

PRAVO RADNIKA NA (DIGITALNO) ISKLJUČIVANJE: IZAZOVI I MOGUĆA RJEŠENJA

*Prof. dr. sc. Sandra Laleta**

UDK: 349.235:331.312(497.5:4EU)

349.235:004.3/4

349.235:340.5(4)EU

DOI: 10.3935/zpfz.73.23.2

Pregledni znanstveni rad

Primljeno: ožujak 2023.

Zbog sve intenzivnijeg korištenja digitalnih alata u radu radnik često biva stalno dostupan poslodavcu, što može rezultirati kršenjem odredbi o ograničenom radnom vremenu i obveznom razdoblju odmora, narušiti ravnotežu privatnog i poslovnog života i ugroziti zdravlje radnika. Uvođenjem prava na isključivanje radnika nastoji se spriječiti, ublažiti ili otkloniti takve negativne posljedice. U radu se analizira uređenje prava na isključivanje u pravu EU-a, nacionalnim zakonodavstvima nekoliko država članica EU-a te hrvatskom zakonodavstvu, praksa Suda EU-a u vezi s primjenom Direktive o radnom vremenu te uloga socijalnih partnera u uređivanju i ostvarivanju ovog prava.

Ključne riječi: pravo na isključivanje, EU, Hrvatska, radno vrijeme, zaštita na radu, socijalni dijalog

* Dr. sc. Sandra Laleta, profesorica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Hahlić 6, 51000 Rijeka; sandra.laleta@pravri.uniri.hr; ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2036-5886

1. UVOD**

Iako su prve digitalne tehnologije uvedene 1970-ih, snažan razvoj doživjele su posljednjih nekoliko desetljeća, posebice većim korištenjem osobnih mobilnih računala, interneta i mobilnih telefona. Pod njihovim utjecajem postupno i iz temelja mijenja se karta svijeta rada. Korištenje informacijsko-komunikacijskih tehnologija (dalje: IKT)¹ omogućilo je radnicima različitih zanimanja i u različitim djelatnostima da rad obavljaju u bilo koje vrijeme i na bilo kojem mjestu. Uvode se fleksibilni obrasci radnog vremena te stvaraju novi, fleksibilni oblici rada. Prema podacima Eurofounda, među ovim posljednjima najzastupljeniji je upravo rad putem platformi i mobilni rad temeljen na IKT-u.²

Pandemija bolesti COVID-19 uzrokovala je snažan porast rada temeljenog na IKT-u, osobito rada od kuće, koji je omogućio poduzećima nastavak poslovanja i očuvanje radnih mjesta.³ Prema statističkim podacima, prije pandemije samo je oko 5 % radnika u Europskoj uniji (dalje: EU) redovito obavljalo telerad, a oko 14 % barem povremeno. U lipnju 2020. godine, dakle nakon izbijanja pandemije, čak 50 % radnika obavljalo je telerad povremeno, dok je 34 % radnika to činilo zbog ograničenja vezanih uz zaštitu javnog zdravlja.⁴ Trend porasta nastavlja se i u postpandemijsko doba.

Vremenska i prostorna fleksibilnost, karakteristična za rad uz korištenje digitalnih tehnologija, odnosno rad na daljinu, ima prednosti i nedostatke za poslodavca i radnika. Prednosti jesu veća samostalnost radnika pri obavljanju

** Znanstveni rad, bogat opus i topao ljudski pristup profesora Željka Potočnjaka uvijek su mi bili putokaz i nadahnuće. Ovaj rad, napisan u povodu obilježavanja njegova sedamdesetog rođendana, mali je znak iskrene zahvalnosti na potpori koju mi je pružio kao mentor pri izradbi doktorskog rada te na mom profesionalnom putu.

¹ Za definiciju vidi: UNESCO, IIEP Learning Portal, <https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/information-and-communication-technologies-ict> (12. veljače 2023.).

² Eurofound, *New forms of employment: 2020 update* (New forms of employment series) (dalje: Eurofound (2020a)), Publications Office of the European Union, Luxembourg, str. 5. O platformskom radu više: Bjelinski, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi* (doktorski rad), Zagreb, Pravni fakultet, 2022.

³ Eurofound, *Right to disconnect in the 27 EU Member States, working paper*, 2020. (dalje: Eurofound (2020b)), str. 1; <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (1. veljače 2023.).

⁴ Broj radnika bio je veći u državama koje su i ranije imale veći udio ove vrste rada. Eurofound, *Right to Disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. (dalje: Eurofound (2021)), str. 3.; Eurofound, *Living, working and COVID-19 e-survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. (dalje: Eurofound (2020c)), str. 31.

rada, bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života, veća produktivnost te koristi za okoliš. S druge strane, neprekidna povezanost koju nam omogućuje IKT može dovesti do rizika za zdravlje i dobrobit radnika te uzrokovati sukob između privatnog i poslovnog života zbog dužeg radnog vremena te brisanja granica između ove dvije sfere.⁵ Radnici koji redovito rade od kuće i visoko mobilni radnici su dva puta češće izloženi opasnosti da će raditi duže od 48 sati na tjedan i koristiti se dnevnim odmorom kraćim od minimalnih 11 sati koliko propisuje Direktiva o radnom vremenu⁶ u odnosu na radnike koji rad obavljaju u prostorima poslodavca; više su izloženi radnom opterećenju te negativnim učincima takvog načina rada na privatni život. Prekomjerna digitalna uključenost koja rezultira produženim radnim vremenom izražena je osobito u onim kulturama rada koje ju prihvaćaju ili potiču.⁷

Fenomenom “beskonačnog rada” (*work without end*) bave se različite studije i nacionalne politike.⁸ Istraživanja pokazuju da sama činjenica što se od nekoga očekuje da bude dostupan izvan radnog vremena, čak i kada stvarno ne obavi rad u tom razdoblju, dovodi do napetosti u obitelji, emocionalne iscrpljenosti radnika koja vodi u depresiju, anksioznost i zlouporabu alkohola, a začarani krug se posljedično nastavlja slabijom kvalitetom rada, produktivnosti i kompetitivnosti. Osoba se ne može isključiti, što zaustavlja mehanizme obnavljanja tijela te utječe negativno na fizičko i psihičko zdravlje, a među ostalim dovodi do psihosocijalnih rizika, kao što su stres i *burnout*.⁹ Takve posljedice vezuju se i uz pandemijsko doba.¹⁰

Dakle, iako IKT unaprjeđuje kvalitetu života, njegovo nepravilno odnosno neetičko korištenje ugrožava temeljna prava, kao što je pravo radnika na odmor, privatni život i zaštitu na radu. Pravo na isključivanje (od rada) smatra se bitnim jamstvom ravnoteže privatnog i poslovnog života u svrhu sprječavanja

⁵ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 3 i d.

⁶ Direktiva 2003/88/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299/9, 18.11.2003., str. 9 – 19).

⁷ Eurofound (2020b), *op. cit.* u bilj. 3, str. 5 – 7.

⁸ Eurofound i ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, International Labour Office, Geneva, 2017., str. 49.

⁹ To može rezultirati bolovanjima što stvara troškove poslodavcu i javnom zdravstvu. Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 4 – 5, 55. Prema istraživanjima shvaćanje da se mora neprekidno provjeravati e-pošta stvara veliki stres kod radnika i uskraćuje mu razdoblje odmora. Kushlev, K.; Dunn, E. W., *Checking email less frequently reduces stress*, *Computers in Human Behavior*, vol. 43, 2015., str. 220 – 228.

¹⁰ Eurofound (2020c), *op. cit.* u bilj. 4, str. 3 – 4.

opasnosti za život i zdravlje radnika.¹¹ Zazivanje ovog prava sve je češće, posebice nakon izbijanja pandemije bolesti COVID-19.¹²

2. OSNOVNI POJMOVI

Pravo na (digitalno) isključivanje (engl. *right to (digital) disconnect*) može se definirati kao pravo radnika osloboditi se obavljanja posla i korištenja elektroničke komunikacije, kao što su e-pošta, druge poruke i telefonski pozivi vezani uz posao, tijekom vremena koje ne predstavlja radno vrijeme.¹³ Njegova je svrha spriječiti predugi rad radnika, osigurati mu pravo na odmor i privatni život te unaprijediti ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao i osigurati da radnika koji je odbio odgovoriti na e-poruku ili telefonski poziv izvan radnog vremena njegov poslodavac ili nadređeni neće kazniti ili omalovažavati.¹⁴

Vjerojatnost da će radnik “raditi beskonačno” veća je pri korištenju IKT-a pa se zato i pravo na isključivanje najčešće vezuje uz rad temeljen na IKT-u, telerad¹⁵, odnosno rad na daljinu. O kakvoj je vrsti rada riječ? Dati njegovo pojmovno određenje i nije laka zadaća jer ne postoji univerzalno prihvaćena definicija ovog pojma (pojmov). Istraživači koji se bave usporednopravnom analizom suočavaju se najprije s različitom terminologijom koja se rabi u pojedinim zemljama. Najčešće se rabi termin *telework*, telerad, odnosno njegovi prijevodi na službeni jezik zemlje.¹⁶ Drugo pitanje jest opseg pojma. Rabe se kriteriji kao što su: mjesto rada, intenzitet korištenja IK tehnologije te raspodjela vremena provedenog na radu u uredu, s jedne strane, te u domu ili na drugoj lokaciji, s druge. Radom na daljinu bavili su se detaljno u novije doba i domaći autori Ž. Potočnjak i I. Grgurev.¹⁷

¹¹ Lerouge, L.; Trujillo Pons, E., *Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, European Labour Law Journal, vol. 13, br. 3, str. 451.

¹² Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 1.

¹³ *European Industrial Relations Dictionary*, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> (27. studenoga 2021.).

¹⁴ Lerouge, Trujillo Pons, *op. cit.* u bilj. 11, str. 452.

¹⁵ ILO, *Ensuring decent working time for the future*, 2018., str. 271., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (24. veljače 2023.).

¹⁶ Termin *telecommuting* rabi se u SAD-u, Indiji, Japanu, a označava rad koji otklanja potrebu putovanja na posao.

¹⁷ Grgurev, I.; Potočnjak, Ž., *Unaprijeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu*, u: Miladin, P.; Giunio, M. (ur.), Zbornik 59. susreta pravnika, Zagreb, Hrvatski savez udruga

Rabi se i pojam “telerad i mobilni rad temeljen na IKT-u”¹⁸, koji su razvili Eurofound i ILO, određivši ga kao rad uz korištenje IKT-a s više od jedne lokacije (uz različite stupnjeve mobilnosti), uz mogućnost fleksibilnosti s obzirom na vrijeme i mjesto rada.¹⁹ Riječ je o bilo kojoj vrsti radnog angažmana kod kojeg radnici rade na daljinu, izvan prostora poslodavca ili fiksne lokacije, koristeći se digitalnim tehnologijama kao što su mreže, laptopi, mobilni telefoni i internet.²⁰ U studiji iz 2017. godine, Eurofound i ILO za pojmovno određenje koriste se dvjema odrednicama koje se presijecaju: rad obavljen uz korištenje IKT-a izvan prostora poslodavca te rad obavljen od kuće, te na toj osnovi razlikuju tri skupine ovih radnika.²¹

Danas velik se broj radnica i radnika koji redoviti posao obavljaju isključivo u prostorima poslodavca koristi IKT-om u svom radu, no i od njih se nerijetko očekuje, eksplicitno ili implicitno, da provjeravaju e-poštu kod kuće, noću, vikendima i praznicima, na godišnjem odmoru. Zato se pravo na isključivanje mora promatrati u širem smislu kao pravo koje treba zajamčiti svakom radniku (a ne samo gore navedenoj skupini “radnika na daljinu”) kao “stvaranje granica oko korištenja elektroničke komunikacije nakon radnog vremena i davanje prava radnicima da se kod kuće ne bave nikakvim aktivnostima vezano uz posao”. Ono bi trebalo sadržavati tri elementa: pravo radnika da se isključi, pravo radnika da zbog propuštanja da se uključi ne trpi prijekore te obvezu

pravnik u gospodarstvu, 2021., str. 281 – 310. Vidi i: Bilić, A., *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, vol. 48, br. 3, 2011., str. 631 – 647.; Bilić, A., *Telework in the Time of Covid-19 Crisis – Breaking the Old Rules and making the New Ones*, u: Sander, G. G.; Pošćić, A.; Martinović, A. (ur.), *Exploring the Social Dimension of Europe*, Essays in Honour of Nada Bodiroga-Vukobrat, Verlag Dr. Kovač, Hamburg, 2021., str. 111 – 125.

