giornata di lavoro agile*). Takav način obavljanja posla nije toliko popularan u Italiji, no svejedno je 2016. izrađen nacrt zakona koji bi uređivao ovaj oblik rada.⁵⁸ 2004. je Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji implementiran u privatni sektor. Socijalni dijalog važan je u ovom kontekstu. Pojedini socijalni partneri sklopili su sporazume koji spominju temu rada na daljinu.⁵⁹ Jedan od primjera iz prakse je Telecom Italy, gdje radnici mogu raditi do četiri dana tjedno od kuće.⁶⁰

Španjolska ne uređuje detaljno propisima rad na daljinu. Jedini propis bitan u ovom kontekstu donesen je 2012. godine, a nalaže da se takav oblik rada mora pismeno ugovoriti te

⁵⁵ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017., dostupno na: <https://www.ilo.org/publications/working-anytime-anywhere-effects-world-work> (11. kolovoza 2024.), str. 45.

⁵⁶ Ibid., str. 45-46.

⁵⁷ Ibid., str. 53.

⁵⁸ Ibid., str. 47.

⁵⁹ Ibid., str. 49.

⁶⁰ Ibid., str. 52.

jamči jednakost u pravima takvog radnika s onima koji rade u poslodavčevim prostorijama.⁶¹ Kolektivnim ugovorima najčešće se uređuje rad pomoću informacijsko-komunikacijske tehnologije. Drugi sporazum o zapošljavanju i socijalnom dijalogu 2012-2014 (*II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012–2014*) naznačuje inovativni karakter rada na daljinu, korištenje informacijsko-komunikacijske tehnologije koja omogućuje rad izvan službenih poslovnih prostorija, dobrovoljnost takvog oblika rada i dr. Neki kolektivni ugovori bave se i pitanjem zaštite na radu kao što je odgovornost poslodavca za osiguravanje radnih uvjeta i zdravlja zaposlenika. Sektorski kolektivni ugovor za kemijsku industriju određuje rad na daljinu samo ako su osigurani zdravstveni i sigurnosni uvjeti za rad, mogućnost dolaska poslodavca u prostorije rada kako bi utvrdio jesu li zaista ti uvjeti zadovoljeni, no samo uz radnikovo dopuštenje.⁶² Multinacionalna kompanija Indra uvela je rad na daljinu već 2002. godine s ciljem povećanja produktivnosti i zadovoljstva radnika. Da bi osoba radila izvan prostora kompanije, posao koji obavlja se mora moći obaviti putem informacijsko-komunikacije tehnologije što je i logično, čistačica neće moći svoj posao obaviti izvan službenih prostorija, no programer hoće. Sve ovisi o poslu koji netko obavlja, a smije se obavljati izvan poslovnih prostorija od 25% do 80% radnog vremena. Promjena mjesta rada ne utječe na radne uvjete, oni ostaju isti.⁶³

Jedna od vodećih švedskih kompjuterskih kompanija, Hewlett Packard, uvela je politiku rada na daljinu koja propisuje kako se rad na daljinu može obavljati najviše tri dana tjedno. U situacijama rada od kuće zaposlenici su zaknuti za jedan aspekt društvenog života sa svojim radnim kolegama, stoga je ova kompanija odlučila onemogućiti stalni rad od kuće. Na taj se način doprinosi boljitku kako radnika tako i same kompanije.⁶⁴ Inače u Švedskoj područje politike tržišta rada je u rukama socijalnih partnera koji i nisu toliko zainteresirani za područje rada putem informacijsko-komunikacijske tehnologije. Najčešće se za taj dio brinu odjeli za upravljanje ljudskim resursima koji onda ovisno o politici poduzeća uređuju i rad od kuće i u uredima.⁶⁵

⁶¹ Ibid., str. 47.

⁶² Ibid., str. 48-49.

⁶³ Ibid., str. 52.

⁶⁴ Ibid., str. 53.

⁶⁵ Ibid., str. 49.

