

Mr.sc. Andrijana Bilić, asistentica
Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu

RAD NA DALJINU PREMA MEĐUNARODNOM, EUROPSKOM I HRVATSKOM RADNOM ZAKONODAVSTVU

UDK: 349.2 (497.5:4-67 EU)

Pregledni znanstveni rad

Primljeno: ožujak 2011.

U današnje doba uporabom modernih telekomunikacijskih, informacijskih i multimedijalnih tehnologija postalo je moguće određene vrste poslova obavljati izvan tradicionalnog mjesta rada, odnosno omogućeno je obavljanje rada na izdvojenom mjestu rada. U radu autorica razmatra ovaj koncept organizacije rada i probleme koji prate njegovu praktičnu primjenu. Daje osvrt na rješenja de lege lata na međunarodnoj i europskoj razini, kao i na ona usvojena u hrvatskom radnom zakonodavstvu. Zaključno predlaže rješenja de lege ferenda.

Ključne riječi: *rad na daljinu, Međunarodna organizacija rada, Europska unija, Hrvatsko radno zakonodavstvo*

1. Uvod – pozitivni i negativni aspekti instituta rada na daljinu

Već pedesetih godina prošlog stoljeća u literaturi o tehnološkim promjenama, predlagalo se kombiniranje telekomunikacija sa računalnom tehnologijom, kako bi se omogućilo premještanje mjesta rada izvan tradicionalnog ureda.¹ Širenje interesa za rad na daljinu započinje sedamdesetih godina prošlog stoljeća kada se termin „rad na daljinu (teleworking)“ prvi put počinje spominjati, kako bi se njime označio rad udaljen od standardnog ureda.² Danas interes za rad na daljinu raste posebice među radnicima, poslodavcima, kreatorima politike, društvene zajednice, telekomunikacijske industrije i drugih.³ Djelotvorno korištenje usluge rada na daljinu može poslužiti kao osnova za „virtualnu organizaciju“.⁴ Rad na daljinu omogućava jedinstveno rješenje, kako za poslodavce, tako i za radnike, iako se radi o kompleksnom i složenom obliku rada koji je karakteriziran nejasnim granicama između rada, obitelji, zaposlenja i slobodnog vremena. Važno je napomenuti da rad na daljinu nije izoliran fenomen. U svim svojim oblicima on je dio globalne strategije managementa ljudskih resursa čija je zadaća,

¹ JONES, J. C., Automation and design, parts 1-5, in Design, 1957:213, 214, 216, 218, 121.

² NILLES, J.M., CARLSON, F.R., GRAY, P., HANNEMAN G. J., The telecommunications-Transportation trade-off, Chichester, John Wiley and Sons, 1976: 23

³ HANDY, S. L., MOKHTARIAN, P. L., The future of telecommuting, Futures, 28(3), 227-240.

⁴ DAVIDOW, W. H., MALONE, M. S., The virtual organisation, New York, Harper Collins, 1992:56; CHESBROUGH, H. W., TEECE, D. J., When virtual virtuous? Organising for innovation, Harvard business review, Jan-Feb. 65-73; PEIPERL, M. A., BARUCH, Y., Back to square zero: the post-corporate career, Organisational dynamics, 1997, 25(4): 7-22.

između ostalog: davanje radnicima veće odgovornosti u pogledu razvoja vlastite karijere; provjera doprinosa radnika na temelju njegovih rezultata rada; povećanje radnog zadovoljstva; osiguranje bolje ravnoteže između privatnog života i posla; osiguranje veće kvalitete usluge za klijente; poboljšanje slike tvrtke; povećanje produktivnosti; ušteda na uredskom prostoru i infrastrukturi na standardnom radnom, mjestu i sl. Također rad na daljinu nije primjenjiv za sve vrste poslova. Tipične aktivnosti koje se mogu obavljati koristeći pri tom rad na daljinu su: prikupljanje, obrada i rukovanje informacijama; konceptualni rad; aktivnosti vezane za intezifikaciju znanja; planiranje i organizacija projekata; savjetovanje; komercijalna putovanja i sl. Isto tako ni svi radnici nisu kvalificirani za rad na daljinu. To su, u prvom redu, oni koji su neovisni u svom radu, orijentirani na rezultate rada, pokazuju inicijativu, djelotvornost te rade u skladu sa zacrtanim planom, disciplinirani su i imaju potrebne vještine i kompetencije.

Tradicionalni mehanizmi kontrole ili supraordiniranosti poslodavca u radnom odnosu nisu nužno primjenjivi na institut rada na daljinu, stvarajući, pri tom, situacije u kojima se traže različite interpretacije pravnog sustava.

Međutim, kao što je to uvijek slučaj kada se uvode novi oblici rada, tako je i uvođenje rada na daljinu dovelo u pitanje primjenjivost pravnog sustava, posebice radnopravne regulative, na nova pitanja vezane uz spomenuti oblik rada. Iako se pitanje rada na daljinu razmatra već nekoliko desetljeća još uvijek ne postoji njegova univerzalna definicija, pa čak ni jedinstveni termin kojim se označava takav oblik rada.⁵ U literaturi i praksi se rabe sljedeći termini: teleworking, telecommuting, working-at home, working at distance, remote work, virtual work. Različitost definicija rada na daljinu stvara probleme u jasnoći, što dovodi do poteškoća u pravnom sustavu u tretiranju ovog fenomena. Nepostojanje usuglašene definicije onemogućava koherentni pristup na način da, primjerice, precedenti utemeljeni na jednom tipu rada na daljinu ne moraju/nisu relevantni za drugi vid rada na daljinu. Drugi dio problema odnosi se na sam naziv ovog fenomena, ali postoji suglasnost oko pitanja tehnologije koja je u uporabi: rad na daljinu uključuje uporabu elektroničkih medija kao svoj glavni „alat“.⁶ Rad na daljinu definira se s obzirom na mjesto rada (lokaciju) te na tehnologiju koja je u uporabi. Pionirski radovi o ovom novom fenomenu definirao je ovakav oblik rada kao rad kod kuće.⁷

Međutim, važno je naglasiti da rad na daljinu nije ograničen samo na jedno mjesto rada, kao ni na određenu vrstu posla. U teoriji se rad na daljinu različito definira; vrsta rada na daljinu, ili koji se sastoji u obavljanju normalnih radnih aktivnosti, ali izvan standardnog mjesta rada, što pokriva čitav spektar aktivnosti,

⁵ MOON, C., STANWORTH, C., Ethical issues of teleworking, *Business ethics: A european review*, 1997,6(1): 35-45.

⁶ MITCHELL, W.J., *City of bits*, Cambridge, Mass, MIT Press, 1995; NEGROPONETE, N., *Being digital*, London, Fontana, 1995.

⁷ SHAMIR, B., SALOMON, I., *Work-at-home and the quality of working life*, *Academy of management review*, 1985, 21(3): 455-464

ali manjka definicija što se ima smatrati „normalnim mjestom rada“.⁸ U kasnijim definicijama dodan je tehnološki aspekt⁹ te vremenski okvir sadržan u formulaciji „djelomično ili cijelo vrijeme“¹⁰.

Rad na daljinu sadrži najmanje tri elementa: a) lokacija mjesta rada koja je djelomično ili u potpunosti neovisna o lokaciji poslodavca, ugovorne strane ili klijenta i sl; b) uporaba informacijske tehnologije, uglavnom osobna računala, elektronička pošta, telefaks i telefon; c) organizacijski oblik i komunikacija povezana sa poslodavcem. U pristupu koji je više povezan sa pravnim aspektima rada na daljinu spominje se nekoliko oblika rada na daljinu: individualni rad na daljinu, korporativni rad na daljinu, izvršni rad na daljinu te ugovorni rad na daljinu.¹¹ Radnici na daljinu mogu rad obavljati na različitim lokacijama: kod kuće, satelitskom uredu, telekolibi ili se može obavljati putem mobitela. Za praktičnu i akademsku uporabu koristit će se sljedeća jednostavna i općenita definicija rada na daljinu: rad na daljinu je vrsta posla u kojoj radnici obavljaju cijeli ili znatan dio posla s mjesta koji je fizički odijeljen od lokacije svog poslodavca i koji koriste informacijsku tehnologiju kao glavni alat svog rada i komunikacije. Uz napomenu da se ova definicija ne primjenjuje na radnike izvan kategorije samozapošljavanja budući da je njihov pravni status različit od radnika koji svoj posao obavljaju temeljem zasnovanog radnog odnosa.