¹⁸ Engl. *telework and ICT-based mobile work (TICTM)*.

¹⁹ Eurofound i ILO, *op. cit.* u bilj. 8.

²⁰ Eurofound, *Telework and ICT based mobile work: Flexible working time in the digital age* (New forms of employment series), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. (dalje: Eurofound (2020d)), str. 1. Takav rad nastao je u okruženju promjena u svijetu rada i ekonomije, prije svega digitalizacije, fleksibilizacije tržišta rada, jačanja sudjelovanja žena na tržištu rada i globalnog natjecanja. Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 3.

²¹ Oni obavljaju: a) redoviti telerad od kuće (*regular home-based telework*); b) visoko mobilni T/IKT (*high mobile T/ICT*), kod kojih se rad često obavlja na različitim mjestima izvan prostora poslodavca; te c) povremeni T/IKT ili povremeni telerad (*occasional T/ICT or occasional telework*), za T/IKT koji se obavlja povremeno, bilo od kuće ili s drugih lokacija, ili u kombinaciji, s niskom razinom mobilnosti. Uz to, često se javlja i *part-time teleworking*, kao redoviti, ali djelomični telerad od kuće (primjerice jedan ili dva dana na tjedan). Eurofound i ILO, *op. cit.* u bilj. 8, str. 5 – 7.

poslodavca da osigura učinkovito korištenje prava.²² Pritom bi pravo na isključivanje trebalo ostati pravo, a ne obveza radnika. Polazeći od ovih postavki, u nastavku se analiziraju regulativa EU-a i uređenje prava na isključivanje u pojedinim državama članicama, novo hrvatsko zakonodavstvo te uloga socijalnog dijaloga odnosno autonomnih izvora u uređenju ovog prava.

3. PRAVNI OKVIR NA RAZINI EUROPSKE UNIJE

Usprkos širokom interesu da se pravo na isključivanje uredi posebnim zakonodavstvom na razini EU-a, ono zasada ne postoji. No postoji niz pravnih izvora koji se smatraju temeljem za zaštitu radnika od neopravdane dostupnosti: spomenuta Direktiva o radnom vremenu, Okvirna direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu²³, Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog života²⁴ i Direktiva o transparentnim i predvidivim uvjetima rada²⁵. Prava na isključivanje dotiču se i okvirni sporazumi europskih socijalnih partnera: Okvirni sporazum o radu na daljinu, iz 2002. godine²⁶, te Okvirni sporazum o digitalizaciji, iz 2020. godine²⁷, kojih se odredbe primjenjuju u skladu s postupcima i praksama koje su karakteristične za svaku državu članicu.

²² Navode se i obveza poštovati pravo drugoga na isključivanje (npr. u irskom kodeksu prakse) te pravo radnika da ne bude nagrađen za svoju stalnu dostupnost (uključenost). UNI Global Union Professionals and Managers, *The Right to Disconnect: Best Practices* (dalje: UNI Global), str. 2, <http://www.thefutureworldofwork.org/media/35639/right-to-disconnect-en.pdf> (10. veljače 2023.).

²³ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, od 29. 6. 1989.).

²⁴ 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 (SL L 188, od 12. 7. 2019.).

²⁵ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, od 11. 7. 2019.).

²⁶ Okvirni sporazum o radu na daljinu, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf (21. veljače 2023.).

²⁷ European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665> (2. veljače 2023.).

3.1. Direktiva o radnom vremenu

Pravo na isključivanje ovisi izravno o organizaciji radnog vremena pa su od ključne važnosti odredbe Direktive 2003/88/EZ o radnom vremenu te sudska praksa Suda EU-a u vezi s njezinom primjenom. Direktivom su utvrđeni minimalni standardi vezani uz organizaciju radnog vremena, odnosno zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika kroz određenje najdužeg radnog vremena i razdoblja odmora. Primjenjuje se na sve sektore, javni i privatni, bez obzira na to obavlja li radnik rad u prostorima poslodavca ili na daljinu. Prema Direktivi, najduže radno vrijeme iznosi 48 sati na tjedan, a ono se može utvrditi kao prosječno radno vrijeme u određenom razdoblju²⁸, dok minimalno vrijeme dnevnog odmora iznosi 11 uzastopnih sati, uz dodatna 24 sata tjednog odmora (čl. 3–6). Dopusnene su i derogacije od ovih pravila kao pojedinačni opt-out, uređen čl. 22., što znači da radnik mora dati pristanak za rad duži od 48 sati na tjedan, a za određene vrste aktivnosti moguće je predvidjeti i odmor u trajanju kraćem od 11 uzastopnih sati, uz uvjet da se to nadoknadi odmorom odmah nakon takvih razdoblja ili da je kolektivnim ugovorom određeno drukčije.

Pojmovno određenje “radnog vremena” i “vremena odmora” predstavlja jedno od najspornijih pitanja uređenja radnog vremena na razini EU-a. S obzirom na to da Direktiva u čl. 2. polazi od binarnog ili “sve-ili-ništa” pojma radnog vremena, ne ostavljajući prostora za kategorije koje su između radnog vremena i vremena odmora, važnu ulogu ima praksa Suda EU-a. Kroz nju je Sud razvio pojmove “pripravnosti” (*stand-by*) i “spremnosti” (raspoloživosti; *on-call*) radnika, koristeći se prisutnošću radnika na radnom mjestu kao glavnim kriterijem za razlikovanje. U poznatom predmetu *Jaeger*²⁹, utvrđeno je da se radnim vremenom treba smatrati vrijeme koje je liječnik proveo u bolnici, spreman obaviti posao ako to bude potrebno, neovisno o tome što se mogao odmarati ili na drugi način koristiti to vrijeme. Za razliku od toga obvezu pripravnosti, kada se radnik ne nalazi na mjestu gdje obavlja rad, Sud je smatrao vremenom odmora (predmet *SIMAP*³⁰). Zbog negativnih posljedica takvog “sve ili ništa” pristupa, rješenja ove Direktive stalan su predmet kritika i pokušaja promjena. Treba istaknuti da je velik broj država članica prihvatio opt-out klauzulu propisanu čl. 22., koja omogućava “gotovo neograničeno” odstupanje od osnovnog

²⁸ Kao referentno razdoblje može se uzeti razdoblje od četiri, odnosno šest mjeseci ili čak do 12 mjeseci ako se tako odredi kolektivnim ugovorima.

²⁹ Case *Jaeger*, C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, 9 September 2003, ECLI:EU:C:2003:437.

³⁰ Case *SIMAP*, C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (*Simap*) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 3 October 2000, ECLI:EU:C:2000:528.

ograničenja radnog vremena od 48 sati na tjedan.³¹

U literaturi se sve više propituje odgovara li binarno stajalište o radnom vremenu i vremenu odmora sadržano u Direktivi još uvijek svrsi, jer su granice između rada i privatnog života postale nejasnije zbog korištenja digitalnih mobilnih sredstava, a kvaliteta odmora dovedena je u pitanje.³²

Jedan od novijih predmeta Suda EU-a važan za implementaciju ove Direktive, ali i za pravo na isključivanje, jest predmet *CCOO* u kojem je Sud utvrdio da države članice moraju od poslodavaca zahtijevati uvođenje sustava mjerenja radnog vremena na dnevnoj osnovi za sve radnike (toč. 60)³³ (više *infra* pogl. 7). U predmetu *Matzak* (C-518/15)³⁴ Sud je zauzeo stajalište da se vrijeme koje je u pripravnosti proveo vatrogasac dobrovoljac, za vrijeme kojeg je uvijek bio obvezan u nekoliko minuta odgovoriti na poziv poslodavca, čime se znatno ograničavaju njegove mogućnosti da obavlja druge aktivnosti, mora smatrati radnim vremenom u smislu ove Direktive (toč. 66). Ovom je presudom, u odnosu na ranije, naglašena nemogućnost strogog razlikovanja između “aktivne” i “neaktivne” pripravnosti.

Određivanje granice između radnog vremena i vremena odmora zato i dalje predstavlja velik izazov *de lege lata* i zaziva rješenja *de lege ferenda*.³⁵ Fleksibilniji pristup omogućio bi stvaranje kategorije vremena koja je između radnog vremena i vremena odmora, i time suptilniji pristup ovom problemu.³⁶

³¹ Više: Garcia-Muñoz Alhambra, M. A.; Hiessl, C., *The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time*, European Labour Law Journal, vol. 10, br. 4, 2019., str. 348.

³² Mitrus, L., *Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)*, European Labour Law Journal, vol. 10, br. 4, 2019., str. 386 – 397.

³³ Predmet *CCOO*, C-55/18, Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, 14.5.2019., ECLI:EU:C:2019:402. Presuda je donesena u vezi sa sporom između sindikata i poslodavca, u kojem je sindikat zahtijevao donošenje presude kojom se utvrđuje obveza poslodavca da uspostavi sustav evidencije dnevnog radnog vremena tijekom kojeg su članovi njegova osoblja radili, a kojim bi se omogućila provjera, s jedne strane, poštuje li ugovoreno radno vrijeme i, s druge, ispunjava li obvezu dostave sindikalnim predstavnicima podataka koji se odnose na prekovremene sate na mjesečnoj razini.

³⁴ Predmet *Matzak*, C-518/15, Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka, 21. 2. 2018., ECLI:EU:C:2018:82.

³⁵ Garcia-Muñoz Alhambra, Hiessl, *op. cit.* u bilj. 31, str. 349.

³⁶ Usp. mišljenje nezavisne odvjetnice u predmetu *Matzak*, par. 49. Više o prijedlogu za uvođenje “trećeg tipa vremena” kao posebne kategorije vidi: Ferrante, V., *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, European Labour Law Journal, vol. 10, br. 4, 2019., str. 370 – 385.

Regulativa i sudska praksa EU-a razlikuju “stalnu dostupnost” (*constant availability*) koja se zahtijeva od radnika koji rade u aranžmanima na poziv (*on-call*), a koja se u cijelosti računa kao radno vrijeme, i *standby* aranžmane, tj. pripravnost, kod kojih se kao radno vrijeme računaju razdoblja kada je poslodavac pozvao radnika da obavi rad te u posebnim okolnostima, kao što su one koje je Sud utvrdio u presudi u predmetu *Matzak*.

U predmetu *Radiotelevizija Slovenija*³⁷ Sud je naglasio važnost obveze poslodavaca da zaštite radnike od psihosocijalnih rizika koji se mogu pojaviti u njihovom radnom okruženju (pozivajući se na Direktivu 89/391/EEZ). Poslodavci ne smiju utvrditi razdoblja “dežurstva (u stanju pripravnosti)”³⁸ koja su toliko duga ili tako česta da mogu predstavljati rizik za zdravlje ili sigurnost radnika, bez obzira na to što su ta razdoblja klasificirana kao “razdoblja odmora” u smislu čl. 2(2) Direktive o radnom vremenu (toč. 65. presude).

U presudi je Sud istaknuo važnost autonomnog tumačenja pojmova “radno vrijeme” i “vrijeme odmora” kao pojmova prava Unije. Nadalje, utvrdio je da iz prakse Suda proizlazi da razdoblje u kojem radnik ne izvršava neku aktivnost za poslodavca ne predstavlja nužno “vrijeme odmora”. Pozivajući se na presudu u predmetu *Matzak*, Sud ističe da se dežurstvo u stanju pripravnosti, kada radnik ne mora ostati na svojem mjestu rada, ipak mora u cijelosti kvalificirati kao “radno vrijeme” kada se ono, s obzirom na objektivan i vrlo značajan učinak koje nametnuta ograničenja imaju na radnikove mogućnosti da se posveti svojim osobnim i društvenim interesima, razlikuje od razdoblja u kojem se od radnika traži samo da bude na raspolaganju svom poslodavcu kako bi ga ovaj mogao kontaktirati.³⁹ Prema Mitrusu, kod prava na isključivanje pozornost treba obratiti upravo na “kvalitetu odmora” (*quality of (free) time*), na koju se u predmetu *Matzak* pozvala nezavisna odvjetnica. Naime, često komunikacija e-poštom ili mobilnim telefonom ometa vrijeme odmora običnog radnika, ulazeći u njegovu privatnu sferu, pa se postavlja pitanje što je “odmor u digitalno doba”. Komunikacija ili upute dane radniku izvan radnog vremena upućuju na neplaćeni prekovremeni rad, a mogu imati već spomenute negativne posljedice.