Kako bi proširili definiciju rada na daljinu i rada od kuće na „lokalno neovisan rad“ Nizozemska je usvojila Zakon o uvjetima rada 1. srpnja 2012. godine. Uredba o uvjetima rada (*Arbowet*) propisuje dužnost poslodavca za brigu o uvjetima rada radnika, on je taj koji mora provjeriti obavlja li se posao u skladu sa zakonom, no ako se radnik ne pridržava uputa dobivenih od poslodavca, poslodavac mu može uskratiti mogućnost rada izvan službenih prostorija.⁶⁶ U nizozemskoj prevladava socijalni dijalog na nacionalnoj razini pa je tako u 2016. čak 16% radnika imalo sklopljene kolektivne ugovore koji su sadržavali odredbe o fleksibilnim oblicima rada, radu na daljinu ili od kuće.⁶⁷ Jedna telefonska korporacija sa sjedištem u Nizozemskoj, KPN, uvela je „nov način rada“ (*het nieuwe werken*). Kompanija je uočila napredak informacijsko-komunikacijske tehnologije i iskoristila to u svom poslovanju tako što izvršavanje zadataka nije vezano uz poslovne prostorije niti vrijeme jer nam tehnologija danas omogućava povezanost i kada ona nije fizički moguća, a u ovom slučaju nije potrebna i u bilo koji sat u danu. Svrha takve poslovne politike jest zadovoljstvo radnika ravnotežom privatnog i poslovnog života, zato što kada je on zadovoljan povećava se njegova produktivnost i kreativnost.⁶⁸

Pravo radnika na isključenje postala je jedna od značajnijih tema onih kompanija koje svoje poslovanje obavljaju tako što radnicima pružaju rad izvan svojih prostorija. Jedna od tih je francuska multinacionalnih kompanija Renault koja je postavila ograničenje slanja e-mailova u kasnim satima i slobodnim danima, no u izvanrednim situacijama to ograničenje se može ukloniti pa opet može doći do ugroze prava na isključenje. Također jedna auto kompanija Daimler, sa sjedištem u Njemačkoj, omogućava radnicima takozvani „*holiday mode*“ za poslovne e-mailove. Tijekom odmora radnik ne mora brinuti o poslu već se može posvetiti razonodi, a sustav funkcionira tako što briše e-mailove, a onome tko ga je poslao šalje se obavijest o tom brisanju te ga se upućuje da drugom radniku pošalje email.⁶⁹

Isključenje radnika može biti uređeno na razini tvrtke, no može i na sektorskoj razini, primjerice u Francuskoj je na snazi kolektivni ugovor za sektor telekomunikacija koji kaže da radniku koji radi na daljinu u ugovoru mora stajati odredba o vremenu tijekom kojeg ga poslodavac

⁶⁶ Ibid., str. 47-48.

⁶⁷ Ibid., str. 49.

⁶⁸ Ibid., str. 53.

⁶⁹ Ibid., str. 50.

ili netko s posla može kontaktirati.⁷⁰ U Njemačkoj su socijalni partneri zajedno s vladom 2013. donijeli deklaraciju koja se osvrće na pogoršanje mentalnog zdravlja osoba zbog stalne dostupnosti kod rada na daljinu. Fokus je na prevenciji, odnosno da do narušavanja mentalnog zdravlja niti ne dođe, no ako do toga dođe radit će se na pomoći tim osobama da savladaju prepreke i uspješno se vrate na svoje radno mjesto.⁷¹

6. ZAKLJUČAK

Nakon analize propisa i dokumenata koji uređuju rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu može se provesti nekoliko zaključaka. Za početak Hrvatska ide u dobrom smjeru što se tiče uređenja rada izvan prostora poslodavca, u domaćim propisima postoji razlika između dva oblika takvog načina rada. To ukazuje na uzimanje u obzir modernih tehnologija zbog kojih je uz pojam rada na izdvojenom mjestu rada dodan rad na daljinu. Kod rada na daljinu najvažnija komponenta jest informacijsko-komunikacijska tehnologija jer se pomoću nje posao izvršava. Europski propisi, a i međunarodni koje je donijela Međunarodna organizacija rada koriste termine *engl. telework/remote work*. Mislim da je za veliku većinu poslova koji se obavljaju izvan prostora poslodavca važna informacijsko-komunikacijska tehnologija te se bez nje posao ne bi mogao izvršiti. I u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada posao se najčešće obavlja uz tu tehnologiju, samo radnici nemaju toliku slobodu odlučivanja o svojoj organizaciji rada, odnosno o mjestu svoga rada. Rad na daljinu zbog tolike slobode biranja mjesta rada ima slabije uređeno pitanje zaštite na radu, opskrbe potrebom opremom te nadoknade troškova. Nacionalni propisi bi trebali ići ka tome da svi usporedivi radnici imaju jednake radne uvjete i prava pa bi se tako trebao dati odgovor na ovakve probleme nejednakosti u skorijoj budućnosti.