Originalno, u sudskoj praksi rabio se kontrolni test za identifikaciju, odnosno distinkciju zaposlenika od samozaposlene osobe. Testom se nije samo nastojalo odrediti što radnici rade, već i kako te zašto nešto rade. Ovo, naravno, pretpostavlja visok stupanj nadzora, obično na lokaciji poslodavca u pogledu rigidnog sustava radnog vremena, odmora i plaća. Stoga se za položaj radnika na daljinu može reći da predstavlja antitezu kontrolnom testu te se *prima facie* može zaključiti da je riječ o radnicima iz kategorije samozapošljavanja. Rad na daljinu zahtjeva visoku razinu povjerenja i podrške od strane organizacije naspram radnicima. Dizajn modernog rada kao i sustavi karijera u organizaciji smatraju se bezgraničnima i tzv. alternativni oblici zapošljavanja koriste nestandardne oblike rada, gdje rad na daljinu predstavlja jedan od značajnih oblika.¹²

Iako je sudska praksa precedentnog prava uspostavila pragmatični ili multi test za identifikaciju subordiniranog, nesamostalnog rada koji između ostalog ispituje oblik zapošljavanja, način plaćanja, elemente kontrole, organizaciju rada, osiguranje/pružanje alata i opreme, moć/mogućnost delegiranja, način prestanka

⁸ GRANT, K.A., How practical is teleworking, Canadian datasystems 1985, 17(8):25

⁹ CROSS, RAZMAN, Telecommuting: the future technology of work, Dow Jones-Irwin, Homewood, 1986; OLSEN, M. H., Organisational barriers to teleworking, u: KORTE, W.B., ROBINSON, S., STEINLE W. J. (eds.) Present situation and future development of a new form of work organisation, Amsterdam: North-Holland, 1988.

¹⁰ HUWS, U., KORTE, W.B., ROBINSON, S., Telework: Towards elusive office, Chinchester: Wiley & Sons, 1990.

¹¹ TRODD, E., What is teleworking? British journal of administrative management, no. 9, 1994.

¹² ARTHUR, M.B., ROUSSEAU, D.M., The boundaryless career, New York, Oxford university press, 1996.

radnog odnosa te ravnotežu između navedenih elemenata. Iako se radi o prilično ekstenzivnom testu temeljem njega može se ustvrditi da određeni radnici na daljinu spadaju u kategoriju samozapošljavanja. Štoviše, postoji druga prepreka za radnike na daljinu koji traže pravnu zaštitu, primjerice budući da se u određenoj državi ili jurisdikciji traži da se ispuni uvjet kontinuiranog rada pojedinca da bi se kvalificirao za zaštitu određenog prava. Stoga, postoji opasnost ukoliko se radi, primjerice, o sporadičnom vršenju rada, poslodavac može tvrditi da se svaki put radi o posebnom nekontinuiranom ugovoru o radu.¹³ Kako bi prevladali spomenute prepreke sudovi anglosaksonskog prava razvili su tzv. test obostrane obveznosti te ideju „globalnog“ ugovora. Prvo označava situaciju nestabilnog radnog odnosa između poslodavca i radnika u kojem se nakon određenog vremenskog perioda može razumno očekivati de facto postojanje uzajamnosti koja, normalno, postoji u radnom odnosu. Ideja globalnog ugovora može se rabiti za povezivanje serija naizgled posebnih ugovora o radu u jedan jedinstveni ugovor, time priskrbljujući potreban kontinuitet zaposlenja. Obje razvijene situacije mogu se koristiti i za radnike na daljinu kada odnos sa poslodavcem za radnika ne obuhvaća samo rad kod kuće, već za radnika označava više kontrole, odnosno diskrecije u pogledu obima posla i vremena u kojem će se rad obaviti.

Jedan od aspekata budućih kontroverzi u pogledu statusa radnika na daljinu je da termin „privremenog, odnosno povremennog radnika“ više ne može biti primjenjiv na radnike, na daljinu, i time izbjegavati ostvarivanje njihovih prava.

2. Rješenje *de lege lata* na međunarodnoj i regionalnoj razini

Shvaćajući nužnost intervencije u postojeću situaciju Međunarodna organizacija rada definira rad na daljinu kao oblik rada koji se obavlja na mjestu različitom od središnjeg ureda ili proizvodnih pogona poslodavca, time odvajajući radnika od osobnog kontakta sa suradnicima koji svoj posao obavljaju na navedenim lokacijama poslodavca i pri tom se koriste nove tehnologije koje omogućavaju ovakvu separaciju olakšavajući komunikaciju.¹⁴ Konvencija br.177 o radu kod kuće¹⁵ MOR-A iz 1996.¹⁶ definira taj vid rada kao onaj koji se obavlja od strane osobe koja se navodi kao radnik kod kuće, a obavlja se u njegovom/njezinom domu ili na drugom mjestu prema njegovom/njezinom izboru, osim u radnom prostoru poslodavca i to u svrhu dobivanja naknade za rad koji rezultira

¹³ Primjer je spor Hellyer Bros Ltd. V. McLeod, 1987. u Velikoj Britaniji u kojem je Prizivni sud zauzeo stav da je radnik na kočarici, koji je u periodu od osam godina radio za istu ribolovnu kompaniju, u stvari svaki put angažiran temeljem posebnog ugovora o radu pri upućivanju na ribarenje. Stoga, kad je rad u konačnici okončan, radnici nisu imali zakonskih prava u slučaju otkazivanja radnog odnosa.

¹⁴ DI MARTINO, V., WIRTH, L., *Telework, Conditions of Work Digest*, Geneva, International Labour Office, 1990, vol. 9, no.1; BLANPAIN, R., *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union*, Consolidated report, Dublin, European foundation for the improvement of living and working conditions, 2001; DI MARTINO, V., *The high road to teleworking*, International labour organisation, Geneva, 2001.

¹⁵ Konvenciju su ratificirale: Albanija (24.07.2002.), Argentina (31.07.2006.); Finland (17.06.1998.) Ireland (22.04.1999.); Netherlands (31.21.2002.)

¹⁶ BUKLIJAŠ, B., BILIĆ, A., *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006.:220.-224..

određenim proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca, bez obzira na to tko osigurava opremu, materijal ili druga 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 državnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama.¹⁷ Poslodavac u duhu Konvencije označava fizičku ili pravnu osobu, koja je izravno ili putem posrednika, bez obzira jesu li potonji priznati nacionalnim zakonodavstvom, nalaže obavljanje poslova kod kuće, u okviru njegove ekonomske djelatnosti.¹⁸ Tamo gdje je u radu kod kuće zabranjena upotreba posrednika, moraju se zakonima i propisima ili putem sudskih odluka utvrditi odgovarajuće obveze poslodavaca i posrednika, u skladu sa državnim praksom.¹⁹

Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju mora usvojiti, primijeniti i povremeno revidirati svoju državnu politiku rada kod kuće u svrhu poboljšanja položaja radnika kod kuće savjetujući se pritom s najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika te, tamo gdje oni postoje, s organizacijama brinuti o radnicima kod kuće kao i organizacijama koje se brinu o poslodavcima radnika kod kuće.²⁰

Državna politika rada kod kuće promicat će, koliko je god to moguće, jednakost tretiranja radnika kod kuće sa drugim plaćenim osobama uzimajući u obzir posebne karakteristike rada kod kuće i tamo gdje je to potrebno, uvjete primjenjive na isti ili sličan tip posla koji se obavlja u poduzeću, a posebice u svezi: prava radnika kod kuće da uspostavljaju ili se pridružuju organizacijama po osobnom izboru i da sudjeluju u aktivnostima takvih organizacija; zaštite protiv diskriminacije u zaposlenju i zanimanju; zaštite na području sigurnosti i zdravlja na radu; naknade za rad; zakonski propisane zaštite socijalnog osiguranja;

pristupa profesionalnom usavršavanju; najniže dopuštene dobi za zapošljavanje i obavljanje poslova; zaštite majčinstva...²¹