³⁷ Radnik je radio kao tehnički stručnjak u odašiljačkom centru Pohorje, a zatim i Krvavec. Zbog prirode posla i udaljenosti centara od doma radnika, morao je živjeti u prostorijama centara. U razdoblju “dežurstva u stanju pripravnosti”, radnik je mogao napustiti centar, uz obvezu da bude dostupan na telefon te se, po potrebi, vrati na radno mjesto u roku od sat vremena te hitne zadatke obavi odmah. Radnik je tražio da se to vrijeme smatra prekovremenim radom jer nije mogao slobodno raspolagati svojim vremenom (toč. 10–14 presude).

³⁸ Kada radnik nije obavezan biti u mjestu gdje obavlja rad. C-344/19, D. J. v Radio-televizija Slovenija, 9. 3. 2021., ECLI:EU:C:2021:182.

³⁹ O naravi takvih ograničenja v. toč. 27, 30, 36, 37, 41–43 Presude.

dice za mentalno zdravlje i dobrobit radnika. Postoje poslodavci koji očekuju redovitu dostupnost radnika nakon radnog vremena. Zato autor sugerira novi pristup pojmu vremena odmora, koje bi trebalo postati “razdoblje izvan dosega poslodavca”.⁴⁰

S obzirom na to da na razini EU-a ne postoji posebno zakonodavstvo o pravu na isključivanje ili “stalnoj dostupnosti” radnika, koju su omogućila mobilna sredstva utemeljena na IKT-u, određenje radnog vremena te razdoblja odmora ovisit će o odredbama nacionalnog zakonodavstva o radnom vremenu, u skladu s Direktivom i praksom Suda EU-a, te uređenju nadzora takvog rada autonomnim izvorima.⁴¹ Neki autori zaključuju da odredbe Direktive, koje su preuzete u nacionalno pravo država članica, štite radnike od obveze da izvan radnog vremena odgovaraju na poruke ili telefonske pozive (a isto vrijedi i za Okvirnu direktivu o zaštiti na radu), no odmah upozoravaju na ključni problem, a to je da je upitna njihova primjena u praksi jer se, posebice zbog pandemije, sve više gube granice između posla i obiteljskog života. Upravo zato pravo na isključivanje (nedostupnost) treba ojačati te granice.⁴² Postavlja se pitanje urediti pravo na isključivanje zakonom ili prepustiti kolektivnom pregovaranju, priznati ga svim radnicima ili praviti razliku s obzirom na hijerarhiju radnika, te je li pravni pristup ovom problemu jedini.⁴³

3.2. Druge direktive

Okvirna direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu primjenjuje se na rad u prostorima poslodavca te rad na daljinu. Od poslodavca se zahtijeva da, u skladu s načelom prevencije, provede procjenu rizika, u kojoj će ocijeniti fizičke i psihološke rizike kojima radnici mogu biti izloženi, te primijeni prikladne preventivne i zaštitne mjere.⁴⁴ Direktiva o radu sa zaslonima⁴⁵ predviđa posebne mjere radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, tj. sprječavanja ili otklanjanja oštećenja zdravlja u vezi s produljenim korištenjem takve opreme (uključuju-

⁴⁰ Zaključuje da iz presude proizlazi da vrijeme odmora kako ga definira Direktiva ne znači nužno “istinski slobodno vrijeme”. Mitrus, *op. cit.* u bilj. 32, str. 395.

⁴¹ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 12.

⁴² Lerouge, Trujillo Pons, *op. cit.* u bilj. 11, str. 452.

⁴³ *Loc. cit.*

⁴⁴ Prema Direktivi Vijeća 89/654/EEZ od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada (SL L 393 30. 12. 1989, 1), radno mjesto ne obuhvaća rad izvan prostora poslodavca (odnosno poduzeća, tj. pogona), no trenutačno je u postupku revizije.

⁴⁵ Direktiva Vijeća 1990/270/EEZ od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima (SL L 156, 21. 6. 1990.).

ći i redovita razdoblja odmora ili promjene aktivnosti). Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog života⁴⁶ proširuje pravo zahtijevati fleksibilne radne angažmane (uvjete) na sve zaposlene roditelje s djecom do osam godina života i sve pružatelje skrbi. Odnosi se i na rad na daljinu, kao sredstvo za pomirenje poslovnih obveza i obveza skrbi, pri čemu se naglašavaju njegovi pozitivni aspekti kao fleksibilnog oblika rada, a ne i mogući negativni učinci rada uz korištenje IKT-a.⁴⁷ Direktiva o transparentnim i predvidivim uvjetima rada⁴⁸ propisuje da mjesto rada i obrazac rada⁴⁹ moraju biti uključeni u informacije koje poslodavac mora dati radnicima, kako bi se omogućila veća jasnoća u vezi s uvjetima rada.⁵⁰

3.3. Okvirni sporazumi europskih socijalnih partnera

Okvirni sporazum o radu na daljinu⁵¹ iz 2002. godine određuje da radnici na daljinu moraju uživati istu razinu prava koju imaju radnici koji rade u prostorima poslodavca (usporedivi radnici). Nadalje, mora im se omogućiti da svoje radno vrijeme organiziraju u skladu sa zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i praksom poduzeća koji se na njih primjenjuju, a da količina i standardi kvalitete rada budu jednaki onima usporedivih radnika. Poslodavci su, među ostalim, obvezni: zajamčiti im zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu u skladu sa zakonodavstvom EU-a i nacionalnim zakonodavstvom te kolektivnim ugovorima; primijeniti mjere kojima se osigurava psihološka dobrobit radnika na daljinu, sprječavajući njihovu izolaciju od ostalih radnika; poduzeti mjere za zaštitu privatnosti radnika.⁵²

Okvirni sporazum o digitalizaciji⁵³ usvojen 2020. godine u poglavlju 2 fokusira se na “načine uključivanja i isključivanja”. Socijalni partneri u državama članicama pozivaju se kolektivno pregovarati kako bi se jasnije odredilo koja su “opravdana očekivanja” od radnika kada se koriste digitalnim sredstvima rada.

⁴⁶ *Cit.* u bilj. 24.

⁴⁷ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 12.

⁴⁸ *Cit.* u bilj. 25.

⁴⁹ Prema čl. 2., “obrazac rada” znači oblik organizacije radnog vremena i njegove raspodjele prema određenom obrascu koji utvrđuje poslodavac.

⁵⁰ Više: Potočnjak, Ž., *Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU*, Radno pravo, br. 3, 2022., str. 3 – 45.

⁵¹ *Cit.* u bilj. 26.

⁵² Nakon usvajanja Okvirnog sporazuma doneseno je nekoliko zajedničkih tekstova o teleradu u mnogobrojnim sektorima na razini EU-a (proizvodnja električne energije, osiguranje, telekomunikacije, bankarstvo i trgovina).

⁵³ *Cit.* u bilj. 27.

Kao i kod sporazuma o radu na daljinu, i ovdje se ističe odgovornost poslodavaca u vezi sa sigurnošću i zdravljem radnika, prije svega prevencijom, te naglašava potreba poštovanja ograničenja radnog vremena i pravila rada na daljinu te osiguranje njihove primjene. Socijalnim partnerima preporučuje se provođenje mjera za osposobljavanje i podizanje svjesnosti o koristima i izazovima ovog oblika rada te od njih traži da osiguraju vođenje i informacije za poslodavce i radnike o načinu na koji se ova pravila trebaju poštovati, uključujući informaciju o rizicima koje nosi "preduga uključenost".⁵⁴

Raznolikosti u procesu implementacije⁵⁵ rezultirale su različitim opsegom primjene do sada prihvaćenih okvirnih sporazuma. Implementacija je bila posebno izazovna u državama u kojima strukture socijalnog dijaloga nisu dobro razvijene⁵⁶ pa je upitna i sudbina okvirnog sporazuma o digitalizaciji.⁵⁷

Uz navedeno, europski međusektorski socijalni partneri i sektorski socijalni partneri (u trgovini, telekomunikacijama, lokalnoj i regionalnoj upravi, osiguranju, bankarstvu i dr.) sklopili su niz sporazuma koji se odnose na utjecaj digitalizacije na poslovni život i ulogu socijalnih partnera.⁵⁸

⁵⁴ Uz to, socijalni partneri trebali bi se baviti i sljedećim ključnim mjerama: kulturom upravljanja u kojoj se izbjegava kontakt izvan radnog vremena; povezivanjem politike isključivanja s upravljanjem organizacijom rada i radnim opterećenjem (uključujući broj potrebnih radnika); primjerenom naknadom za prekovremeni rad; kulturom neokrivljavanja radi zaštite radnika koji se nađu u neprilici jer se s njima nije moglo kontaktirati; redovitim kontaktima između menadžera i radnika u vezi s radnim opterećenjem i procesom rada.

⁵⁵ Riječ je o redovitim postupcima i instrumentima iz područja kolektivnih radnih odnosa (industrijskih odnosa), koji čine tradicionalni način uređenja odnosa između poslodavaca i radnika te kolektivnog pregovaranja na svim razinama, kao i uloge zakonodavstva i ugovornog uređivanja odnosa.

⁵⁶ Izvješće EK, iz 2016. godine, cit. prema Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 14.

⁵⁷ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 12. i d.

⁵⁸ Primjerice, za sektor osiguranja: Zajednička deklaracija o socijalnim učincima digitalizacije u sektoru osiguranja (2016.), <https://www.insuranceeurope.eu/publications/1903/joint-declaration-on-the-social-effects-of-digitalisation/download/Joint+declaration%20on%20the%20social%20effects%20of%20digitalisation.pdf> (20. veljače 2023.); Zajednička deklaracija o umjetnoj inteligenciji, iz 2021. g. <https://www.insuranceeurope.eu/publications/1639/joint-declaration-on-artificial-intelligence/download/Joint+declaration%20on%20artificial%20intelligence.pdf> (20. veljače 2023.)

4. PRAVO NA ISKLJUČIVANJE U DRŽAVAMA ČLANICAMA EU-a

Prema dostupnim podacima, osam država uredilo je zakonom pravo na isključivanje (Belgija, Francuska, Italija, Španjolska, Slovačka, Grčka, Luksemburg i Portugal).⁵⁹ U dijelu država vodi se više ili manje intenzivna rasprava o potrebi donošenja zakona, dok u nekim državama takve rasprave nema jer prevladava stajalište da i postojeće zakonodavstvo radnicima omogućava isključivanje, a da ne budu izloženi štetnim posljedicama. Među ovim posljednjima bile su Hrvatska, Češka i Mađarska, ali je porast rada na daljinu zbog pandemije potaknuo sindikate da otvore ovo pitanje.⁶⁰

4.1. Nacionalna zakonodavstva koja uređuju pravo na isključivanje

Belgija, Francuska, Italija i Španjolska uredile su pravo na isključivanje zakonom prije izbijanja pandemije. U svima važnu ulogu u ostvarivanju tog prava ima kolektivno pregovaranje. Glavni razlog zbog kojeg su ove države pribjele zakonskom uređenju bila je nemogućnost da se kolektivnim ugovorima na razini sektora ili poduzeća osigura adekvatna zaštita od izazova vezanih uz korištenje IKT-a.⁶¹

4.1.1. Francusko zakonodavstvo

Francuska je prva zemlja u svijetu koja je uvela zakonsko pravo na isključivanje (*droit à la déconnexion*), u okviru temeljite reforme Zakonika o radu⁶² 2016. godine (tzv. El-Khomri zakon).⁶³ Pravo je bilo i ranije priznato u sudskoj

⁵⁹ Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022. (dalje: Eurofound (2022)), str. 27 – 28.

⁶⁰ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 15 – 18.

⁶¹ Eurofound (2020b), *op. cit.* u bilj. 3, str. 18 – 19.

⁶² *Code du travail*, <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050> (1. ožujka 2023.).

