

G. Lipnjak\*

## RAD KOD KUĆE – ZAKONSKE ODREDBE, KATEGORIJE, PREDNOSTI I NEDOSTACI

UDK 643:331.45/.48](094.5)  
PRIMLJENO: 30.8.2011.  
PRIHVAĆENO: 5.1.2012.

*SAŽETAK: U posljednje vrijeme, a u svrhu učinkovitijeg poslovanja, sve se više primjenjuje kategorija rada na izdvojenom radnom mjestu, pretežno kod kuće. Naime, zbog nastojanja poslodavaca da smanje troškove radnog prostora, a s druge strane zahtjeva radnika za što fleksibilnijim načinom rada, takav pristup poslovnim zadacima ima sve više pristaša. U prednosti su svi oni koji su vezani za rad s računalom, budući da su u mogućnosti koristiti se prednostima novih komunikacijskih tehnologija i raditi izdvojeno od matičnog ureda. Uz prednosti za poslodavca i radnika, takav način rada pogoduje i zaštiti okoliša zbog smanjenog prometa te manje ispušnih plinova. Uvjeti sigurnosti i zaštite zdravlja i na tako izdvojenom radnom mjestu moraju zadovoljiti sve zahtjeve u skladu sa zakonskim propisima iz područja zaštite na radu, a radnici moraju biti adekvatno osposobljeni.*

**Ključne riječi:** rad kod kuće, izdvojeno radno mjesto, zakonske odredbe, kategorije, prednosti, nedostaci

### UVOD

Naznake na tržištima poslovnih nekretna i informatičke tehnologije pokazuju kako su moderni poslovni kompleksi čak oko 60% neiskorišteni tijekom radnog dana. Poslodavci posljednjih godina intenzivno razmišljaju kako što racionalnije iskoristiti radni prostor tim prije što je nova tehnologija omogućila rad na izdvojenim lokacijama kao što su rad kod kuće, rad iz hotelskih soba, lokalnih poslovnica, ... Najprimjereniji kandidati za takvu vrstu rada su oni koji su vezani za rad s računalom. Današnja tehnologija im omogućava da svoje zadatke, bili oni rutinski ili razvojni, obavljaju bez obzira na mjesto rada. Kako raste broj

onih koji se koriste računalima, tako raste i broj potencijalnih radnika na izdvojenom radnom mjestu, odnosno radnika kod kuće (teleworkera).

Međutim, i takvo mjesto rada zahtijeva dobru organizaciju, a samo radno mjesto mora biti osigurano na isti način kao i ono u matičnom poduzeću. Rukovoditelj mora odobriti rad na izdvojenom radnom mjestu, a na samom radnom mjestu provjeravaju se elementi radnog okruženja u skladu s važećim zakonskim odredbama iz područja zaštite na radu i sigurnosti.

Danas već postoje mnogi dokumenti, alati i upute, kako za poslodavce tako i za radnike, koji omogućuju detaljno planiranje i provođenje u praksu rada na izdvojenom radnom mjestu u skladu sa svim zakonskim odredbama.

\*Mr. sc. Gorana Lipnjak, dipl. ing. kem. teh. (gorana.lipnjak@gmail.com), Hrvatska udruga za zdravo radno mjesto, Ilica 108, 10000 Zagreb.

## MEĐUNARODNO PRAVO O RADU KOD KUĆE

*Konvencija broj 177 o radu kod kuće* (Opća konferencija Međunarodne organizacije rada prihvatila je Konvenciju u Genovi 20. lipnja 1996.) definira rad kod kuće kao rad koji obavlja osoba u:

- svojem domu ili drugim njegovim prostorijama ili po njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca
- svojem domu za naknadu, a što rezultira u produktivnosti ili usluzi određenoj od poslodavca, bez obzira na to tko pruža opremu, materijale ili druga proizvodna sredstva, osim ako ta osoba ima stupanj autonomije i ekonomske neovisnosti potrebne da se smatra neovisnim radnikom u skladu s nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama.

U članku 3. Konvencije stoji da svaka članica koja je ratificirala navedenu Konvenciju mora prihvatiti, primijeniti i povremeno pregledati nacionalnu politiku glede poboljšanja položaja radnika koji rade kod kuće, savjetujući se pritom s najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika.