Državna politika rada kod kuće provest će se putem zakonskih propisa, kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili bilo koje druge odgovarajuće mjere koja je u skladu sa državnim praksom.²² Potrebno je poduzeti odgovarajuće mjere kako bi rad kod kuće, u mjeri u kojoj je to moguće, bio obuhvaćen statističkim podacima o zaposlenosti.²³

Državni zakoni i propisi o sigurnosti i zdravlju na radu odnosit će se i na rad kod kuće uzimajući u obzir njegove posebne karakteristike te će se utvrditi uvjeti po kojima bi određeni tipovi posla i upotreba određenih supstanci bila zabranjena

¹⁷ Konvencija o radu kod kuće br. 177 iz 1996. čl.1 st.a). Vidi: BUKLIJAŠ, B., BILIĆ, A., Međunarodno radno pravo, o.c., str. 220.-224..

¹⁸ Čl.1 st.c)

¹⁹ Čl.8

²⁰ Čl.3

²¹ Čl.4

²² Čl.5

²³ Čl.6

u radu kod kuće zbog sigurnosti i zdravlja²⁴.

U okviru Europske unije atipični radnici, u koje se ubrajaju i radnici na daljinu, sve više bivaju zaštićeni odredbama ugovora koji uređuju pitanja tzv. Socijalne Europe te smjernicama koje se implementiraju u državama članicama. Primjerice, Smjernica Vijeća 97/81/EC o radu s nepunim radnim vremenom zabranjuje diskriminaciju protiv radnika zaposlenih s nepunim radnim vremenom. Tako radnici na daljinu koje rade u nepunom radnom vremenu ili na privremenoj/povremenoj osnovi mogu tražiti zaštitu svojih prava, kao i tradicionalni radnik. Daljnji primjer je Smjernica Vijeća 93/104/EEC o radnom vremenu kojom se traži uspostava normalnog tjednog maksimuma od 48 sati tjedno, restrikcija noćnog rada, obvezatno vrijeme odmora te minimum od četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora. Ova prava nisu ograničena samo na radnike koji rade u punom radnom vremenu ili one koji rade na lokaciji poslodavca ili pod njegovim izravnim nadzorom.

Najveći korak u smislu priznanja i zaštite prava radnika na daljinu učinilo je Europsko vijeće koje je u okviru Europske strategije zapošljavanja, pozvalo socijalne partnere na pregovore o sporazumima kojima bi se modernizirala organizacija rada, uključujući fleksibilne radne odnose, s ciljem postizanja produktivnosti i konkurentnosti poduzeća i ostvarivanja potrebne uravnoteženosti između fleksibilnosti i sigurnosti. Konzultacije i pregovori socijalnih partnera na europskoj razini (ETUC, UNICE I CEEP) rezultirali su donošenjem Okvirnog sporazuma o radu na daljinu potpisanog 16. srpnja 2002. godine, a predstavlja prvi europski autonomni sporazum. To znači da su ga potpisali europski socijalni partneri, i koji, iako nije inkorporiran u direktivu, kao što je to učinjeno sa okvirnim sporazumima o porodnom dopustu, radu na određeno vrijeme te radu s nepunim radnim vremenom, stvara ugovornu obvezu za uključene organizacije stranki potpisnica da implementiraju sporazum na bilo kojoj prikladnoj razini nacionalnog sustava industrijskih odnosa. Ovakava situacija rezultirala je različitim oblicima implementacijskih mjera, što znači da se implemetira u skladu sa praksom i procedurom karakterističnom za socijalne partnere država članica. S tim u vezi javlja se važna diferencijacija s obzirom na činjenicu kreira li implementacija Okvirnog sporazuma o radu na daljinu hard ili soft law u odnosnoj državi članici.

Najčešći način implemetacije spomenutog Sporazuma je putem kolektivnog ugovora, bilo međugranskih s odlukom nadležnog organa o proširenju njegove primjene, kojim je onda obuhvaćena cijela radna snaga na nacionalnoj razini, bilo da se radi o kolektivnim ugovorima bez proširene primjene.

Drugi način implemetacije Okvirnog sporazuma je putem zajedničkih smjernica, pravilnika i preporuka o radu na daljinu, koji su neobvezujućeg i dobrovoljnog karaktera, a čija je svrha osigurati obavješćivanje o radu na daljinu u svjetlu nacionalnog radnog zakonodavstva kako bi se olakšala primjena stipulacija Okvirnog sporazuma.

²⁴ Čl.7

Treći način implementacije Sporazuma je putem nacionalne legislative, što predstavlja princip pretvorbe europskog soft law u nacionalni hard law. Ovakvu situaciju nalazimo u državama članicama Europske unije u kojima postoji niska stopa organiziranosti radništva, ali i poslodavaca te socijalni partneri preferiraju implementaciju putem legislative. Ovaj način implementacije osigurava uniformnu primjenu glavnih načela sadržanih u Sporazumu, istovremeno omogućavajući širu uporabu instituta rada na daljinu.

EU okvirni sporazum o radu na daljinu definira rad na daljinu 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 prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora.²⁵ Socijalni partneri u većini država članica usvojili su ovu ili sličnu definiciju rada na daljinu.²⁶

Za zamijetiti je da Okvirni sporazum o radu na daljinu samo primjerično navodi koje bi klauzule pisana obavijest o sklopljenom ugovoru o radu trebala sadržavati. Kako bi se izbjegle eventualni sporovi bilo bi uputno u ugovor o radu unijeti što veći broj odredbi kojima se rad na daljinu radnika posebno specificira. Mogu biti obuhvaćena sljedeća pitanja: radno vrijeme – može li se ovo pitanje fleksibilno urediti ili je nužna kvantifikacija „normalnih“ radnih sati za svrhu određenja zakonom određene minimalne plaće ili kako bi bila u skladu sa legislativom o radnom vremenu; pitanje plaća – isplaćuje li se po satnici ili prema obavljenom radu ili temeljem utvrđenih plaća? Ukoliko je u pitanju potonje upitna količina rada koja se za to mora obaviti, kao i uklapa li se prekovremeni rad u taj iznos plaće i kako se izračunava; okvir za procjenu učinka radnika; *force majeure* – ukoliko obavljanje rada postane nemoguće, ima li radnik pravo na plaću ili taj rad ipak mora nadoknaditi; vlasništvo nad elektronskim aparatima – gdje su smješteni,