⁶³ Zakon br. 2016-1088 (8. 8. 2016.) stupio je na snagu 31. 12. 2017. godine (zadnje izmjene 2019. godine). Povodom za donošenje zakona smatra se izvješće o digitalnoj transformaciji koje je tadašnjoj ministrici rada El Khomri podnio jedan od direktora Orangea, francuske telekomunikacijske tvrtke. U izvješću zagovara zakonsko uređenje prava na isključivanje, potaknut podacima da 72 % francuskih radnika radi u poduzećima koja nisu poduzela nikakve mjere kako bi uredila *online* komunikaciju te da trećina svih radnika nema nikakvo pravo na isključivanje. Bell, M. *et al.*, *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives*, str. 21. <https://>

praksi, posebice Kasacijskog suda, najvišeg suda u Francuskoj. No smatra se da je ideja došla iz korporativnog sektora, gdje je ono bilo prihvaćeno.

Pravo na isključivanje uređeno je čl. L2242-17 Zakonika o radu, u dijelu koji uređuje obvezno (godišnje) kolektivno pregovaranje na razini poduzeća.⁶⁴ U st. 7. propisano je da obvezno kolektivno pregovaranje u području profesionalne jednakosti muškaraca i žena i kvalitete poslovnog života obuhvaća modalitete kojima će radnik u potpunosti ostvariti pravo na isključivanje te mehanizme kojima će poduzeće urediti korištenje digitalnih alata, radi osiguranja poštovanja razdoblja odmora i godišnjeg odmora, kao i odgovarajuće ravnoteže poslovnog i privatnog života. Ako socijalni partneri ne uspiju postići sporazum o navedenome ili kod poslodavca ne djeluje sindikalni povjerenik, poslodavac je dužan donijeti povelju (franc. *charte*), nakon obaveznog savjetovanja sa socijalnim i ekonomskim odborom⁶⁵, mišljenjem kojega nije vezan. Poveljom se definiraju načini ostvarivanja prava na isključivanje te mjere u svrhu osposobljavanja i podizanja svjesnosti radnika, rukovodećih radnika i uprave o razumnom korištenju digitalnih alata.

Važno je istaknuti da je doseg prava na isključivanje u francuskom zakonodavstvu znatno ograničen s više aspekata. S jedne strane, riječ je o osobnom području primjene odredbe jer je kolektivno pregovaranje obvezno samo u poduzećima koja zapošljavaju najmanje 50 radnika. Posljedično, prema statističkim podacima iz 2017. godine, zakonska odredba se u pravilu primjenjuje na manje od 6,3 % poslodavaca i na približno 81,3 % radnika. Ipak, pokrivenost ovim pravom može se podići univerzalno primjenjivim sektorskim kolektivnim ugovorima, kao i sporazumima na razini poduzeća.⁶⁶ Osim toga, Zakonik o radu primjenjuje se samo na privatni sektor, a relevantna odredba samo na tzv. *salarie*, radnike zaposlene na temelju ugovora o radu, u punom ili nepunom radnom vremenu (ne i na samozaposlene osobe). Pokušaj da se isto zakonsko

www.tcd.ie/law/2020.21/Final%20RTD%20report.pdf (7. prosinca 2021.).

⁶⁴ Poslodavac je obavezan pregovarati o nizu pitanja koja se odnose na kvalitetu rada (L. 2242-8, CT). To vrijedi za poslodavce koji imaju kolektivno predstavništvo radnika, a to su poduzeća koja zapošljavaju najmanje 50 radnika (L2143-3). Iznimno, kolektivno pregovaranje obvezno je jedanput svake četiri godine, ako je na snazi poseban kolektivni ugovor koji uređuje to pitanje (L2241-1 – L2243-2).

⁶⁵ Socijalni i ekonomski odbor je novo radničko predstavništvo, uvedeno 2017. godine, kao jedinstveno tijelo koje je zamijenilo delegate osoblja, odbor poduzeća i odbor za zaštitu na radu. Obvezno se osniva kod poslodavca koji zapošljava najmanje 11 radnika, koji rade u punom radnom vremenu, u neprekinutom razdoblju od godine dana. Kod poslodavca koji nema odbor, savjetovanje se provodi s predstavnikom radnika.

⁶⁶ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 18.

pravo uvede i za državne službenike nije uspio. Parlament ga je odbio uz obrazloženje da je javni sektor specifičan te je potrebno osigurati neprekidnost usluga.⁶⁷

S druge strane, Zakonik ne propisuje sankcije za slučaj da obvezno pregovaranje ne uspije.⁶⁸ Sporazumi na razini poduzeća kao ni povelje nisu obvezujući te nisu utvrđene sankcije za njihovo kršenje.⁶⁹ Ipak, poslodavac će snositi sankcije ako se neostvarivanjem prava na isključivanje krše kogentne odredbe o ograničenom radnom vremenu i pravu na obvezne odmore.⁷⁰

Treba istaknuti da Zakonik o radu u čl. L 3121-64 propisuje da u slučaju kada pravo na isključivanje nije uređeno kolektivnim ugovorom, poslodavac mora odrediti način korištenja ovog prava te o tome obavijestiti radnika na bilo koji način (ako poslodavac zapošljava manje od 50 radnika, učinit će to u povelji), iz čega se može zaključiti da radnik mora u svakom slučaju biti upoznat s modalitetima digitalnog isključivanja.

U literaturi se zakonska odredba o pravu na isključivanje kritizira kao nejasna te ističe da je i ranije postojala sudska praksa koja je priznavala ovo pravo. Predmet koji se smatra prvim u kojem je priznato pravo radnika na isključivanje odnosi se na vozača privatnog ambulatnog vozila, koji je dobio otkaz zbog grubog kršenja obveza utvrđenog u disciplinskom postupku. Radnik je propustio odgovoriti na tri telefonska poziva koja je na njegov privatni mobilni telefon uputio njegov supervizor. Poslodavac je tvrdio da je radnik time doveo u opasnost pacijenta, a Kasacijski sud utvrdio da činjenica što se radnika nije moglo dobiti na njegov privatni mobilni telefon izvan radnog vremena ne predstavlja skrivljeno ponašanje i zbog toga nije opravdan disciplinski postupak zbog teškog kršenja obveza.

U predmetu *Rentokil Initial*⁷¹ iz 2018. godine Kasacijski sud naložio je poduzeću da svom bivšem radniku, inače regionalnom direktoru ovog poduzeća u Francuskoj, isplati 60.000 eura jer nije poštovalo njegovo zakonsko pravo da se isključi s telefona i računala izvan radnog vremena u uredu. Sud je smatrao neopravdanim to što je radnik morao neprekidno držati uključen telefon kako bi odgovarao na zahtjeve nadređenih ili klijenata vezane uza sve probleme koji bi se pojavili dok nije bio na poslu. Poduzeće je tvrdilo da radnik nije bio

⁶⁷ Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 63, str. 23.

⁶⁸ Za nepoštovanje obveze pregovaranja propisana je kazna zatvora u trajanju do godine dana i novčana kazna u iznosu od 3.750 eura.

⁶⁹ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 18.

⁷⁰ Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 63, str. 22.

⁷¹ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264>, (7. prosinca 2021.).

službeno “pripravan na poziv” nakon radnog vremena u uredu, praznicima i vikendima zato što nije bilo ugovoreno da mora ostati blizu svog doma radi odgovaranja na pozive i hitnih poslova. Prema stajalištu Suda, riječ je o pripravnosti jer je radnik bio izričito naveden kao netko koga treba kontaktirati u slučaju nužde, te zato treba biti plaćen za svoje vrijeme.⁷²

4.1.2. Španjolsko zakonodavstvo

U Španjolskoj je pravo na digitalno isključivanje (*derecho a la desconexión digital*) uređeno odredbama o zaštiti osobnih podataka i jamstvu digitalnih prava⁷³ te rada na daljinu⁷⁴. Svrha je zaštita privatnosti radnika kada se na radu koriste audiovizualnim ili geolokacijskim sustavima te jamstvo prava na digitalno isključivanje izvan radnog vremena, kao i unaprjeđenje ravnoteže privatnog i poslovnog života. Zaštitu uživaju i viši menadžeri te javni službenici. Pravo na digitalno isključivanje uređeno je čl. 88., kao pravo radnika da izvan radnog vremena budu isključeni pod uvjetima utvrđenima autonomnim izvorima, a primjenjuje se i na telerad. U literaturi se ističe da ovo pravo nije novo, već u sebi sadržava jamstvo prava na odmor koje je potrebno revidirati kako bi se učinkovito primjenjivalo, na fleksibilan način u skladu s naravi sektora i konkretne djelatnosti.⁷⁵ Poput francuskoga, i u španjolskom pravu ključna uloga dana je uređivanju autonomnim pravom, točnije internim protokolima poduzeća te putem kolektivnog pregovaranja jer se to pokazalo kao dobra praksa. Protokol prati temeljne odrednice iz kolektivnog ugovora ako je ovaj zaključen. U slučaju da nema kolektivnog ugovora, poslodavac uređuje pravo na isključivanje samostalno i jednostrano. Smisao je autonomnim izvorima detaljnije odrediti mjere koje su neophodne kako bi se ovo zakonsko pravo i ostvarivalo. Sadržajno gledano, ovo pravo obuhvaća ograničenje korištenja tehnoloških sredstava i poslovne komunikacije za vrijeme razdoblja odmora te poštovanje ograničenja najduljeg radnog vremena i preventivnih mjera propisanih zakonima ili sporazumima. U okviru svoje unutarnje politike, koju je obvezan donijeti nakon savjetovanja s predstavnicima radnika, poslodavac definira načine ostvarivanja prava na isključivanje te aktivnosti za osposobljava-

⁷² Riječ je o prvoj presudi nakon donošenja novog zakona. Samuel, H., *Unfair for French worker to have to leave his phone on after work, so he gets payout*, <https://www.stuff.co.nz/business/world/105952478/unfair-for-french-worker-to-have-to-leave-his-phone-on-after-work-so-he-gets-payout> (6. prosinca 2021.).

⁷³ Organic law 3/2018 on Personal Data Protection and Guarantee of Digital Rights, 5. 12. 2018.

⁷⁴ Zakon o radu na daljinu, 10/2021, od 9. 7. 2021.

⁷⁵ Lerouge, Trujillo Pons, *op. cit.* u bilj. 11, str. 458 – 459.

nje radnika i podizanje njihove svjesnosti o razumnom korištenju tehnoloških sredstava, kako bi se izbjegao rizik “računalnog umora”. To se posebice odnosi na slučaj kada radnik obavlja rad na daljinu, u cijelosti ili djelomično, te se u svom domu koristi tehnološkim sredstvima u svrhu obavljanja rada.⁷⁶

4.1.3. Talijansko zakonodavstvo

Za talijansko pravo karakteristično je da je, osim zakonskog uređenja tele-rada kao redovitog oblika rada kod kojeg radnik posao često obavlja kod kuće, zbog pandemije uveden tzv. *smart working* (tal. *lavoro agile*)⁷⁷, kao poseban način obavljanja rada u prostoru poslodavca i izvan njega, kojemu je svrha jačanje konkurentnosti i bolja ravnoteža posla i obiteljskog života. Radnik i poslodavac ugovaraju posebnim pisanim sporazumom obavljanje rada kod kojeg postoji vremenska i prostorna fleksibilnost (“bez posebnih ograničenja vremena ili mjesta rada”), koji može biti organiziran u fazama, ciklusima i vezan uz ciljeve, a može se predvidjeti i korištenje tehnoloških sredstava. Pritom je obvezno poštovati ograničenje radnog vremena i vrijeme odmora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Sporazumom se utvrđuje razdoblje odmora te tehničke i organizacijske mjere kojima se osigurava radnikovo isključivanje od tehnoloških sredstava za rad (tal. *diritto alla disconnessione*) (čl. 19.). Važno je istaknuti da se sporazumom uređuje način na koji poslodavac ostvaruje pravo nadzora nad radom koji radnik obavlja izvan njegovih prostorija, u skladu s odredbama zakona koje uređuju zaštitu sloboda i dostojanstva radnika te sindikalnih sloboda na radu. Audiovizualni uređaji i drugi uređaji kod kojih postoji mogućnost kontrole rada na daljinu mogu se rabiti isključivo zbog organizacijskih i proizvodnih potreba, sigurnosti na radu i zaštite imovine poduzeća, a mogu biti instalirani u skladu s odredbama kolektivnih ugovora zaključenima na različitim razinama. Ako se takav ugovor ne sklopi, odobrenje može dati inspekcija rada.