*Preporuka o radu kod kuće iz 1996.* (Opća konferencija Međunarodne organizacije rada prihvatila je Preporuku u Genevi 20. lipnja 1996.) kaže da svaka članica treba u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom odrediti tijelo ili tijela kojima je povjereno formuliranje i provedba nacionalne politike o radu kod kuće. Koliko god je moguće, tripartitna tijela ili organizacije poslodavaca i radnika trebaju sudjelovati u oblikovanju i provedbi nacionalne politike. Podatke razvrstane po spolu, te podatke o opsegu i karakteristikama rada kod kuće treba sakupiti tako da služe kao temelj za nacionalne politike rada kod kuće i za provedbu mjera. Radnik koji radi kod kuće treba biti obaviješten u svezi svojih posebnih uvjeta zaposlenja u pisanom obliku ili na bilo koji drugi odgovarajući način u skladu s nacionalnim zakonima i praksom. Preporukom se određuje da nadležno tijelo treba osigurati registraciju poslodavca i radnika koji radi kod

kuće. Poslodavac treba voditi evidenciju o radnikovom radnom vremenu, iznosu plaće, troškovima, odbicima u skladu s nacionalnim zakonima i propisima.

Glede zaštite na radu radnika kod kuće Preporuka ukazuje da nadležno tijelo treba osigurati implementaciju smjernica o sigurnosnim i zdravstvenim propisima te mjerama opreza. Poslodavac treba upoznati radnika o svim opasnostima, ukazati mu na mjere koje treba poduzeti te osigurati odgovarajuće osposobljavanje. Strojevi i uređaji trebaju biti opremljeni sa zaštitnom opremom, a radniku treba osigurati potrebnu osobnu zaštitnu opremu. S druge strane, radnik treba u skladu s propisanim mjerama sigurnosti i zdravlja poduzimati razumne mjere zaštite. Rok za završetak radnog zadatka ne bi trebao lišiti radnika mogućnosti da koristi dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor. Nacionalne zakone i propise u području zaštite majčinstva treba, također, primijeniti.

## PRAVNI AKT EUROPSKE UNIJE

*Direktiva Vijeća Europe 1991/533/EC* govori o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se mogu primijeniti na ugovor ili radni odnos svakog plaćenog radnika, pa i onog koji radi kod kuće o bitnim aspektima ugovornog odnosa. Ti aspekti odnose se na identitet stranaka, mjesto rada, specifikaciju rada, datum početka rada, iznos plaćenog dopusta, duljine otkaznog roka, iznos plaće, duljinu radnog dana ili tjedna i dr.

## ZAKON O RADU REPUBLIKE HRVATSKE

Prema članku 15. Zakona o radu (N.N., br. 149/09.), ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavka iz članka 13., mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,
- rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Obveze poslodavca prema radniku koji radi kod kuće ili u nekom drugom prostoru koji nije prostor poslodavca su da:

- plaća radnika ne smije biti manja od plaće radnika koji u prostorijama tog poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima
- osigura radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan držati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s odgovarajućim propisima
- o svakom sklopljenom ugovoru poslodavac obvezno obavijesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora.

Povrede odredaba Zakona o radu na izdvojenom radnom mjestu ubrajaju se među jednim od najtežih prekršaja poslodavca. Novčane kazne iznose 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaje kao što su:

- sklapanje ugovora koji ne sadrži odgovarajuće propisane odredbe
- ako se o sklopljenom ugovoru ne izvijesti tijelo državne uprave.

## KATEGORIJE RADA NA DALJINU

Kompanije se koriste radom na izdvojenim radnim mjestima (rad kod kuće u užem smislu) iz mnogih razloga. To može biti odluka menadžmenta zbog poslovnih novih procesa, ili može

biti zbog specifičnih problema kao što je manjak prostora, želja za većom profitabilnosti i produktivnosti, ili redukcija troškova. Isto tako može biti način za rješavanje problema pronalazjenja i zadržavanja visokokvalificiranih radnika ili jednostavno zbog manjeg utjecaja na okoliš neuporabom svakodnevnog prijevoza na posao. Fleksibilan način rada može, također, biti iniciran od radnika koji žele fleksibilniji i kreativniji način rada bez povezanosti s određenom lokacijom i mnogim putovanjima.

### Rad kod kuće puno radno vrijeme

U ovu kategoriju ubrajaju se svi oni poslovi koji su nekad bili vezani za ured, ali se sada, zahvaljujući novim komunikacijskim tehnologijama, mogu obavljati kod kuće u potpunosti. Tu se ubrajaju usluge korisnicima, prodaja putem telefona ili interneta, marketing, kao i svaki drugi posao koji je povezan s telefoniranjem i radom na računalu.