²⁵ Točka 2. Okvirnog sporazuma o radu na daljinu

²⁶ U Belgiji prema Kolektivnom ugovoru br.85 od 9. studenog 2005. godine rad na daljinu se definira kao onaj koji se obavlja u okviru ugovora o radu koristeći pri tom informacijsku tehnologiju, koji se poduzima na redovnoj osnovi i obavlja se na drugim mjestima različitim od prostora poslodavca. Mjesta na kojem se obavlja rad na daljinu uključuje: dom radnika ili neko drugo izabrano mjesto. (čl.2.); Satelitski ured kojeg osigurava poslodavac, a označava decentralizirano mjesto, koje poslodavac stavlja na dispoziciju radniku na daljinu, kao i mobilni rad, onaj koji je radnicima na daljinu dio načina obavljanja njihova rada, kao što su trgovački putnici, medicinski predstavnici i sl. Nisu obuhvaćeni navedenim Kolektivnim ugovorom. U nekim državama je postavljena definicija te domena primjene sprazuma promijenjena. Primjerice mađarsko pravo definira radnika na daljinu kao osobu koja rezultate svog rada dostavlja poslodavcu putem elektroničkih uređaja. U Francuskoj, prema Nacionalnom međuprofesionalnom kolektivnom ugovoru iz 2007. pojam radnika na daljinu uključuje i tzv. radnika nomada, kojeg samo obavljanje rada izvan prostora poslodavca ne kvalificira za radnika na daljinu. Također, rad se ne mora u potpunosti odvijati izvan prostorija poslodavca i ne isključuje oblike rada koji se naizmjenice obavlja u prostorijama poslodavca i izvan njih. U Italiji su u Nacionalnom međukonfederacijskom kolektivnom ugovoru od 9. lipnja 2004. (http://www.uil.it/pol_contratuali/accordo_telelavoro2004.pdf) definirana dva tipa rada na daljinu: radnika na daljinu koji radi kod kuće i radnika na daljinu koji radi na daljinu. U Njemačkoj su radom na daljinu obuhvaćeni izmjenični radnik na daljinu, koji rad djelomično obavlja na lokaciji poslodavca, a djelomično na mjestu rada na daljinu te pokretni (mobile) rad na daljinu, podkategorija izmjeničnog radnika gdje se rad djelomično obavlja na različitim lokacijama različitim od lokacije poslodavca te „čistog“ radnika na daljinu koji je u potpunosti rad eksternalizira izvan lokacije poslodavca (KAMP, L., Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit-Analyse und Handlungsempfehlungen, Hans-Boeckler Stiftung, No.31, 2000.)

tko je odgovoran za instalaciju, osiguranje, održavanje i popravak i koja prava u tom smislu ima poslodavac u slučaju prestanka radnog odnosa; osiguranje odgovornosti - tko je odgovoran za plaćanje osiguranja od građansko-pravne odgovornosti za radnika na daljinu; disciplinska pitanja – potrebno je pojasniti situacije vezane za uporabu, odnosno zlouporabu računala; eventualna ugovorna zabrana utakmice i sl.

Budući da su promjene u pravnim sustavima spore i ne idu u korak sa brzim društvenim promjenama, kao što su one vezane za organizaciju rada i nove oblike rada, najbolje rješenje za poslodavce i radnike na daljinu bilo bi da svojim međusobnim ugovorom o radu, uz pomoć odvjetnika ili savjetnika za radnopravna pitanja, pokriju što veći broj mogućnosti i poteškoća s kojima bi se mogli suočiti u svom međusobnom odnosu, nego da prosudbu tih pitanja prepuste interpretaciji sudova.

Rad na daljinu dobrovoljan je i za uključenog radnika i za uključenog poslodavca. Rad na daljinu može biti uključen u radnikov originalni opis poslova ili se može naknadno otpočeti na dobrovoljnoj osnovi. U oba slučaja, poslodavac radniku na daljinu daje odgovorajuće pisane obavijesti u skladu sa Smjernicom Vijeća 91/533/EC²⁷, što uključuje informacije o važećim kolektivnim ugovorima, opis posla koji će se obavljati i sl. Posebnosti rada na daljinu uobičajno zahtijevaju dodatne pisane informacije o pitanjima poput odjela poduzeća u kojem radnik na daljinu radi, njegovog/njezinog izravnog nadređenog ili druge osobe kojima se može obratiti pitanjima profesionalne ili osobne naravi, način izvješćivanja i sl. Ako rad na daljinu nije uključen u originalni opis poslova, a poslodavac ponudi rad na daljinu, radnik tu ponudu može prihvatiti ili odbiti. Ako radnik izrazi želju da radi na daljinu, poslodavac taj zahtjev može prihvatiti ili odbiti. Budući da samo mijenja način izvođenja poslova, prelazak na rad na daljinu sam po sebi ne utječe na radni status radnika na daljinu.²⁸ Radnikovo odbijanje da prijeđe na rad na daljinu samo po sebi ne predstavlja osnovu za prekidanje radnog odnosa ili mijenjanje uvjeta zaposlenja toga radnika. Ako rad na daljinu nije sadržan u originalnom opisu poslova, odluka o prelasku na rad na daljinu može se promijeniti individualnim i/ili kolektivnim ugovorom.²⁹ Promjena može značiti povratak

²⁷ Smjernica Vijeća 91/533/EC o obvezi poslodavca da obavijesti radnika o uvjetima primjenjivim na ugovor o radu iz 1991. (<http://www.legaltext.ee/text/en/T1122.htm>)

²⁸ U Velikoj Britaniji vodič o radu na daljinu podsjeća na britansku legislativu u pogledu prava radnika sa djecom sa smetnjama u razvoju, odnosno s djecom mlađom od šest godina i odgovorajućim odgovornostima da zahtijevaju fleksibilan rad te obvezu poslodavcima da ozbiljno uzmu u obzir navedene zahtjeve. Talijanski nacionalni kolektivni ugovor spominje jednu iznimku gore navedenom principu. To je slučaj u kojem je rad na daljinu jedini način na koji se određeni posao može obavljati (čl.2) Spomenuta iznimka osigurava poslodavcima mogućnost, u procesu reorganizacije, dodjeljivanja zadaća sličnog radnog mjesta u poduzeću, čak i ako izvršenje spomenutih zadaća zahtijeva rad na daljinu. Talijanski nacionalni kolektivni ugovor u čl.2 navodi jednu iznimku od ovog načela, a odnosi se na situaciju u kojoj je rad na daljinu jedini način obavljanja određenog posla. Ova iznimka osigurava poslodavcima mogućnost da u slučaju reorganizacije dodijeli radniku obavljanje poslova sličnog radnog mjesta, čak ako obavljanje tih poslova zahtijeva rad na daljinu.

²⁹ Odrebe Francuskog nacionalnog prekoindustrijskog kolektivnog ugovora u čl.2 obvezuju poslodavca i radnika na daljinu na adaptacijski period u kojem i jedan i drugi mogu unilateralno raskinuti ugovor o

na rad u poslodavčevim prostorima na zahtjev radnika ili poslodavca. Načine provedbe ove promjene utvrđuju se individualnim i/ili kolektivnim ugovorima.³⁰

Dobrovoljni karakter rada na daljinu osim što je izražen odredbom Sporazuma reafirmiran je mjerma transpozicije socijalnih partnera širom Europe. Dvije situacije su naglašene: rad na daljinu se može zahtijevati kao dio radnikovog inicijalnog opisa poslova ili se radnik može na dobrovoljnoj osnovi naknadno uključiti u takav rad. Svi implementacijski instrumenti spominju razlikovanje ovih situacija budući da ima važne posljedice i mogućnosti za radnika u smislu povratka ili dobivanja posla na lokaciji poslodavca. U oba slučaja Sporazum predviđa obvezu poslodavca da radniku na daljinu uruči relevantnu pisanu obavijest, u skladu sa Smjernicom Vijeća 91/533/EEC, uključujući obavijesti o primjenjivom kolektivnom ugovoru, opisu posla i sl. Nadalje, specifičnosti rada na daljinu normalno zahtijevaju dodatni sporazum u pogledu odjela poduzeća u kojem radnik na daljinu radi, njegovog/njezinog neposrednog nadređenog ili druge osobe kojima se može obratiti s pitanjima profesionalne ili osobne naravi, način izvješćivanja i sl. Ove indikacije slijedile su se u svim državama članicama.³¹

U smislu uvjeta zaposlenja, radnici na daljinu uživaju ista prava koja im

radu na daljinu, a koji treba biti određen unaprijed. Poslodavac će radniku predložiti posao, u skladu s njegovim kvalifikacijama i koji će se obavljati u prostorijama poslodavca. Protekom adaptacijskog razdoblja povratak radnika na rad na lokaciji poslodavca predmet je sporazuma između poslodavca i radnika na daljinu. Sličan adaptacijski period predviđen je u Luksemburgu Nacionalnim kolektivnim ugovorom u čl.5, u trajanju od 3-12 mjeseci. Točno trajanje adaptacijskog perioda mora biti određen u ugovoru između stranaka. Unilateralna odluka o prestanku rada na daljinu ne može se dogoditi u prva dva tjedna od početka rada. Načini okončanja adaptacijskog perioda, kao i otkazni rokovi određeni su spomenutim kolektivnim ugovorom. Protekom adaptacijskog perioda povratak na posao na lokaciji poslodavca zahtijeva postizanje sporazuma između poslodavca i radnika na daljinu (čl.17) Radnik na daljinu je unaprijed obavješćen o mogućim radnim mjestima unutar tvrtke koji odgovoraju njegovim/njenim kvalifikacijama U slučaju povratka radnika na rad u prostorijama poslodavca kolektivni ugovor navodi niz informacija koje poslodavac mora predočiti radniku bez odgađanja, posebice mjesto rada, radno vrijeme te uvjete rada.