Poslodavac je obvezan jamčiti zdravlje i sigurnost radnika te mu u tu svrhu najmanje jednom na godinu dostaviti pisanu obavijest o općim i posebnim rizicima koji proizlaze iz posebnog načina obavljanja rada, a radnik je radi izbjegavanja takvih rizika obvezan surađivati u ostvarivanju mjera prevencije

⁷⁶ *Ibid.*, str. 460 – 461.

⁷⁷ Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (17G00096), (articoli 18-24) come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni, čl. 18. – 24.

koje je odredio poslodavac. Poslodavac je odgovoran za dobro funkcioniranje tehnoloških sredstava kojima je opremio radnika te zaštitu na radu (ozljedu na radu, profesionalne bolesti te ozljedu pretrpljenu na putu od kuće do mjesta koje je radnik odabrao za obavljanje rada). Ovakav rad mogu obavljati i zaposleni u javnoj upravi (čl. 18. st. 1–3.).

4.2. Rješenja u drugim državama

Za razliku od prethodno analiziranih zakonodavstava, u Njemačkoj se raspravlja o “stalnoj dostupnosti” ili “pravu na nedostupnost” (*das Recht auf Nichterreichbarkeit*), no za sada nema posebne regulative. Polazeći od Direktive o radnom vremenu, njemački Zakon o radnom vremenu⁷⁸ jasno uređuje razliku između radnog vremena i vremena odmora, kao razdoblja koja se međusobno isključuju, ne ostavljajući tako prostora za neku sivu zonu među njima. Kultura “uvijek uključen” dugo je zastupljena, ali i izložena kritici. Zakonom je propisano obvezno neprekinuto razdoblje odmora u trajanju od 11 sati, uz neke manje iznimke. Stranke ga ne mogu mijenjati ugovorom, primjerice da se radnik koristi kraćim odmorom u zamjenu za novčanu naknadu. Smatra se da je na taj način zakonom implicitno definirano pravo na isključivanje.⁷⁹ U tom smislu su i u povodu donošenja Rezolucije Europskog parlamenta o potrebi uređenja prava na isključivanje (više *infra*, pogl. 6.) njemačka udruga poslodavaca BDA kao i konfederacija sindikata izrazile suglasnost o tome da ne postoji potreba izmjene uređenja prava na isključivanje jer je postojeća regulativa dostatna.⁸⁰

Ipak, u literaturi se postojeće rješenje kritizira zbog pravne neodređenosti te zauzimaju različita stajališta. Neki autori ističu kako stroga primjena odredbe o pravu na dnevni odmor znači da i jedan odgovor na e-poruku u ponoć dovodi do ponovnog tijeka razdoblja od 11 sati dnevnog odmora, pa bi radnik smio započeti raditi tek od 11 sati sljedećeg dana. Uz prigovor da je to previše formalističko te time neprihvatljivo shvaćanje, zagovornici užeg tumačenja tvrde da jedna e-poruka ili odgovor na telefonski poziv ne predstavljaju prekid razdoblja odmora jer često nisu od takvog značenja da bi poremetili svrhu odmora. S druge strane, upozorava se na praksu Suda EU-a prema kojoj za ocje-

⁷⁸ Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist.

⁷⁹ Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 63, str. 26 – 27.

⁸⁰ BDA, *Europäisches Parlament verabschiedet Initiativbericht zum “Recht auf Nichterreichbarkeit”*, <https://arbeitsgeber.de/europaeisches-parlament-verabschiedet-initiativbericht-zum-recht-auf-nichterreichbarkeit/> das Recht auf Nichterreichbarkeit (26. veljače 2023.).

nu može li neka aktivnost biti okarakterizirana kao rad nije bitan intenzitet obavljenog rada.⁸¹ Osim toga, ima autora koji se pozivaju na zaštitu zdravlja koja je apsolutne naravi, dok drugi ističu kako do prekida razdoblja odmora ne dolazi ako se rad obavlja dobrovoljno, već samo ako je poslodavac to izričito naložio.⁸² Važno je istaknuti da je u velikom broju njemačkih poduzeća ovo pitanje uređeno kodeksima prakse, a prikladna rješenja traže se kolektivnim pregovaranjem na sektorskoj razini ili razini poduzeća.

Spomenimo i portugalski zakon koji priznaje pravo na isključivanje svim radnicima te ga uređuje strože nego druga zakonodavstva. Poslodavac je obvezan suzdržati se od kontaktiranja radnika za vrijeme odmora, osim u slučaju više sile (tj. nepredvidivih i hitnih situacija). Kršenje obveze predstavlja ozbiljan upravni prekršaj, a svako nepovoljno postupanje prema radniku koji se koristi svojim pravom na isključenost, vezano uz uvjete rada i profesionalno napredovanje, smatra se aktom diskriminacije. Zakonom je propisana obveza da se sastanci na daljinu ili zadatci na daljinu, koji se zbog svoje naravi moraju izvršiti u točno određeno vrijeme te zahtijevaju koordinaciju među radnicima, moraju održavati u okviru radnog vremena te, ako je moguće, uz najavu 24 sata unaprijed.⁸³

5. HRVATSKO ZAKONODAVSTVO

Nedavno izmijenjeni ZR⁸⁴ dotiče se (ne)dostupnosti radnika⁸⁵ na dva mjesta. Prvo, uređujući nedostupnost radnika općenito, u odredbi čl. 60.a (raspored radnog vremena) st. 8. određeno je da tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane ZR-om radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i “načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji”.⁸⁶ Ipak, to neće biti obvezno ako se radi o prijeko

⁸¹ C-14/04, Abdelkader Dellas and Others v. Premier minister and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite, 1.12.2005., ECLI:EU:C:2005:728, para 43.; Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 63, str. 28.

⁸² Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 63, str. 27 – 28.

⁸³ Lerouge, Trujillo Pons, *op. cit.* u bilj. 11, str. 462.

⁸⁴ Zakon o radu, Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (dalje: ZIDZR), Narodne novine, br. 151/2022.

⁸⁵ Uređivanje ovog prava tražili su sindikati, vidi: SSSH, “Podržavamo rad od kuće, ali uz suglasnost radnika i pokrivanje troškova”, <https://www.nacional.hr/sssh-podrzavamo-rad-od-kuce-ali-uz-suglasnost-radnika-i-pokrivanje-troskova/> (25. veljače 2023.).

⁸⁶ U obrazloženju čl. 22. Konačnog prijedloga ZIDZR-a stoji da se ovakva obveza obje ugovorne strane uvodi “radi sprječavanja pojave prekomjernog rada te stalne dostu-

potrebi⁸⁷, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije. Ovako formulirana odredba nejasna je zbog korištenja pojmova koji nisu definirani. Tako kod “načela nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji” nije određen sadržaj profesionalne komunikacije (što ona obuhvaća) kao ni elementi (ne)dostupnosti. Nadalje, nije jasno koji su to poslovi kod kojih se “komunikacija s radnikom ne može isključiti”. Ako i postoje poslovi kod kojih radnik mora biti dostupan poslodavcu “za komunikaciju”, potrebno je definirati neko vremensko razdoblje u kojem postoji dostupnost radnika (koja će se tada morati računati kao radno vrijeme odnosno vrijeme pripravnosti). Može se zaključiti da ovako nejasno formulirana odredba ne jamči učinkovitu opću zaštitu prava radnika na nedostupnost pa zahtijeva preciznije uređenje *de lege ferenda*.

Drugo mjesto na kojem se u ZR-u spominje dostupnost radnika jesu odredbe koje uređuju institut rada na izdvojenom mjestu rada, kao i novi institut rada na daljinu (čl. 17.). Rad na izdvojenom mjestu rada definiran je kao rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru slične namjene, koji nije prostor poslodavca, a određen je dogovorom obiju strana. Za razliku od toga, rad na daljinu jest rad koji se uvijek obavlja putem IKT-a, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno odredi gdje će taj rad obavljati. Mjesto obavljanja rada može biti promjenjivo i ovisi o volji radnika, pa se takav rad “ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu”. Riječ je o obliku rada koji odgovara pojmu rada na daljinu kako ga definira Okvirni sporazum o radu na daljinu.

Ovdje treba napomenuti da iz navedenih definicija proizlazi da kod rada na daljinu radnik uvijek koristi IKT te bez takve tehnologije ne može obaviti rad, dok radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada također može koristiti IKT kao sredstvo rada. Posljedično, pitanje prava na digitalno isključivanje može se pojaviti kod obje navedene vrste rada koje se ne obavljaju u prostoru poslodavca. Ne treba zaboraviti, kako je već istaknuto, da i radnik koji redovito radi isključivo u prostorima poslodavca koristeći se pritom IKT-om može doći u situaciju da isti rad obavlja kod kuće ili na nekom drugom mjestu, izvan

pnosti putem informacijsko komunikacijskih sredstava, a što posljedično može imati štetne posljedice po zdravlje radnika”. Str. 75. https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-12-01/170302/PZE_394.pdf (25. veljače 2023.).

⁸⁷ Pod prijetnjom potrebom u smislu ZR-a podrazumijevaju se one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom (st. 7. čl. 60.a).

radnog vremena, pa i njemu treba pružiti odgovarajuću razinu zaštite, tj. pravo na isključivanje.

Prema čl. 17.a. st. 1. i 2. obje vrste ugovora (o radu na izdvojenom mjestu rada kao i o radu na daljinu) moraju sadržavati i podatke o organizaciji rada koja mora omogućiti, s jedne strane, dostupnost radnika, a s druge, njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu. Ni u ovoj odredbi nije definirana dostupnost radnika. Obvezni sadržaj ugovora čini i način evidentiranja radnog vremena. Vezano uz pravo radnika na ograničeno radno vrijeme i odmore važna je odredba st. 3. istog članka (gotovo identična ranijoj odredbi čl. 17. st. 6. ZR-a), prema kojoj se na obje vrste rada primjenjuju odredbe ZR-a o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, ako ta pitanja nisu drukčije uređena ZR-om, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu. Prihvaćena je, dakle, mogućnost odstupanja od ograničenja radnog vremena, koje je, ponovimo, zajamčeno radi zaštite zdravlja i ravnoteže poslovnog i obiteljskog života.

U čl. 17.b. propisana su prava i obveze poslodavca prema ove dvije kategorije radnika. Poslodavac mora u oba slučaja voditi brigu o radnom opterećenju radnika tako što je prigodom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

I prije izmjena i dopuna ZR-a, autori Grgurev i Potočnjak dali su kritički osvrt na zakonom propisano posebno ugovorno uređivanje radnog vremena kod rada na izdvojenom mjestu rada, navodeći kako bi zakonsko uređenje posebnosti “moralo biti specifično i usklađeno s potrebama takve organizacije rada, a ne samo formalno”.⁸⁸ Daju i konkretna rješenja za isključivanje radnika i omogućavanje korištenja odmora, kao što su preciziranje vremena u kojem će radnik biti “neometan u svojim privatnim i obiteljskim obvezama”, odnosno vremena za kontakte sa suradnicima i drugim osobama, pri čemu se zauzimaju za takav način bilježenja radnog vremena kojim se neće pretjerano zadirati u privatnost radnika.⁸⁹ Čini se da predložena rješenja daju dobar okvir za preciznije zakonsko uređenje prava na nedostupnost radnika na izdvojenom mjestu rada kao i radnika na daljinu (te radnika općenito), što je, nažalost, u posljednjim zakonskim izmjenama izostalo.

⁸⁸ Grgurev, Potočnjak, *op. cit.* u bilj. 17, str. 295.

⁸⁹ *ibid.*, str. 295 – 296.

Nadalje, obje skupine radnika imaju pravo na zaštitu privatnosti koju je obvezan osigurati poslodavac. Kada je riječ o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, zakonodavac pravi, čini se neopravdanu, razliku. Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada moguće. S druge strane, radniku koji radi na daljinu dužan je samo osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Zaštita se može osigurati i pravom poslodavca da kod oba oblika rada uđe u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, no uvjet je da su to strane ugovorile te da to bude u vrijeme koje su dogovorile.