Zahvaljujući istraživanjima na temu ovakvog načina rada uočeni su i negativni utjecaji rada na daljinu na privatni život takvih radnika. Postalo je teško razgraničiti vrijeme za sebe i vrijeme za posao. Radnici osjećaju pritisak jer moraju zadovoljiti i ulogu dobrog radnika i ostale uloge koje se javljaju u njihovom privatnom životu. U ovim uvjetima teško je ustati nakon osmosatnog radnog vremena i ne očekivati da nadređeni ili kolege s posla neće trebati pomoć koju vrlo lako

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid., str. 51.

moгу dobiti samo telefonskim pozivom ili e-mailom. Jako važno je osvijestiti radnike o njihovom pravu na neodgovaranje izvan radnog vremena. Često se zvanje opravdava izvanrednom prilikom, ali treba biti svjestan kada je zaista riječ o takvoj situaciji. Rad izvan ureda bi trebao olakšati balans privatnog i poslovnog, ali očito je došlo do kontraefekta.

Uočene su negativne posljedice dugotrajnog rada iz komfora svog doma ili nekog sličnog prostora. Ne samo da šteti tjelesnom zdravlju, već je i mentalno izazovan takav način života. Osobe zadužene za kreiranje politika u svakoj državi trebaju se dobro pozabaviti ovim pitanjem jer s vremenom postaje sve važnije. Na kraju dana vrijednije bi trebalo biti zdravlje od posla, no u užurbanom načinu života lako je zaboraviti na tu stavku. Osjećaj stresa, pritiska i izoliranosti postaje sve rašireniji među populacijom. Potrebno je donijeti mjere kojima će se poticati zaposlenike da se bave nekim fizičkim aktivnostima te da poduzimaju radnje kojima će doprinijeti njihovom općem blagostanju.

Dobra vijest je da se tradicionalna državna služba ohrabrila na potez uvođenja rada na daljinu. Uređenje je dosta slično onome u privatnom sektoru, naravno uzimajući u obzir razlike koje se javljaju u odnosu na državnu službu. Hrvatski zakonodavac uočio je potrebu da se rad na daljinu teritorijalno ograniči. To bi značilo da službenik smije raditi izvan prostorija državnog tijela samo ako ne napušta područje Republike Hrvatske. Iako se možda na prvu čini da se ovime ograničava fleksibilnost ovih načina rada, smatram da uzimajući u obzir sve okolnosti rada u državnoj službi, zapravo ovo nije neprikladno rješenje. Korak naprijed učinjen je donošenjem uredbe koja potanje uređuje područje rada na daljinu i izdvojenom mjestu rada u državnom sektoru.

Priznati socijalni partneri u Europskoj uniji postavili su okvir unutar kojeg bi se članice EU-a trebale kretati prilikom kreiranja novih propisa kojima će urediti rad na daljinu. Prije više od 20 godina postavili su dobre temelje kako bi radnici bili maksimalno osigurani u ovim situacijama. Smatram da su socijalni partneri priznati na razini Europske unije vrlo dobro uočili buduće probleme s kojima bi se radnici mogli susresti kod ovog načina rada. Valja napomenuti važnost analiza koje pruža EUROSTAT, on je zaslužan za rano uočavanje problema ili njihovo sprječavanje. Postoji mnogo publikacija koje se bave utjecajem rada na daljinu na čovjeka,

gospodarstvo i politiku. Za razliku od Europske unije, Međunarodna organizacija rada stala je s donošenju dokumenata vezanih uz područje rada izvan tradicionalnih prostora. Konvencija i preporuka na ovu temu donesenu su davne 1996. godine. Do danas se mnogo toga promijenilo te bi ona kao tako važna međunarodna organizacija trebala ići u korak s vremenom i raditi na međunarodnoj zaštiti zaposlenika u dobu digitalizacije.