³⁰ Točka 3. Okvirnog sporazuma o radu na daljinu

³¹ Primjerice, u Francuskoj, Belgiji i Poljskoj ovo zahtijeva addendum ugovoru o radu. U Velikoj Britaniji vodič o radu na daljinu podsjeća na obvezu poslodavca da radniku uruči pisanu potvrdu o pojedinostima radnog odnosa dva mjeseca prije no što se radnik angažira kao radnik na daljinu i u roku od mjesec dana za radnike koji naknadno mijenjaju radnu organizaciju. U Belgiji, primjerice, Nacionalni kolektivni ugovor predviđa da individualni ugovor o radu mora biti zaključen prije no što radnik na daljinu otpočne s radom te mora sadržavati sljedeće uglavke: učestalost rada na daljinu i ukoliko je moguće dani u tjednu uk kojima će se obavljati rad na daljinu te dani, odnosno sati u kojima će radnik biti nazočan u poduzeću; periodi u kojima se radnik na daljinu može i kojim putem kontaktirati; vrijeme u kojem radnik na daljinu može tražiti tehničku podršku; način na koji poslodavac pokriva troškove povezane sa opremom i kvarovima; uvjeti u kojima se radnik na daljinu može vratiti na rad na lokaciju poslodavca, vrijeme obavijesti i/ili trajanje rada na daljinu i modaliteti njegove obnove. Nadalje, u spomenutom Kolektivnom ugovoru stipulira se da ukoliko nisu u pisanoj formi ugovoreni spomenuti uglavci radnik će biti u mogućnosti raditi na lokaciji poslodavca (Belgijski nacionalni kolektivni ugovor CCT No. 85 od 9. studenog 2005, čl. 6). Nadalje, u Luksemburgu Nacionalni kolektivni ugovor predviđa u pisanoj formi sljedeće uglavke: mjesto s kojeg radnik na daljinu obavlja svoj rad; detaljan opis poslova koji se moraju obaviti što bi radniku na daljinu omogućilo komparaciju sa sličnim radnicima koji rade na lokaciji poslodavca; klasifikaciju radnika u klasifikacijskoj mreži iz kolektivnog ugovora; dani i sati u kojima radnika može kontaktirati poslodavac; precizan opis opreme koju osigurava i instalira poslodavac; informacije u pogledu osiguranja ugovorenog od strane poslodavca kako bi se osigurala oprema u slučaju požara, poplave, krađe i sl (Luksemburški nacionalni kolektivni ugovor, čl.4).

jamče važeći propisi i kolektivni ugovori, kao i usporedivi radnici koji rade u poslodavčevim prostorima. Međutim, da bi se u obzir uzele sve posebnosti rada na daljinu, mogu biti potrebni posebni dodatni kolektivni i/ili kolektivni ugovori.³²

Poslodavac je odgovoran za poduzimanje odgovorajućih mjera, posebice vezano uz softver, za osiguranje zaštite podataka koje radnik na daljinu koristi i obrađuje u profesionalne svrhe. Poslodavac obavještava radnika na daljinu o svim važećim zakonima i pravilima poduzeća o zaštiti podataka. Obveza je radnika na daljinu pridržavati se tih pravila. Poslodavac obavještava radnika na daljinu o sljedećem: svim ograničenjima uporabe informacijske opreme ili alata, poput interneta te kaznama u slučaju nepridržavanja ograničenja.³³

Poslodavac poštuje privatnost radnika na daljinu. Ako se primjenjuje neka vrsta sustava nadzora, ona mora odgovorati svrsi i biti uvedena u skladu sa Smjernicom 90/270 o opremi sa zaslonom.³⁴

Sva pitanja vezana uz opremu, odgovornost i troškove moraju biti jasno definirana prije početka rada na daljinu. Općenito je pravilo da je poslodavac odgovoran za osiguravanje, instalaciju i održavanje opreme potrebne za redovit rad na daljinu, osim u slučaju da radnik na daljinu koristi svoju opremu. Ako se rad na daljinu obavlja redovito, poslodavac plaća naknadu ili pokriva troškove izravno nastale zbog obavljanja posla, posebice one koji se odnose na komunikaciju. Poslodavac radniku na daljinu mora osigurati odgovorajuću tehničku potporu. U skladu s državnim zakonima i kolektivnim ugovorima, poslodavac je odgovoran za troškove gubitka i štete na opremi i podacima koje radnik na daljinu koristi. Radnik na daljinu dobro se brine za opremu koja mu/joj je dana na raspolaganje i ne prikuplja niti rasparčava ilegalne materijale internetom.³⁵

Poslodavac je dužan primjenjivati pravila za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu radnika na daljinu u skladu sa Smjernicom 89/391 i važećim, iz nje proizašlim, smjernicama, nacionalnim zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima. Poslodavac

³² Točka 4. Okvirnog sporazuma o radu na daljinu. U Francuskoj nacionalnim kolektivnim ugovorom određeno je da radno opterećenje, proizvodne norme i kriterij vrednovanja rezultata za radnika na daljinu mora biti istovjetan onima koji su predviđeni za standardnog radnika.

³³ Točka 5. Sporazuma. U Belgiji se na pitanje zaštite radnikovih osobnih podataka u pogledu nadzora online komunikacije mutatis mutandis primjenjuje Nacionalni kolektivni ugovor br.81 od 26. travnja 2002.. (BLANPAIN, R., VANGESTEL, M., Use and monitoring of E-mail, Intranet and internet facilities at work, Studies in Employment and social policy, The Hague, Kluwer law international, 2004:160-191.)

³⁴ Točka 6. Sporazuma, Reasonable expectations of privacy, The Hague, TMC, Asser Institute, 2005:363; HENDRICKX, F., Employee privacy, u: Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies, Kluwer law international, 2001: 399-426; EISSEN, M.A., The principle of proportionality in the case law of european court of human rights, u: The European system for the protection of human rights, M.,ACDONALD, R.J., MATSCHER, F., PETZOLD, H.(eds.), Dordrecht, 1993:125-86.

³⁵ Točka 7. Francuski nacionalni kolektivni ugovor, primjerice, u čl. 7 predviđa da ukoliko radnik radi od kuće na poslodavcu je odgovornost da mu osigura, instalira i održava opremu. Njemački kolektivni ugovor za sektor telekomunikacija predviđa da ukoliko radnik radi od kuće, može koristiti privatni uredski namještaj, koji odgovara zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima, a radnik za njega snosi rizik i troškove. U Luksemburgu prema nacionalnom kolektivnom ugovoru u čl. 11 poslodavac ima odgovornost kontrole prilagođenosti struje i radnog prostora radnika na daljinu.

je dužan izvijestiti radnika na daljinu o politici poduzeća o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, posebice o zahtjevima vezanim uz opremu sa zaslonom. Radnik na daljinu dužan je ispravno provoditi politike sigurnosti na radu. Da bi potvrdili ispravnu provedbu važećih propisa zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, poslodavac, predstavnici radnika i/ili nadležne vlasti imaju pravo pristupa mjestu obavljanja rada na daljinu, u okviru državnog zakonodavstva i kolektivnih ugovora.