### Rad kod kuće dio radnog vremena

Ovo područje ima najveći izgled za daljnji rast, a omogućuje da dio vremena radnik provede kod kuće, a dio vremena na poslu.

### Honorarni rad kod kuće

Kompanije čiji se opseg poslova periodički mijenja mogu u razdobljima najveće opterećenosti uzeti radnu snagu koju plaćaju putem ugovora samo za određeno razdoblje.

### Rad samozaposlenih

Kategorija samozaposlenih očito se najviše koristi radom kod kuće. Njima nove tehnike omogućavaju učinkovito komuniciranje s klijentima i dobavljačima, a u mnogim slučajevima i isporuka konačnog proizvoda omogućena je elektronskim putem.

### Rad novih manjih tvrtki

Neka predviđanja ukazuju na pojavu manjih poduzetnijih tvrtki koje će zamijeniti dosadašnje velike kompanije, a one su prirodni kandidat za organiziranje rada kod kuće.

## Rad malih i srednjih poduzeća

Mala i srednja poduzeća smatraju se važnim dijelom globalne ekonomije. Kako bi smanjila troškove poslovanja, često se odlučuju na rad kod kuće.

## Rad na izdvojenom radnom mjestu – na putu

Svaka djelatnost koja uključuje kretanje zaposlenika, tako da se djelomično ili potpuno radno vrijeme provodi „na cesti“ (tzv. nomadski poslovi), idealna je za upotrebu mobilnih komunikacija. Takvim načinom rada najviše se koriste trgovački putnici i serviseri kod kojih nove tehnologije eliminiraju potrebu vraćanja u uredske prostore nakon obavljenog posla.

## RAD NA DALJINU - PREDNOSTI I NEDOSTACI

Osim velike prednosti koju rad na daljinu predstavlja sa stajališta zaštite okoliša, da bi rad na daljinu uspio u praksi, potrebno je da ga prihvate i poslodavci i radnici. Često te dvije strane imaju različite ciljeve i perspektive u odnosu rada na daljinu. Menadžment kompanija želi učinkovitost, organiziranost i smanjenje troškova poslovanja, dok radnici žele reducirati stres te unaprijediti kvalitetu života.

Ovisno o poslu koji se radi i o osobnim karakteristikama radnika može se konstatirati da radnicima koji imaju dobru samoorganizaciju i disciplinu može biti boljitak i u osobnom životu, dok kod drugih radnika, koji se ne snalaze u takvom načinu rada, taj način rada može predstavljati značajan problem.

### Prednosti rada na daljinu sa stajališta zaštite okoliša

Sa stajališta zaštite okoliša, prednosti rada na daljinu su iznimno važne. Zbog smanjenog prometa na cestama je manje ispušnih plinova, gužve na prometnicama su smanjene. Izmjere koncentracije ugljičnog dioksida u zraku u nekim američkim državama znatno su se smanjile uvođenjem rada od kuće.

Također sa stajališta zaštite zdravlja i sigurnosti, mogućnosti prometnih nezgoda smanjene su, a postoji i manja mogućnost za nastanak prometnih nesreća s lakšim ili težim ozljedama.

### Prednosti za poslodavca

Prednosti za poslodavca su ove:

- lakši pristup talentiranim radnicima
- lakši pristup novim poslovima u manjim regijama
- povećana produktivnost, zbog mogućnosti rada na osobno najpovoljniji način
- početak novih poslova prihvatljiviji je zbog manjih početnih ulaganja i režija
- smanjenje troškova zbog smanjivanja uredskih radnih mjesta
- učinkovitije ispunjavanje zahtjeva s obzirom na usmjereni napor u poželjnom trenutku
- manje izdvajanja za police osiguranja radnika i njihovih bolovanja zbog ozljeda na putovanju na posao i s posla.

### Prednosti za radnika

Za radnike su prednosti ove:

- uspostava ravnoteže između poslovnog i privatnog života
- fleksibilno radno vrijeme
- bolja koncentracija i usredotočenost na rad
- veća produktivnost
- manji izdatak za odjeću i obuću za posao
- više vremena se može posvetiti obitelji
- ušteda vremena potrebnog za putovanje do posla i nazad
- dobre mogućnosti za radnike s određenim fizičkim nedostacima, kao i za majke nakon porodijskog dopusta ili za one koji imaju nekoga na brizi
- omogućava rad za više poslodavaca na više projekata i u cilju razvoja vlastitih daljnjih kompetencija.