Na kraju bi htjela poručiti da rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu trebaju u prvom redu pridonositi boljitku radnika. Baš zbog toga temelj ovakvog načina rada mora biti dogovor poslodavca i radnika, odnosno ako radnik smatra da bi bolje funkcionirao tako što bi radio tri dana tjedno od kuće, poslodavac bi trebao, u skladu sa svojim mogućnostima, uzeti u obzir njegove želje. Ne smije doći do situacije u kojoj poslodavac isključivo radi svoje koristi prisiljava radnika na rad od kuće. S obzirom na to da svaka osoba ima drugačije želje i mogućnosti, treba misliti o radniku i može li on istom kvalitetom rad obavljati iz drugog prostora. Neki radnici nemaju potreban mir i okruženje da nesmetano obavljaju svoj posao iz udobnosti doma tako da je potrebno uzeti u obzir sve okolnosti pri ugovaranju rada na daljinu ili na izdvojenom mjestu rada.

7. LITERATURA

Pravni izvori:

1. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU
2. Direktiva Vijeća od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima
3. Direktiva Vijeća 91/533/EC o obvezi poslodavca da obavijesti radnika o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos iz 1991.
4. Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena
5. Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), dostupno na: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522
6. Konvencija br. 177 o radu kod kuće, dostupno na: <https://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/C17720Konvencija20o20radu20kod20kuC487e.pdf>
7. Okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o digitalizaciji, dostupno na: https://www.etuc.org/system/files/document/file202006/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf
8. Okvirni sporazum o radu na daljinu, dostupno na: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf
9. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika, NN 129/2019
10. Pravilnik o izradi procjene rizika, NN 112/2014
11. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada, NN 105/2022
12. Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)), dostupno na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.pdf

13. Smjernica o uređivanju radnih mjesta na kojima se dugotrajno sjedi, 2011., dostupno na: https://www.hzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/Smjernica_o_uredivanju_radnih_mjesta_na_kojima_se_dugotrajno_sjedi.pdf
14. Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka)
15. Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu rada i rada s nepunim radnim vremenom, NN 33/2006-865
16. Uredba o mogućnosti rada državnog službenika na izdvojenom mjestu rada, rada na daljinu i rada u nepunom radnom vremenu, NN 141/2023-1921
17. Zakon o državnim službenicima, NN 155/23
18. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23
19. Zakon o zaštiti na radu NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18

Članci:

1. Bilić, Andrijana, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, Split, 2011.
2. Europski parlament, *Parlament traži da „pravo na isključivanje” bude temeljno pravo u cijeloj Uniji*, 21. siječnja 2021., dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/press-room/20210114IPR95618/parlament-trazi-da-pravo-na-iskljucivanje-bude-temeljno-pravo-u-cijeloj-uniji>
3. Grgurev, Ivana; Potočnjak, Željko, *Unapređenje zakonskog uređenja rada na daljinu*, u Zbornik 59. susreta pravnika (ur. Petar Miladin i Miljenko Giunio), Zagreb, Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2021.
4. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, *ENIAC*, Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje, 2013. – 2024., dostupno na: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/eniac>
5. Ministarstvo pravosuđa i uprave, *Rad na daljinu i hibridni rad u Republici Hrvatskoj i odabranim državama članicama Europske unije - Primjeri dobre prakse*, Zagreb, 2024.

6. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, *Okvirni sporazum o prekograničnom radu na daljinu u EU, EGP i Švicarskoj*, 5.srpnja 2023., dostupno na: <https://mrosp.gov.hr/vijesti/okvirni-sporazum-o-prekogranicnom-radu-na-daljину-u-eu-egp-i-svicarskoj/13129>
7. Vidas, Ivan, *Isplate neoporezivih primitaka u 2024. godini*, Minimax, 21. veljače 2024., dostupno na: <https://www.minimax.hr/hr-hr/isplate-neoporezivih-primitaka-u-2024-godini>

Sudska praksa:

1. Predmet CCOO, C-55/18, Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, 14.5.2019., ECLI:EU:C:2019:402.

Statistička izvješća:

1. Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017., dostupno na: <https://www.ilo.org/publications/working-anytime-anywhere-effects-world-work>
2. Eurofound, *Telework by region and the impact of COVID-19 pandemic: An occupational analysis*, 2024., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2024/teleworkregion-and-impact-covid-19-pandemic-occupational>
3. Eurofound, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, 2022., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>