Ako radnik na daljinu radi u svome domu, pravo pristupa uvjetovano je prethodnom obavijesti i suglasnosti radnika.³⁶

U okviru važećeg zakonodavstva, kolektivnih ugovora i pravila poduzeća, radnik na daljinu sam upravlja organizacijom svoga radnog vremena. Količina posla i norme kvalitete obavljanja posla radnika na daljinu jednake su onima postavljenima usporedivim radnicima koji posao obavljaju u prostorima poslodavca. Poslodavac je dužan osigurati provedbu mjera kojima se sprječava izoliranje radnika na daljinu od ostatka radne zajednice u poduzeću, poput pružanja prilika za redovite susrete s kolegama ili osiguravanja pristupa informacijama u poduzeću.³⁷

³⁶ Točka 8. Primjerice, u Nizozemskoj Zakon o zdravlju i sigurnosti na radu iz 1998. (http://www.st-ab.nl/wetten/0034_Arbeidsomstandighedenwet_1998_Arbowet_1998.htm), primjenjuje se i na rad na daljinu. Iznimke su predviđene u slučaju kada se rad obavlja kod kuće radnika, pri obavljanju kućanskih poslova, njege i za rad onih koji obavljaju profesiju ili pružaju usluge dostave trećima. (čl.1 st.2). Osim navedenih iznimki, u svim ostalim slučajevima postoji opća obveza analize radnog mjesta, prevencija od nesreća, obavješćivanja i profesionalne izobrazbe i usavršavanja. Ovo pokriva sve obveze sadržane u Smjernici 89/391/EEC o minimalnim uvjetima zdravlja i sigurnosti pri radu sa zaslonima i njenim relevantnim kćerkama smjernicama. Smjernica Vijeća Europske zajednice 90/270/EEC postavlja minimalne zdravstvene i sigurnosne zahtjeve za rad sa zaslonom opremom (radnim stanicama). Ti se zahtjevi, između ostalog, očituju u sljedećem: - poslodavci su obvezni obaviti analizu radne stanice u svezi rizika za vid zaposlenika, mogućih tjelesnih smetnji te rizika od stresa, radne stanice se moraju uskladiti sa minimalnim zahtjevima prema Anaksu Smjernice, koje mora ispunjavati oprema radne stanice i radni okoliš, radnici moraju biti obaviješteni o svim aspektima sigurnosti i zdravlja koji se odnose na njihove radne stanice te osposobljeni za korištenje istih, poslodavac mora osigurati periodičke odmore radnika pri radu s radnim stanicama, radnici imaju pravo na preglede očiju i vida te po potrebi pravo na korektivna sredstva vida. S druge strane mnoga sekundarna pravila o zdravlju i sigurnosti sadržana u Dekretu o zdravlju i sigurnosti iz 2008. nisu primjenjiva na rad na daljinu (čl. 1.43 Arbobesluit - http://www.arbonieuwestijl.nl/docs/pdf/Arbobesluit_2008.pdf, osim eksplicitnih određenja za slučajeve uporabe opasnih materijala, zaštite od požara, rasvjete, grijanja, hlađenja i ventilacije radnog mjesta, jedinice za vizualno prikazivanje (u skladu sa Smjernicom 90/270/EEC), ergonometrije i električne opreme (čl. 1.44-1.46, 4.121-4.115, 5.8, 6.30, 7.40-7.42, 8.15 Arbobesluit) Nizozemsko pravo ne sadrži nikakve posebne odredbe o obvezi poslodavca da zaštiti radnika od izolacije od ostatka pripadnika radne zajednice. Problem predstavlja što poslodavac prema nizozemskom pravu nije ovlašten ući u dom radnika na daljinu kako bi obavio kontrolu bez izričitog pristanka radnika. U pravilu inspektor rada ima ovlast obaviti inspekciju radnog mjesta radnika na daljinu (čl.24(3) Arbeidsomstandighedenwet. Građanska odgovornost poslodavca za nesreće na radu i profesionalne bolesti radnika (čl. 7:658 Nizozemskog građanskog zakonika) može biti slaba u slučaju rada na daljinu, budući je Nizozemski vrhovni sud odbio proširiti odgovornost za štete proizašle od nesreće izvan lokacije poslodavca, iako tu mogućnost dopušta u situaciji ukoliko je takva nesreća nastala kao posljedica ugovorne obveze radnika, bona fide (čl.7:611CC). Evidentno je da je poslodavac odgovoran za nesreće na radu u onim situacijama u kojima se ona dogodila u domu radnika na daljinu, a uzrokovana je materijalima, opremom ili radnim procesom koje osigurava ili zahtijeva poslodavac (JACOBS, A. T. J. M., The Netherlands, u: European agreements and telework, Law and practise, A European and comparative study, BLANPAIN, R. (ed.), Kluwer law international, 2007: 191-204.

³⁷ Točka 9. Primjerice, u Francuskoj prema Zakonu od 19. siječnja 200. za radnike na daljinu i tzv. radnike nomade koji pripadaju menadžerskom i tehničkom osoblju organizacija radnog vremena računa se

Radnici na daljinu imaju jednako pravo na edukaciju i mogućnost napredovanja kao i usporedivi radnici koji rade u prostorima poslodavca i podložni su istim politikama ocjenjivanja kao i ti radnici. Radnici na daljinu moraju proći prikladnu edukaciju o tehničkoj opremi koja im je na raspolaganju i o značajkama onoga oblika organizacije rada. Nadređenima i/ili izravnim suradnicima radnika na daljinu također može trebati izobrazba o ovom obliku rada i načinu upravljanja njime.³⁸

Radnici na daljinu imaju ista kolektivna prava kao i radnici koji rad obavljaju u prostorima poslodavca. Ne smije biti zapreka komunikaciji s predstavnicima radnika. Za radnike na daljinu vrijede isti uvjeti za sudjelovanje i kandidiranje na izborima za tijela koja predstavljaju radnike ili osiguravaju predstavnike radnika. Radnici na daljinu uključeni su u izračune za određivanje pragova za tijela u kojima su prisutni predstavnici radnika u skladu s Europskim i nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom. Organizacijski dio kojemu

na godišnjoj osnovi, računajući pri tom radno vrijeme u danima, a ne satima, priskrbujući za menađerski i tehničko osoblje dovoljno autonomije pri izvršavanju zadaća njihovog radnog mjesta (Code de travail, sec.L.212-15-3; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20090504>). Međutim, u svim slučajevima nalaže se obvezatni dnevni odmor od 11 sati i tjedni, ograničavajući radni dan na 7 sati. U slučaju regularnog radnika koji ne pripada u skupinu autonomnog menađerskog ili tehničkog osoblja, koji stvarno uživaju određeni stupanj autonomije u izvršavanju poslova svog radnog mjesta i ukoliko trajanje njihovog rada ne može biti unaprijed precizno određeno, a takav rad je odobren kolektivnim ugovorom, a radniku koji je u pitanju je uručiti ugovor o radu u pisanoj formi. U navedenu kategoriju *a priori* spadaju regularni radnici, radnici na daljinu te putujući radnici. Prizivni sud u Parizu je 21. veljače 2006., (18° CH., No.04/37674) primijenio na rad na daljinu odluku Vrhovnog suda rekategorizirajući u ugovore o radu na neodređeno vrijeme ugovore o radu s nepunim radnim vremenom, prema kojem je radnik trebao trajno ostati na dispoziciji poslodavcu, ali je bio plaćen, samo za ono vrijeme u kojem se od njega tražilo obavljanje posla (RAY, J.E., ROJOT, J., France, u: European agreements and telework, Law and practise, A European and comparative study, BLANPAIN, R. (ed.), o.c.2007: 157-169). U Nizozemskoj je Zakon o radnom vremenu (Arbeidstijdenwet iz 2009. -http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/geldigheidsdatum_04-05-2009#Opschrift) primjenjiv na radnike na daljinu sa stvarnim ugovorom o radu. U stvarnosti situacija je drugačija. Radnik na daljinu organizira rad sam bez uzimanja u obzir raspored radnog vremena kako je to određeno spomenutim Zakonom i u poduzeću. Teško je odrediti kako bi poslodavac u ovakvoj situaciji mogao radnika pozvati na disciplinsku odgovornost, kao što mu je teško odrediti postojanje prekovremenog rada (JACOBS, A. T. J. M., The Netherlands, u: European agreements and telework, Law and practise, A European and comparative study, BLANPAIN, R. (ed.), 2007:197. U Njemačkoj organizacijski detalji rada na daljinu prepušteni su radnom procesu. Međutim, postoje okvirna pravila u ugovoru, posebice u pogledu realističnih ciljeva koji se moraju ostvariti od strane radnika na daljinu s kojima se radnik mora usuglasiti kako bi se spriječila samoeksploatacija. Radno vrijeme je posebno važno pitanje u većini ugovora. Primjeri takvih klauzula su: treba li se raspodijela radnog vremena vršiti sporazumom između poslodavca i radnika na daljinu, ili se može izvršiti, samo od strane radnika na daljinu, ili raspodijelu može izvršiti radnik na daljinu, ali samo unutar prethodno određenog okvira – određuje je radnik. Prva alternativa je najčešća. U nekim ugovorima postoji obveza radnika na daljinu da bude u točno određenom vremenu dostupan poslodavcu na svom radnom mjestu kod kuće. U pogledu kontrole radnog vremena većina radnika na daljinu uspostavila je tzv. dnevnik radnog vremena. Ovakvo bilježenje je važno i zbog izračuna prekovremenog rada (WEISS, M., Germany, u: European agreements and telework, Law and practise, A European and comparative study, BLANPAIN, R. (ed.), o.c., 2007:178.