## Nedostaci rada na daljinu

Nedostaci rada na daljinu su ovi:

- ponekad se smatra da rad kod kuće predstavlja potpunu depersonalizaciju radnog okruženja
- nepostojanje razmjene znanja, savjeta i ideja
- nedostatak natjecateljskog entuzijazma
- nedovoljno razdvajanje privatnog i poslovnog života
- ometanje ukućana zbog rada kod kuće
- ponekad se rad na daljinu smatra „predigrom“ otpuštanja viška zaposlenih
- ponekad se javlja stres i nesigurnost zbog nemogućnosti socijalnog kontakta
- neka istraživanja pokazuju da radnici koji rade kod kuće sporije napreduju.

## RAD NA IZDVOJENOM RADNOM MJESTU - ODABIR RADNIKA

Kod davanja mogućnosti rada kod kuće potrebno je voditi računa o brojnim čimbenicima, i to o:

- potrebi samog zaposlenika, povjerenju i lojalnosti
- vrsti posla i uvjetima rada kod kuće
- karakternim osobinama radnika.

### Potreba samog zaposlenika, povjerenje i lojalnost

U određenim slučajevima radnik je zainteresiran za rad kod kuće zbog svojih osobnih razloga.

Rad na izdvojenom radnom mjestu može uzrokovati potencijalni sigurnosni rizik (kompanijske informacije se nose kući, rad s drugim kompanijama).

### Vrsta posla i uvjeti rada kod kuće

Nije svaki posao pogodan za rad kod kuće. Odgovarajući poslovi su oni koji zahtijevaju malu kontrolu obavljenog posla ili direktne kontakte. Uvjeti rada kod kuće moraju zadovoljavati propisane zahtjeve radnog mjesta.

## Karakterne osobine

Radnici trebaju znati donositi odluke, biti učinkoviti u rješavanju problema, znati neovisno obavljati posao, imati odgovarajuće kompetencije i znati upravljati vremenom.

## ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI PRI RADU NA IZDVOJENOM RADNOM MJESTU

Ako se radi kod kuće, primjenjuju se ista pravila zaštite kao u poslovnim organizacijama. Kompanije su obvezne provesti procjenu opasnosti na izdvojenom radnom mjestu i osposobljavati radnike za rad na siguran način. Procedura mora specificirati i ponašanje u slučaju incidentnih situacija. Odgovornost radnika mora biti jasno označena u ugovoru o radu ili aneksu ugovora.

Na izdvojenom radnom mjestu provjeravaju se elementi radne okoline, oprema radnog mjesta te osposobljenost radnika.

### Radna okolina

Provjerava se raspoloživa veličina radnog prostora, osvjetljenje, pojava bliještanja i odsjaja, buka, mikroklimatski uvjeti, izbor opreme sa stajališta elektromagnetskog zračenja te način napajanja električne opreme.

### Oprema radnog mjesta

Provjerava se računalna oprema, radni stol, radna površina i radni stolac, kao i držač za noge (ako je potrebno zbog visine radnika) kao i odgovarajući ormari, odnosno police.

### Osposobljenost radnika

Radnici koji rade na izdvojenom radnom mjestu moraju biti osposobljeni za rad na siguran način. Također moraju biti osposobljeni za početno gašenje požara te za pružanje prve pomoći. Na izdvojenom radnom mjestu mora se nalaziti i kutija za prvu pomoć s potrebnim priborom.

## REZULTATI ISTRAŽIVANJA PORTALA MOJ POSAO

Istraživanje Portala MojPosao o radu kod kuće provedeno je tijekom kolovoza 2007. na uzorku većem od 900 radnika i 75 poslodavaca. Što se tiče mogućnosti rada kod kuće, 51% poslodavaca je iskazalo da u njihovim tvrtkama takva mogućnost postoji, zbog tehnologije koja to dopušta. Poslodavci kod kojih rad kod kuće nije moguć kao glavni razlog navode prirodu posla.