Ako analiziramo obveze radnika, samo je za radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada propisana obveza pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima, dok za drugu skupinu radnika ta obveza bez opravdanog razloga nije propisana.

U vezi s pitanjem zaštite na radu ove dvije kategorije radnika, istaknimo da su I. Grgurev i Ž. Potočnjak, analizirajući stanje prije izmjena i dopuna ZR-a, izrazili stajalište da je uređenje tog pitanja vrlo složeno, zauzimajući se za jasno i jednostavno uređenje odgovornosti poslodavca za provođenje zaštite na radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, bez dodatnih ograničenja i uvjeta ako je riječ o poslovima male rizičnosti.⁹⁰ Uz to, mnogobrojni autori upozoravaju na potrebu prevencije stresa na radu i u vezi s radom kod ovakvih oblika rada. Prema našem Zakonu o zaštiti na radu⁹¹ poslodavac ima niz obveza vezanih uz prevenciju i otklanjanje stresa na radu i u vezi s radom, koje bi također trebao ispuniti vezano uz stalnu dostupnost radnika. No ovaj zakon ne uređuje detaljnije ove mjere pa je dvojbena učinkovitost takve zaštite, odnosno riječ je, kako ističe profesor Potočnjak, o “prilično nejasno (više programatski nego pravno) definiranim obvezama iz novog Zakona o zaštiti na radu”.⁹²

⁹⁰ *Ibid.*, str. 302 – 304.

⁹¹ Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 154/2014, 94/2018, 96/2018.

⁹² Potočnjak, Ž., *Novine u hrvatskom radnom zakonodavstvu*, u: Barbić, J.; Giunio, M. (ur.), *Zbornik Susreta pravnika Opatija '14, Opatija, svibanj 2014*, Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, Zagreb, 2014., str. 326.

6. REZOLUCIJA EUROPSKOG PARLAMENTA O PRAVU NA ISKLJUČIVANJE S PRIPADAJUĆIM NACRTOM DIREKTIVE

Iako na razini EU-a postoje propisi kojima se jamči pravo radnika na ograničeno radno vrijeme i odmor, ranija analiza pokazuje da oni nisu dostatni za rješavanje problema stalne dostupnosti radnika koju omogućava digitalna, odnosno IK tehnologija. Zato se poziva na donošenje posebne regulative kojom bi se uredilo pravo na isključivanje radnika.

U siječnju 2021. godine EP donio je Rezoluciju o pravu na isključivanje te usvojio Nacrt Direktive o pravu na isključivanje, koji je uputio Europskoj komisiji.⁹³ U Nacrtu, koji sadržava 11 članaka, ističe se kako Direktiva precizira, nadopunjava i poštuje u potpunosti zahtjeve određene postojećim direktivama o radnom vremenu, sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, ravnoteži poslovnog i obiteljskog života te transparentnim uvjetima rada.⁹⁴ Negativni učinci korištenja digitalnih alata očituju se u dužem radnom vremenu, većem radnom opterećenju, zamagljivanju granica između posla i obiteljskog života, a osobito štetno djeluje na zdravlje radnika što predstavlja dodatni teret za poslodavce i sustav socijalnog osiguranja. Situaciju je pogoršala kriza uzrokovana pandemijom bolesti COVID-19.⁹⁵

Prema čl. 1. (predmet i opseg primjene) Direktivom se utvrđuju minimalni zahtjevi potrebni kako bi radnici koji se koriste digitalnim uređajima za rad, uključujući IKT, ostvarili pravo na isključivanje, kao i kako bi se osiguralo da poslodavci poštuju radnikovo pravo na isključivanje. Primjenjuje se na sve sektore, javni i privatni, te na sve radnike neovisno o njihovom statusu i obliku rada (*working arrangements*).⁹⁶ Jedan od ključnih pojmova – “isključivanje” – određen je kao “nesudjelovanje u aktivnostima ili komunikaciji povezanima s poslom

⁹³ European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Tekst na hrvatskom jeziku dostupan na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.pdf, 12. veljače 2023.

⁹⁴ Poziva se i na druge izvore: Povelju temeljnih prava EU-a, Europski stup socijalnih prava, konvencije i preporuke MOR-a, Europsku socijalnu povelju i druge. Toč. 2–6. Preambule.

⁹⁵ Toč. 7. i 8. Preambule.

⁹⁶ U Preambuli se pritom poziva na kriterije za određenje pojma radnik koji su utvrđeni u sudskoj praksi Suda EU-a, a koji se moraju uzeti u obzir prigodom implementacije ove Direktive. U doseg primjene ulaze i radnici na poziv, zaposleni na određeno vrijeme, privremeni radnici, zaposleni na temelju vaučera, platformski radnici, pripravnici i radnici na probnom radu, kao i samozaposlene osobe ako je riječ o lažnom samozapošljavanju. Toč. 15.

s pomoću digitalnih alata, izravno ili neizravno, izvan radnog vremena” (čl. 2).⁹⁷

Prema čl. 3. države članice moraju osigurati da poslodavci uspostave “objektivan, pouzdan i pristupačan sustav” za mjerenje dnevnog radnog vremena, a i radnicima se mora omogućiti da traže i dobiju iste podatke. Iz ovoga proizlazi da je mjerenje radnog vremena bitan element za ostvarivanje prava na isključivanje. Obveza poslodavca da mjeri radno vrijeme formulirana je oslanjanjem na praksu Suda EU-a u vezi s primjenom Direktive o radnom vremenu koja nigdje izričito ne spominje mjerenje radnog vremena.⁹⁸ Riječ je o spomenutom predmetu *CCOO* (više *infra* pogl. 7.).

Posebnu pozornost zaslužuje čl. 4. Nacrta Direktive, u kojemu se navode mjere kojima se implementira pravo na isključivanje. Prema st. 1., države članice moraju osigurati da se, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na odgovarajućoj razini, utvrde detaljna rješenja kako bi se radnicima omogućilo da ostvare ovo pravo. U tu svrhu države članice moraju predvidjeti barem sljedeće uvjete rada: praktična rješenja za isključivanje digitalnih alata (uključujući sve alate za praćenje povezane s poslom); sustav za mjerenje radnog vremena; procjenu zdravstvenog stanja i sigurnosti koju provode poslodavci, uključujući procjenu psihosocijalnih rizika (vezano uz pravo na isključivanje); kriterije za svako odstupanje poslodavaca od zahtjeva za provedbu prava radnika na isključivanje te, u slučaju takvog odstupanja, kriterije za određivanje naknade za rad obavljen izvan redovitog radnog vremena; te mjere za podizanje svjesnosti, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu, koje poslodavci trebaju poduzeti u pogledu navedenih uvjeta rada. Prema Nacrtu, odstupanje od zahtjeva radnika kojim traži isključivanje dopušteno je samo iznimno (u okolnostima kao što su viša sila ili druge izvanredne situacije), uz uvjet da poslodavac radniku dostavi pisano obrazloženje potrebe za odstupanjem, za svaku situaciju kada dođe do odstupanja.

U čl. 4. st. 2. određena je mogućnost da države članice, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, socijalnim partnerima povjere sklapanje kolektivnih ugovora (na svim razinama), kojima se predviđaju ili dopunjuju ranije navedeni uvjeti rada. Za radnike koji nisu obuhvaćeni takvim kolektivnim ugovorima država članica treba osigurati zaštitu zajamčenu ovom Direktivom (st. 3.).

U čl. 5. do 8. propisan je niz mjera kojima se nastoji unaprijediti učin-

⁹⁷ Prema toč. 10. Preambule, to su primjerice telefonski pozivi, e-poruke i druge poruke.

⁹⁸ Osim vođenja evidencije svih radnika na koje se primjenjuje odstupanje od primjene ograničenja najdužeg radnog vremena i davanja takvih zapisa na raspolaganje nadležnim vlastima (čl. 22).

kovitost Direktive: pravo radnika na informiranost; pravo na pravnu zaštitu; propisivanje sankcija te prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca.⁹⁹ Svi radnici moraju u pisanom obliku dobiti jasne, dovoljne i prikladne informacije o pravu na isključivanje (iz čl. 4. st. 1., uključujući i uvjete iz kolektivnih ugovora ili drugih sporazuma), pravu na zaštitu od različitog postupanja te pravu na pravnu zaštitu u slučaju kršenja prava zajamčenih ovom Direktivom. Pritom se sindikatima ili predstavnicima radnika može omogućiti da u ime ili kao pomoć radnicima sudjeluju u administrativnim postupcima (čl. 6.). Obveza je država članica propisati sankcije za kršenje zakonskih odredbi o pravu na isključivanje, koje moraju biti učinkovite, razmjerne i odvrćajuće (čl. 8.). Radnicima koji su pokušali ostvariti ili su ostvarili svoje pravo na isključivanje mora biti zajamčena zaštita od diskriminacije, nepovoljnog postupanja i drugih štetnih mjera poslodavca. Zaštitu od nepovoljnog postupanja uživaju i radnici te radnički predstavnici koji su podnijeli prigovor ili pokrenuli postupak za ostvarenje prava iz ove Direktive. U čl. 5. uređeno je prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca do kojeg dolazi ako radnik pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznese činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je dobio otkaz ili bio izložen drugom nepovoljnom postupanju zbog korištenja ili pokušaja korištenja prava na isključivanje. Poslodavac mora dokazati da je otkaz ili nepovoljno postupanje utemeljeno na drugim razlozima. Direktiva, dakle, traži da se zajamči pravo radnika da isključi digitalne alate za rad i ne odgovara na zahtjeve poslodavca izvan radnog vremena, bez rizika od nepovoljnog postupanja (otkaz ili druge mjere odmazde). S druge strane, obveza je poslodavca da od radnika ne zahtijeva rad izvan radnog vremena. Poslodavci, dakle, ne smiju promicati kulturu “uvijek uključen” u kojoj se prednost daje radnicima koji se odriču prava na isključivanje pred onima koji se njime koriste. Ovi posljednji ne smiju zbog toga biti sankcionirani (toč. 10. Preambule).

7. MJERENJE RADNOG VREMENA: JAMSTVO OSTVARIVANJA PRAVA NA ISKLJUČIVANJE

Mjerenje radnog vremena omogućava kontrolu poštuje li poslodavac odredbe o najdužem radnom vremenu i razdoblju odmora, što će biti važno i za ostvarivanje prava na isključivanje. U postupku pred sudom i inspekcijom rada podatci o odrađenim satima mogu poslužiti kao dokaz o kršenju, ali i poštovanju prava radnika. To su razlozi zbog čega mjerenju radnog vremena treba posvetiti posebnu pozornost.

⁹⁹ Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 63, str. 18.

U spomenutom predmetu CCOO Sud EU-a je, prihvaćajući teleološki pristup, zaključio da je mjerenje radnog vremena bitno za osiguravanje učinkovite zaštite uvjeta rada i života radnika te bolju zaštitu njihova zdravlja i sigurnosti, dakle ostvarivanje ciljeva Direktive. Pritom države članice mogu slobodno izabrati nužne mjere kojima će osigurati minimalna razdoblja odmora te najduže radno vrijeme. Poslodavci moraju osigurati objektivan, pouzdan i pristupačan sustav za mjerenje dnevnog radnog vremena jer je to jedini način na koji poslodavci i radnici, ali i tijela nadzora mogu provjeriti poštuju li se stvarno ova prava. Osim toga, mjerenje radnog vremena nužno je kako bi radnički predstavnici mogli ostvariti svoju ulogu u zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika na radu, upozoravanjem poslodavca na rizike i predlaganjem prikladnih mjera.