³⁸ Točka 21. Okvirnog sporazuma o radu na daljinu. U većini država ova točka Sporazuma implementirana je u nacionalno zakonodavstvo bez daljnjih detalja. U Velikoj Britaniji je, primjerice u vodiču o radu na daljinu se, pored već spomenutih područja u kojima se radnici na daljinu moraju educirati spominje nužnost da radnici na daljinu usavrše vještine koje su u uskoj vezi sa poslom, generičke vještine za rad sa informacijsko-komunikacijskom tehnologijom, komunikacijske metode, metode i vještine samoupravljanja.

je radnik na daljinu pridružen s ciljem ostvarivanja kolektivnih prava određuje se na početku. Predstavnik radnika obavještava se i konzultira o uvođenju rada na daljinu u skladu s Europskim i nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom.³⁹

3. Rad na daljinu prema hrvatskom radnom zakonodavstvu

Rad na daljinu u hrvatskom radnom zakonodavstvu označen je pojmom rada na izdvojenom mjestu rada te predstavlja potpuno novi institut u Zakonu o radu koji je unesen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu 2003. godine.⁴⁰ Razlog za uvođenje ovog instituta je potreba zakonskog reguliranja novih oblika rada koji se pojavljuje u praksi s ciljem otvaranja novih radnih mjesta i povećanja zaposlenosti. Odredbe koje reguliraju ovaj institut usklađene su s Konvencijom br. 177 te Preporukom br. 184 Međunarodne organizacije rada iz 1996. o radu kod kuće, kao i Smjernicom Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnika o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili na radni odnos.

Zakonom o radu iz 2009. godine regulacija instituta rada na daljinu (rada na izdvojenom mjestu rada) ostaje nepromijenjena. Promijenjena je samo numeracija članaka, te je sada spomenuti institut sadržan u čl. 15. Prema Hrvatskom pozitivnom pravu rad na izdvojenom mjestu rada znači obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru, koji nije prostor poslodavca. Ugovor o radu za obavljanje takvih poslova mora, pored uglavaka koje mora sadržavati svaki ugovor o radu, sadržavati i dodatne uglavke o: trajanju redovitog radnog tjedna, dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu, obvezatnoj nazočnosti radnika na radnom mjestu, rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika, strojevima, alatima i opremi za obavljanje posla koju je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time, naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje posla, načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.⁴¹

Navedeni se ugovor ne može sklopiti za obavljanje poslova koji se obavljaju u skraćenom radnom vremenu zbog štetnosti koje obavljanje poslova tog radnog

³⁹ Točka 11. U Francuskoj u 11. sekciji Nacionalnog interprofesionalnog kolektivnog ugovora stoji da radnici na daljinu imaju ista kolektivna prava kao i radnici koji rade na lokaciji poslodavca, posebice u pogledu njihovog odnosa sa predstavnicima radnika, pristupu sindikalnim obavijestima, uključujući sindikalni internet (RAY, J.E., ROJOT, J., France, u: European agreements and telework, Law and practise, A European and comparative study, BLANPAIN, R. (ed.), o.c., str.167). U Nizozemskoj da bi radnik bio uključen u zaposleničko vijeće bitno je je li radnik na daljinu zavisni radnik ili spada u kategoriju samozapošljavanja. Nadalje, postoje mišljenja u teoriji radnog prava da pravo na potpuno sudjelovanje u nizozemskom sustavu zaposleničkog vijeća imaju pravo, samo radnici na daljinu koji rade u punom radnom vremenu. Potonju tezu za sada ne podržava sudska praksa (JACOBS, A. T. J. M., The Netherlands, u: European agreements and telework, Law and practise, A European and comparative study, BLANPAIN, R. (ed.), 2007., str. 197..

⁴⁰ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Narodne novine, Narodne novine 114/03

⁴¹ Zakon o radu, Narodne novine 149/09, čl. 15 st.1

mjestu ima na zdravlje i sigurnost radnika.⁴² Na spomenuti ugovor ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodijeli radnog vremena, noćnom radu i stanci.⁴³ Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada u svim je pravima izjednačen sa radnicima koji rade u prostorima poslodavca. Stoga, količina poslova i rokovi njegovog izvršenja ne smiju radnika onemogućiti u korištenju prava na odmor koji mu pripada po zakonu.⁴⁴ Svaki sklopljeni ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan prijaviti nadležnoj inspekciji rada u roku od 15 dana od njegovog sklapanja.⁴⁵

Međutim, izmjenom Zakona o radu uveden je institut rada na izdvojenom mjestu koji obuhvaća i situacije kao što je rad pojedine osobe kod kuće. Poslodavac je i ovim radnicima obavezan osigurati sigurne uvjete rada prema Zakonu o zaštiti na radu, pa poslodavac kod izbora ili imenovanja mora voditi računa o zastupljenosti i onih radnika koji za njega rade kod kuće. Uz to, ovim radnicima upravo zbog izmještenosti potrebna je veza s povjerenicima kako bi uz njihovu pomoć bili dobro obaviješteni o svojim pravima te obvezama poslodavca u vezi sa zaštitom na radu i sigurnim radnim uvjetima.

Budući je zakonska regulacija instituta rada na daljinu (rada na izdvojenom mjestu rada) novijeg vijeka za sada ne postoji sudska praksa koja bi bila pokazatelj kvalitete važećih zakonskih rješenja. Predstoji vidjeti hoće li buduća praksa uporabe spomenutog instituta, kao i eventualni sudski sporovi ukazati na eventualnu potrebu izmjene, odnosno dopune sadašnjih zakonskih rješenja.

4. Problemi vezani uz praktičnu primjenu instituta rada na daljinu – rješenja *de lege ferenda*

Pitanja koje je na ovom mjestu nužno obraditi vezana su za građansku odgovornost poslodavca prema radniku na daljinu, kao i odgovornost poslodavca za štetu trećima koju na radu prouzroči radnik na daljinu. U prvom slučaju nailazimo na dva problema. Prvi se odnosi na određenje onih nesreća za koje je poslodavac odgovoran. Općenito, poslodavci su samo potencijalno odgovorni za nesreće u svezi rada, a ne za nezgode koje su se dogodile izvan posla. U mnogim jednostavnim slučajevima distinkcija ovih dviju situacija je očigledna. Međutim, problem se javlja kod tumačenja fraze „u svezi rada“. Ovaj problem može biti posebno akutan kad su u pitanju radnici na daljinu, gdje su parametri rada sami po sebi neodređeni. Postavlja se pitanje kada se smatra da je radnik na daljinu na poslu. Kakva je situacija u pogledu nezgoda koje se mogu dogoditi dok radnik na daljinu putuje u svrhu koja je u svezi rada. Ukoliko se u interpretaciji ovih pitanja odluči u prilog (*in favorem laboratoris*) radnika na daljinu, to ne znači

⁴² St.4

⁴³ St.7

⁴⁴ St.8

⁴⁵ St.6

njegov potpuni uspjeh, budući se od poslodavca očekuje samo dužna pažnja. Iznimka bi postojala samo u situacijama u kojima aktivnost tužitelja (radnika na daljinu) predstavlja kršenje zakonskih obveza, za koje jurisdikcija određene države predviđa objektivnu odgovornost poslodavca. U slučaju rada na daljinu postavlja se pitanje što se može razumno očekivati od poslodavca u slučaju kada radnik radi kod kuće na fleksibilan način? Koja se razina profesionalne izobrazbe i usavršavanja, savjetovanja ili nadzora takvog radnika može očekivati? Može li se od poslodavca očekivati, primjerice, kontrolu sigurnosti materijala, namještaja i sl, koje osiguravaju sami radnici na daljinu? Može li se poslodavac smatrati odgovornim za ergometrijske probleme koji su nastali za radnika na daljinu dok je dugi niz sati boravio/radio pred računalom?