Rezultati istraživanja pokazali su da 28% ispitanika radi kod kuće, od toga 60% muškaraca i 40% žena. Od onih koji rade kod kuće, njih 33% rade kod kuće barem četiri puta tjedno, 35% jednom do tri puta tjedno, 9% manje od jednom tjedno, a 23% rade povremeno samo u iznimnim situacijama. Od ispitanika koji ne rade kod kuće, njih 75% je izjavilo da bi željelo raditi kod kuće, 14% ne bi željelo, a 11% ne zna.

Kao najveću prednost rada kod kuće ispitanici vide u vremenskoj fleksibilnosti (57%), ostanku kod kuće (47%), mogućnosti usklađivanja poslovnog i obiteljskog života (42%), većoj udobnosti (24%) te prostornoj fleksibilnosti (9%). Od ispitanih je samo njih 2% izjavilo da rad kod kuće nema prednosti. Ispitani radnici smatraju da rad kod kuće pridonosi smanjenju stresa (85%), većoj produktivnosti (83%), većem zadovoljstvu poslom (82%), lakšoj koncentraciji (80%) i većem radnom elanu (75%).

Stajalište ispitanih poslodavaca je da njih 49% smatra da rad kod kuće smanjuje troškove tvrtke, 32% ih smatra da troškovi ostaju isti, njih 16% ne može procijeniti, a 4% smatra da se troškovi povećavaju. Uz to, poslodavci smatraju da rad kod kuće pridonosi povećanju zadovoljstva radnika (88%), lakšem privlačenju novih radnika (67%), donosi financijsku korist (64%), pridonosi smanjenju izostanka radnika s posla (64%), omogućava zadržavanje starih kvalitetnih radnika (61%) te povećava produktivnost radnika (55%).

## ZAKLJUČAK

Koncept rada na daljinu (telework, telecommuting) smatra se značajnom prednosti za zapo-

slene, organizaciju te zaštitu okoliša. Rad na daljinu može pozitivno djelovati na zapošljavanje i zadržavanje ključnih radnika, kao što može biti značajan za zaštitu okoliša povezanu s manje putovanja, manje potroška goriva te manjeg emitiranja toksičnih tvari u okoliš. Fleksibilan način rada može, također, biti potaknut od zaposlenika koji žele riješiti problem rada na drugoj lokaciji, problem putovanja ili koji žele fleksibilniji te kreativniji način rada. Ako su zadovoljeni uvjeti vezani za vrstu posla, karakterne osobine radnika te osiguranje radnih uvjeta na izdvojenom radnom mjestu, postižu se bolji radni rezultati te veće zadovoljstvo radnika.

Rad kod kuće kao relativno novi institut radnog zakonodavstva RH tek se počeo razvijati posljednjih godina. Masovnija primjena tog načina rada bit će u onom trenutku kad bude razvijena svijest i poslodavaca i radnika o prednostima takvog načina rada i stvorenim pretpostavkama za takav rad u određenim zanimanjima koja s obzirom na prirodu obavljanja radnih zadataka imaju velike prednosti.

## LITERATURA

*Direktiva Vijeća Europe 1991/533/EC*, 1991.

*Konvencija br. 177*, Međunarodna organizacija rada, 1996.

Lipnjak, G., Jozinec A., Pap, Z.: Rad na izdvojenom radnom mjestu, *Konferencija MIPRO*, Opatija, svibanj 2006.

Plazonić, K.: Rad kod kuće, *Radno pravo*, 11/10, 2010., pp 10-17.

*Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom*, N.N., br. 69/05.

*Zakon o radu*, N.N., br. 114/03.

*Zakon o zaštiti na radu*, N.N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09.

*Portal moj posao*, dostupno na: [www.mojposao.net](http://www.mojposao.net) (2007.), pristupljeno: 1.7.2011.

**WORK FROM HOME – LEGISLATION,  
CATEGORIES, MERITS AND SHORTCOMINGS**

*SUMMARY: To improve business efficiency, recent practise has introduced the category of work from home. Employers strive to cut the cost of the workplace and, on the other hand, employees demand more flexible hours. Those working with the computer and using new communication technologies are the most suitable category for the type of work dislocated from the main office. In addition to benefits for the employer and employee, this type of employment is favourable for the environment, as it cuts down traffic and traffic-related pollution. Safety and health requirements at dislocated workplaces must conform to occupational safety legislation and employees must be suitably trained.*

**Key words:** *working from home, dislocated workplace, legislation, categories, merits, shortcomings*

*Subject review  
Received: 2011-08-30  
Accepted: 2012-01-05*