Nadalje, Sud smatra da se mjerenje radnog vremena (evidencija o radnom vremenu) ne kosi s obvezom zaštite osobnih podataka radnika, odnosno ne predstavlja miješanje poslodavca u privatni život radnika jer se ti podatci moraju rabiti u skladu sa zakonom, a može im pristupiti samo osoba koja ima legitimni interes. S druge strane, ističe se kako obveza mjerenja radnog vremena ne može biti dovedena u pitanje zbog ekonomskih troškova koje bi zbog uvođenja takvog sustava mogao imati poslodavac, pri čemu se manjim poduzećima dopušta izbor jeftinijih opcija.¹⁰⁰

Prema mišljenju Suda, države članice mogu donijeti praktična rješenja u svrhu mjerenja radnog vremena, uzimajući pritom u obzir specifičnosti pojedinog sektora ili poduzeća (uključujući i njegovu veličinu). Kao instrumenti mogu se rabiti pisane evidencije, računalni sustavi, elektroničke kartice za pristup i dr., pod uvjetom da su učinkoviti za ostvarivanje navedenih prava, što će u konačnici provjeravati sudovi. Pritom su važna dva elementa: a) predmet evidencije (a to je svako vrijeme koje treba izmjeriti kako bi se ispitalo ostvarivanje prava iz Direktive o radnom vremenu) te b) sredstvo za praćenje trajanja radnog vremena. Sredstvo mora biti takvo da osigurava objektivnost, pouzdanost i pristupačnost sustava računanja.

U španjolskoj literaturi i upravnoj praksi navode se ovi ključni elementi za učinkovito mjerenje radnog vremena: a) evidencija mora sadržavati broj odrađenih sati i njihov raspored (kada je rad obavljen); b) obvezno se vodi i kod fleksibilnih oblika rada (služi i za nadzor koriste li se u skladu sa zakonom); c) kalendarski prikaz ili plan rasporeda rada ne bi bili dovoljni (podatci se mogu upisati tek nakon što je rad obavljen); d) osigurati nemogućnost mijenjanja ili

¹⁰⁰ Leccese, V. S., *Monitoring working time and Working Time Directive 2003/88/EC: A purposive approach*, European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, vol. 14, br. 1, 2022., str. 1. i d. Vidi i: Kotulovski, K., *Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 10, br. 1, 2021., str. 76 i d.

manipuliranja prikupljenim podacima, koji moraju uvijek biti dostupni svim stranama; e) mogućnost korištenja različitih sustava evidencije (primjerice, hard kopije, digitalne kopije ili oboje), uz uvjet da se podrijetlo zapisa može pouzdano utvrditi te da ne postoji mogućnost da ga poslodavac ili radnik izmijene; f) ako sustav evidencije zahtijeva pristup digitalnim alatima, korištenje videonadzora ili usluge geolokacije, mora se uvijek poštovati pravo radnika na privatnost.¹⁰¹

No što ako u konkretnom slučaju ne postoji sustav mjerenja radnog vremena? Sud EU-a odgovorio je i na to pitanje dajući upute radnicima kojim se dokaznim sredstvima, u skladu sa španjolskim procesnim pravilima, mogu koristiti kako bi dokazali kršenje svojeg prava na ograničeno radno vrijeme i razdoblja odmora. To su primjerice iskazi svjedoka, postojeće e-poruke, pregled mobilnih telefona i računala, kojima se mogu utvrditi indiciji o kršenju prava te, posljedično, teret dokaza prebaciti na poslodavca. Ipak, upozorava i na probleme vezane uz ovakve načine dokazivanja, primjerice nevoljkost svjedočenja radnika koji se boje osвете poslodavca.¹⁰²

Kod mjerenja radnog vremena izazov predstavlja mogućnost da, u skladu s čl. 17/1 Direktive o radnom vremenu, države članice, uz uvjet da poštuju opća pravila zaštite sigurnosti i zdravlja na radu, odstupe od primjene odredbe o ograničenom radnom vremenu i zajamčenom vremenu odmora, pa time i od obveze mjerenja radnog vremena. To mogu kada je riječ o određenim djelatnostima koje imaju specifična obilježja te se u tom slučaju radno vrijeme ne računa ili nije unaprijed određeno, ili ga može odrediti sam radnik (posebice kod radnika na vodećim položajima ili drugih osoba koje samostalno odlučuju; radnika koji su članovi obitelji; ili radnika koji obavljaju vjerske obrede u crkva-ma i vjerskim zajednicama). U literaturi se ističe da treba obratiti pozornost na nekoliko važnih pitanja. Prvo, popis radnika na koje se derogacija odnosi treba tumačiti restriktivno, iako nije taksativna; drugo, je li odstupanje moguće treba ocijeniti od slučaja do slučaja, tj. ovisno o načinu na koji radnik obavlja neki rad. Ako radnik primjerice obavlja rad kod kuće, to neće nužno značiti da su ispunjeni uvjeti za primjenu odstupanja. Osim toga, prema stajalištu Suda EU-a, derogacija se primjenjuje samo na radnike čije se *cjelokupno* radno vrijeme ne računa, nije određeno ili ga može odrediti sam radnik.¹⁰³

Mjerenje radnog vremena čini se izazovnim, pa čak i dvojbjenim, kod rada na daljinu odnosno rada uz korištenje IKT-a. No, podsjetimo, prema Okvirnom sporazumu o radu na daljinu poslodavac je obvezan zaštititi zdravlje na

¹⁰¹ Leccese, *op. cit.* u bilj. 100, str. 5 – 7.

¹⁰² Više: *ibid.*, str. 7.

¹⁰³ Više: *ibid.*, str. 9.

radu i sigurnost radnika na daljinu u skladu s Direktivom 89/391 i važećim iz nje proizašlim direktivama kćerima, nacionalnim zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima (čl. 8). To znači da se i na teleradnike primjenjuju odredbe Direktive o radnom vremenu, uključujući i obvezu mjerenja radnog vremena u skladu s praksom Suda EU-a.¹⁰⁴

I Nacrt Direktive o pravu na isključivanje traži da se zaštita zajamči svim radnicima, bez obzira na status i oblik zaposlenja, te uspostavi sustav mjerenja radnog vremena za svakog radnika za svaki dan rada. Može se zaključiti da se Nacrtom predviđa zaštita i za one kategorije koje bi mogle biti isključene u skladu s čl. 17. st. 1. Direktive o radnom vremenu.¹⁰⁵

Ako predloženi model bude prihvaćen, to bi značilo više zahtjeva no što ih sadržavaju postojeća pravila o evidenciji radnog vremena u Hrvatskoj.¹⁰⁶ Iz Izvješća inspekcije rada proizlazi da su kod nas povrede prava na ograničenje radnog vremena i prava na odmore¹⁰⁷ visoko na ljestvici otkrivenih prekršaja,¹⁰⁸ a podatci koje je iznio SSSH također zabrinjavaju.¹⁰⁹ Rigidnija pravila možda bi pomogla unaprijediti učinkovitost zaštite.

¹⁰⁴ Nova odredba španjolskog zakona propisuje da kod rada na daljinu treba voditi evidenciju radnog vremena, na način koji se uređuje kolektivnim ugovorima, a evidencija mora vjerno odražavati vrijeme u kojem radnik na daljinu obavlja rad. O dvojbama vezanima uz isto pitanje kod *smart workinga* i rada na daljinu u talijanskom pravu, vidi: *ibid.*, str. 13 – 14.

¹⁰⁵ *Ibid.*, str. 11 – 12.

¹⁰⁶ Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (čl. 8–14), Narodne novine, br. 73/2017.

¹⁰⁷ *Epidemija neplaćenih sati: Radnici u trgovini godišnje 30 dana odrade besplatno*, 30. 4. 2014. <https://www.novolist.hr/novosti/hrvatska/epidemija-neplacenih-sati-radnici-u-trgovini-godisnje-30-dana-odrade-besplatno/> (10. veljače 2023.).

¹⁰⁸ Prema dostupnim podatcima, u 2017. godini oni se odnose na: nevođenje evidencije o radnicima i o radnom vremenu ili nevođenje te evidencije na propisani način (čl. 229. st. 1. toč. 1.); nezakoniti prekovremeni rad (čl. 229. st. 1. toč. 16.); onemogućavanje korištenja dnevnog odmora radnika u propisanom trajanju (čl. 228. st. 1. toč. 13.); onemogućavanje korištenja tjednog odmora radnika u propisanom trajanju (čl. 228. st. 1. toč. 14.); onemogućavanje korištenja godišnjeg odmora radnika na propisani način i prema propisanim uvjetima (čl. 228. st. 1. toč. 15.). *Izvješće-o-radu- Inspektorata-rada-u-2017.-s-prilozima.pdf* (26. 4. 2020.).

¹⁰⁹ Prema istraživanju SSSH-a iz 2019. godine, dvije trećine od 1000 ispitanika ponekad je radilo prekovremeno, no taj rad nije bio evidentiran te često ni plaćen (u 40 % slučajeva). Gotovo 60 % ispitanika radilo je više od 10 sati na dan, svaki treći i više od 12 sati na dan, a čak 59 % radnika odgovaralo je na pozive i e-poruke poslodavca i/ili klijenata i izvan radnoga vremena. De Spiegelaere, S.; Piasna, A., *Zašto i kako skratiti radno vrijeme*, 2019., str. 6. https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-publications/11786807266267666411050462706_zastoikakoskratitiradnovrijeme_web_pdfverzija.pdf (1. ožujka 2023.).

8. UREĐIVANJE PRAVA NA ISKLJUČIVANJE KOLEKTIVNIM UGOVORIMA I DRUGIM AUTONOMNIM AKTIMA TE PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Iz studije Eurofounda proizlazi da postojeća regulativa EU-a i nacionalno zakonodavstvo ne mogu u potpunosti riješiti izazove vezane uz sve veću digitalizaciju rada, kao što je produljenje radnog vremena te s tim povezani rizici za zdravlje radnika i sukob između privatnog i poslovnog života. Zato se traže učinkovita rješenja. Jedan broj autora koji su analizirali zakonski, ali i autonomni pristup uređivanju prava na isključivanje zastupa stajalište da bi modalitete isključivanja kao i aktivnosti vezane uz primjenu ovog prava trebali dogovarati socijalni partneri na razini sektora i poduzeća.¹¹⁰

Prikladan pravni okvir bio bi, dakle, onaj u kojem socijalni partneri imaju mogućnost kreirati odredbe primjerene određenom radnom okruženju, u skladu sa zahtjevima fleksibilnosti za radnika i poslodavca te jamstvom zaštite zdravlja i dobrobiti radnika. Važnost njihove uloge i kolektivnog pregovaranja ističe se i u spomenutim dokumentima na razini EU-a¹¹¹ te postojećim zakonima koji uređuju pravo na isključivanje. U nastavku se daje kratak pregled najvažnijih spoznaja, koje zaslužuju biti predmetom daljnjeg istraživanja, te neki primjeri dobrih praksa.

Uređivanje prava na isključivanje zakonom u nekim državama članicama rezultiralo je porastom broja odredbi kolektivnih ugovora sektora i poduzeća kojima se to pravo uređuje. Primjerice, u Francuskoj je u samo dvije godine nakon donošenja zakona 2016. godine broj kolektivnih ugovora koji ga uređuju porastao za 86 %, više od trećine kolektivnih ugovora uređuje pravo na isključivanje, a čak oko 30 % kolektivnih ugovora koji se bave i tim pravom doneseno je u poduzećima koja zapošljavaju manje od 50 radnika. Porast je zabilježen i u Španjolskoj i Italiji. Ako se ne uspije zaključiti kolektivni ugovor, poslodavac u Francuskoj ima obvezu donijeti povelju, a u Španjolskoj protokol kao jednostrane autonomne izvore.¹¹²

To potiče na razmišljanje o modelu zakonskog uređenja prava na isključivanje, u kojem je implementacija ovog prava primarno povjerena socijalnim

¹¹⁰ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 21.

¹¹¹ Okvirni sporazum o digitalizaciji, Rezolucija EP o pravu na isključivanje, Nacrt Direktive o pravu na isključivanje.

¹¹² Povelju kojom se uređuje ispravan način korištenja e-pošte donijelo je 23 % poduzeća, a 16 % njih ima odredbe koje jamče pravo na isključivanje. S druge strane, 41 % poduzeća nije ograničilo korištenje sredstava IKT-a. Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4., str. 19.

partnerima, a u slučaju da oni ne postignu sporazum, pravo na isključivanje obvezno uređuje poslodavac jednostrano (poveljom, odnosno pravilnikom o radu i sl.). Na taj bi se način odgovorilo i na problem različitih tradicija kolektivnih radnih odnosa i različite snage socijalnih partnera¹¹³ koje postoje u različitim državama jer bi u nedostatku kolektivnog ugovora pravo bio dužan urediti poslodavac.