Stoga, vezana pitanja, što konstituira rad i koliko se razumno može od poslodavca očekivati poduzimanje radnji u smislu zaštite od poteškoća koje mogu nastati u svezi rada na daljinu. Posebice pitanje što konstituiran rad može imati sekundarno znanje za nesrećenog radnika na daljinu u bilo kojoj državi ili jurisdikciji u kojoj su predviđene posebne odredbe socijalnog osiguranja/blagostanja za radnike koji pate od nesreća ili bolesti nastalih u svezi rada. U ovim situacijama mogu biti predviđena veća izdvajanja zbog zamjene povrijeđenog radnika ili jednokratna isplata u slučaju trajnog oštećenja. U svezi interpretacije poznate fraze „nesreća koja je proizašla iz i u svezi rada“, valja istaknuti genezu i kategorizaciju povrede radnika ili druge vrste nesposobnosti koje određuju i pravo na državnu naknadu, kao i mogućnost tužbe protiv poslodavca u građanskom postupku za naknadu štete.

Drugi problem odnosi se na vrste povreda za koje poslodavac može biti odgovoran. Radnici na daljinu mogu potraživati svoju zaštitu temeljem dvaju vitalnih razvoja koja su se posljednjih nekoliko desetljeća dogodila u pravu građanske odgovornosti. Prvi se odnosi na činjenicu da pravo više nije ograničeno samo na statične uvjete radnog mjesta, već uzima u obzir jesu li poduzeti i osigurani sustavi sigurnosti na radu. Navedeno predstavlja dinamični pristup koji uzima u obzir planiranje, nadzor, izobrazbu i, općenito, dobar management. Stoga, povrede radnika na daljinu moraju biti u svezi organizacije rada.⁴⁶

Ovakav razvoj se pokazao esencijalnim za radnike na daljinu zbog čijeg rada mogu duže vrijeme biti izloženi riziku ozljeda uslijed opetovanog naprezanja, bolesti mišića i kralježnice ili izloženost radijaciji, primjerice korištenjem mobilnih telefona i sl. Na ovom mjestu valja upozoriti i na odgovornost poslodavaca radnicima zbog profesionalnog stresa, koji za posljedicu ima određene psihijatrijske bolesti.

Stoga, što se razumno može očekivati od poslodavca radnika na daljinu?

⁴⁶ Dobar primjer predstavljaju ozljede uslijed opetovanog naprezanja radnika kod osoba koje koriste računalnu tipkovnicu, što ne predstavlja tradicionalnu povredu, već ima veze sa organizacijom rada, dobrom praksom u radu s tipkovnicom te uzimanjem redovnih pauza u radu. Navedeno ukazuje da je u pravu došlo do razvoja u smislu da pravo na zaštitu nemaju samo radnici sa definiranim nesrećama, već da su obuhvaćene i one nesreće koje imaju duži period inkubacije, a za koje se naknadno ustanovi da su nastale u svezi rada.

Poslodavac koji nerazumno inzistira, usprkos prigovoru radnika, na povećanju radnog opterećenja, može biti odgovoran. S druge strane, kakva bi bila pozicija poslodavca koji bi omogućavao za svoje radnike, samo onoliko radnog opterećenja koje bi za njih bilo ugodno? U kojem trenutku i na koji način se može od poslodavca razumno očekivati da uvidi kako radnik ima problema sa radnim opterećenjem? U tom pogledu rad na daljinu može za poslodavce predstavljati način izolacije od prigovora od strane radnika u pogledu stresa, ali s druge strane može imati dodatnih troškova zbog nesigurnosti svojstvene radu na daljinu.

Druga vrsta odgovornosti poslodavca odnosi se u svezi njegove građanske odgovornosti za štetu trećima koju prozroči radnik na daljinu činjenjem ili nepažnjom. Ovaj problem može posebno biti akutan kod radnika na daljinu zbog njihove fleksibilne i diskrecijske naravi rada i nedostatka nadzora od strane poslodavca. S tim u vezi valja upozoriti na tri aspekta: prvi se odnosi na odgovornost zbog povrede koja nastane trećima u domu radnika na daljinu. Odgovornost u ovom slučaju u ovisnosti je o jurisdikciji u pogledu pitanja „odgovornosti posjednika“.⁴⁷ Drugi aspekt odnosi se na definiranje ove građanske odgovornosti između radnika na daljinu i poslodavca putem ugovora o radu. U slučaju nejasnoća, sumnji, poželjno bi bilo uključiti odštetnu klauzulu. Treći aspekt odnosi se na moguću posrednu odgovornost poslodavca za nezakonitu diskriminaciju skrivljenu od strane radnika na daljinu, primjerice za spolnu ili rasnu diskriminaciju putem elektroničkih medija. Domena ovakve odgovornosti vjerovatno će ovisiti o pravu određene države ili njene jurisdikcije i koliko je striktno takva vid odgovornosti stavljena na poslodavca.⁴⁸ Kako bi se ogradili od takvog vida odgovornosti poslodavci mogu radnicima na daljinu predložiti jasnu i preciznu antidiskriminacijsku politiku, kao i u tom smjeru radnicima omogućiti izobrazbu, dok je pitanje nadzora nešto kompleksnije.

⁴⁷ WHEAT V. LACON, 1966., www.a-level-law.com/.../WHEAT%20v%20LACON%20&%20CO%20LTD%20%5B1966%5D%20AC%20552%20-%20HL.d..

⁴⁸ JONES V. TOWER BOOT CO. LTD., 1997., www.emplaw.co.uk/.../1997254.htm?...LIST%20OF%20CASES%20%2F%20Jones%20v%20Tower..

ZUSAMMENFASSUNG

TELEARBEIT NACH EUROPÄISCHES UND KROATISCHES ARBEITSRECHT

In Zeiten moderner werdender Telekommunikations- und Multimediatechniken ist es in vielen Branchen möglich geworden, bestimmte Arbeiten an außerbetrieblichen Arbeitsstätten ausführen zu können. Das Konzept einer solchen Arbeitsorganisation, einer telekommunikativ gestützten Außenarbeit, welche dem Beschäftigten die Ausübung seiner Tätigkeit an einem anderen Ort als betrieblichen Arbeitsstätte, insbesondere am häuslichen Arbeitsplatz ermöglicht, wird vorrangig unter dem Schlagwort „Telearbeit“ diskutiert. Obschon die Telearbeit einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht hat, fehlt es bislang – trotz zahlreicher Definitionsversuche – an allgemein anerkannten Definition dieser Organisationform.

In diesen Artikel wird es Vor- und Nachteile dieser Organisationsform, als auch Anforderungsprofile diskutiert. Rechtsfragen wie Status des Telearbeiters, Implementierung, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Arbeitsstätte, Zutrittsrecht zum häuslichen Telearbeitsplatz, Daten und Informationsschutz, Integration der Telearbeiter, Kosten und Haftung sind behandelt. In dem Text ist Europäische Union geltende positive Recht und Kroatische Arbeitsrecht über die Telearbeit kompariert.