Navedena studija, koja se fokusirala na implementaciju prava na isključivanje putem kolektivnih ugovora sektora i poduzeća, pokazala je da se sektorskim kolektivnim ugovorima uglavnom postavlja opći okvir za daljnje uređenje ovog prava kolektivnim ugovorima na razini poduzeća, kojima ga je moguće urediti primjereno zahtjevima radnog okruženja i stvarnim potrebama. Prevladava tzv. *soft* pristup isključivanju radnika, koji sadržava veću razinu fleksibilnosti u organizaciji radnog vremena, ali njegovo prihvaćanje može biti rezultat slabije pregovaračke snage radnika. Nadalje, uočena je veza između stalne dostupnosti radnika i preopterećenja radom pa se kao dobra praksa pokazalo praćenje tih dvaju elemenata.¹¹⁴ Ističe se uloga menadžera koji bi svojim primjerom trebali pokazati da poštuju pravo na isključivanje. Uz to, posebice važnim čini se utvrditi indikatore za praćenje primjene i učinka prava na isključivanje, a dobiveni podatci morali bi biti dostupni i predstavnicima radnika. Praćenje bi trebalo pokriti komunikaciju izvan radnog vremena, mjerenje radnog vremena, kao i praćenje pojave stresa i *burnouta*. Jedan od uočenih pozitivnih učinaka uvođenja prava na isključivanje na razini poduzeća jest promjena kulture poduzeća, smanjenjem očekivanja stalne uključenosti i dostupnosti radnika kroz osposobljavanje i podizanje svjesnosti radnika i menadžera o rizicima pretjerane dostupnosti, ali i uvođenje mogućnosti prigovora i praćenja.¹¹⁵

Primjere dobre prakse nalazimo u različitim sektorima. Jedan je europska automobilska industrija, ali i telekomunikacije, u kojima su najveća poduzeća, kao što su BMW, Audi i Telekom, među prvima donijela kodekse prakse kojima su uredila zabranu da se radnici kontaktiraju izvan redovitog radnog

¹¹³ O socijalnom dijalogu u Hrvatskoj vidi: Grgurev, I.; Vukorepa, I., *Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 65, br. 3-4, 2015., str. 387 – 408; Gotovac, V., *Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprjeđenja (I. dio)*, Radno pravo, vol. 14, br. 7-8, 2017., str. 12 – 19.; Gotovac, V., *Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprjeđenja (II. dio)*, Radno pravo, vol. 14, br. 9, 2017., str. 35 – 45.

¹¹⁴ O rodnom učinku radnog preopterećenja vidi više: Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 56.

¹¹⁵ Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 55 – 57.

vremena, bez obzira na izvanredne okolnosti. U Volkswagenu su 4000 radnika bile pokrivena mjerom isključivanja funkcije e-pošte na pametnom telefonu 30 minuta nakon završetka redovitog radnog vremena, koje traje od 7,00 do 18,15 sati, u okviru kojeg se može voditi korespondencija s radnicima.¹¹⁶ BMW je sporazumom s radničkim vijećem dopustio radnicima da evidentiraju vrijeme koje su proveli radeći izvan prostora poslodavca, izvan redovnog radnog vremena odgovarajući na e-poruke, koje im može biti plaćeno kao prekovremeni rad, odnosno omogućio je da se radnici sa svojim nadređenima dogovore oko fiksnog “vremena dostupnosti”, čime se nastoji smanjiti neformalni rad uz korištenje IKT-a, tzv. mobilni rad na divlje. Poduzeće Daimler omogućilo je svojim radnicima da tijekom godišnjeg odmora svoj spremnik e-pošte stave na “praznični *mode*”, korištenjem *softwarea* koji automatski briše sve e-poruke koji stižu za to vrijeme, a pošiljatelj dobiva automatski odgovor da se e-poruke brišu te poziva kontaktirati drugog radnika. Jedan francuski kolektivni ugovor za sektor telekomunikacija određivao je da se u ugovoru o radu treba naznačiti vrijeme u kojem se može kontaktirati teleradnika.¹¹⁷

Pravo na isključivanje trebalo bi ostati pravo, a ne obveza. Zato je važno pronaći pravu ravnotežu među ponuđenim rješenjima.¹¹⁸ Dobre prakse mogu kreirati i tijela vlasti.¹¹⁹

9. ZAKLJUČAK

Sve intenzivnija uporaba IKT-a pri obavljanju rada produljuje radno vrijeme, skraćuje razdoblje odmora te narušava ravnotežu između privatnog i poslovnog života i zdravlje radnika. Kako bi se spriječile ili ublažile takve negativne posljedice, sve više država članica EU-a uređuje zakonom pravo na isključivanje.

¹¹⁶ Maier, N.; Ossoinig, V., *Freizeit und Beruf – Rechtliche und technische Unterstützung der Work-Life-Balance*, Der Betrieb, vol. 68, br. 41, 2015., str. 2391 – 2396.

¹¹⁷ Više: Eurofound (2021), *op. cit.* u bilj. 4, str. 11 – 21.

¹¹⁸ Kolektivni ugovor o radu na daljinu, koji je 2016. godine potpisala banka Société Générale, sadržavao je spornu klauzulu o službenim e-porukama, kojom je radnicima na daljinu zabranjeno provjeravati svoju e-poštu ili odgovarati na poruke izvan radnog vremena, a ako to učine samoinicijativno, takva aktivnost neće se smatrati radom obavljenim za poslodavca. Ocijenjeno je da je takva odredba suprotna ustaljenoj sudskoj praksi da radnici moraju biti plaćeni za rad koji su obavili izvan svog radnog vremena. Bell *et al.*, *op. cit.* u bilj. 59, str. 25.

¹¹⁹ Primjerice, njemačko ministarstvo nadležno za zapošljavanje uvelo je 2013. godine politiku “minimalnog zadiranja u vrijeme odmora”.

Novelirani ZR dotiče se prava na isključivanje uvođenjem (općeg) “načela nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji” u čl. 60.a (koji uređuje raspored radnog vremena), ali je, nažalost, propušteno preciznije ga definirati. Zato bi *de lege ferenda* trebalo izričito propisati pravo na isključivanje (tj. nedostupnost) svakog radnika, odrediti njegov sadržaj, definirati prava i obveze poslodavca i radnika te sankcije za poslodavca koji krši ovo pravo. U odredbama koje uređuju institute rada na daljinu i na izdvojenom mjestu rada zakonodavac je posvetio pozornost bitnim elementima kao što su organizacija rada, evidentiranje radnog vremena te radno opterećenje. Od mjerenja radnog vremena kod ovih fleksibilnih oblika rada ne bi trebalo odstupiti, zbog razloga koji su ranije navedeni. U dijelu koji se odnosi na provođenje zaštite na radu čini se da nisu opravdane razlike u obvezama poslodavca i radnika kod rada na daljinu u odnosu na rad na izdvojenom mjestu rada, posebice kada se radnik koristi IKT-om. Treba se složiti sa stajalištem I. Grgurev i Ž. Potočnjaka da bi uvođenje nekih posebnih uvjeta i mjera trebalo ovisiti o razini rizičnosti konkretnog posla. Na koncu, zbog veće izloženosti ovih dviju skupina radnika negativnim rizicima vezanima uz korištenje IKT-a, kod uređenja njihova prava na isključivanje trebalo bi predvidjeti i detaljnije urediti neke dodatne mjere, odnosno veću razinu zaštite u odnosu na onu koju treba zajamčiti ostalim radnicima.

S obzirom na važnu ulogu autonomnih izvora u uređivanju i ostvarivanju prava na isključivanje, ZR-om bi trebalo propisati da se pravo na isključivanje može detaljnije urediti kolektivnim ugovorom i/ili sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, a ako to ne bude slučaj, predvidjeti obvezu poslodavca da ga uredi pravilnikom o radu. Na koncu, potrebno je osigurati učinkovitu primjenu propisa, ali i nastaviti raditi na podizanju svjesnosti o problemu te razvijanju kulture poštovanja prava na odmor.

LITERATURA

Knjige, studije i članci

- Bell, M. *et al.*, *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives*, str. 1 – 31. <https://www.tcd.ie/law/2020.21/Final%20RTD%20report.pdf> (7. prosinca 2021.).
- Bilić, A., *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, vol. 48, br. 3, 2011., str. 631 – 647.
- Bilić, A., *Telework in the Time of Covid-19 Crisis – Breaking the Old Rules and making the New Ones*, u: Sander, G. G.; Pošćić, A.; Martinović, A. (ur.), *Explo-*

- ring the Social Dimension of Europe, Essays in Honour of Nada Bodiroga-Vukobrat, Verlag Dr. Kovač, Hamburg, 2021., str. 111 – 125.
- Bjelinski, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi* (doktorski rad), Zagreb, Pravni fakultet, 2022.
- De Spiegelaere, S.; Piasna, A., *Zašto i kako skratiti radno vrijeme*, 2019. https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-publications/11786807266267666411050462706_zastoikakoskratitiradnovrijeme_web_pdfverzija.pdf (1. ožujka 2023.).
- Eurofound i ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, International Labour Office, Geneva, 2017.
- Eurofound, *Living, working and COVID-19 e-survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. (Eurofound (2020c)).
- Eurofound, *New forms of employment: 2020 update* (New forms of employment series), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. (Eurofound (2020a)).
- Eurofound, *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (1. veljače 2023.).
- Eurofound, *Right to disconnect in the 27 EU Member States, working paper*, 2020. (Eurofound (2020b)), <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (1. veljače 2023.).
- Eurofound, *Right to Disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. (Eurofound (2021)).
- Eurofound, *Telework and ICT based mobile work: Flexible working time in the digital age* (New forms of employment series), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. (Eurofound (2020d)).
- Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
- European Industrial Relations Dictionary*, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>, 27.11.2021.
- Ferrante, V., *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, *European Labour Law Journal*, vol. 10, br. 4, 2019., str. 370 – 385.
- Garcia-Muñoz Alhambra, M. A.; Hiessl, C., *The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time*, *European Labour Law Journal*, vol. 10, br. 4, 2019., str. 343 – 352.

- Gotovac, V., *Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprjeđenja (I. dio)*, Radno pravo, vol. 14, br. 7-8, 2017., str. 12 – 19.
- Gotovac, V., *Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprjeđenja (II. dio)*, Radno pravo, vol. 14, br. 9, 2017., str. 35 – 45.
- Grgurev, I.; Potočnjak, Ž., *Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu*, u: Miladin, P.; Giunio, M. (ur.), Zbornik 59. susreta pravnika, Zagreb, Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2021., str. 281 – 310.
- Grgurev, I., Vukorepa, I., *Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 65, br. 3-4, 2015., str. 387 – 408.
- ILO, *Ensuring decent working time for the future*, 2018., https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (24. veljače 2023.).
- Kotulovski, K., *Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja*, Zagrebačka pravna revija, vol. 10, br. 1, 2021., str. 58 – 90.
- Kushlev, K.; Dunn, E. W., *Checking email less frequently reduces stress*, Computers in Human Behavior, vol. 43, 2015., str. 220 – 228.
- Leccese, V. S., *Monitoring working time and Working Time Directive 2003/88/EC: A purposive approach*, European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, vol. 14, br. 1, 2022., str. 1 – 14.
- Lerouge, L.; Trujillo Pons, F., *Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, European Labour Law Journal, vol. 13, br. 3, str. 450 – 465.
- Maier, N.; Ossoinig, V., *Freizeit und Beruf – Rechtliche und technische Unterstützung der Work-Life-Balance*, Der Betrieb, vol. 68, br. 41, 2015., str. 2391 – 2396.
- Mitrus, L., *Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)*, European Labour Law Journal, vol. 10, br. 4, 2019., str. 386 – 397.
- Potočnjak, Ž., *Novine u hrvatskom radnom zakonodavstvu*, u: Barbić, J.; Giunio, M. (ur.), Zbornik Susreta pravnika Opatija ‘14, Opatija, svibanj 2014, Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, Zagreb, 2014., str. 291 – 349.
- Potočnjak, Ž., *Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU*, Radno pravo, br. 3, 2022., str. 3 – 45.

- Samuel, H., *Unfair for French worker to have to leave his phone on after work, so he gets payout*, <https://www.stuff.co.nz/business/world/105952478/unfair-for-french-worker-to-have-to-leave-his-phone-on-after-work-so-he-gets-payout> (6. prosinca 2021.).
- SSSH, “*Podržavamo rad od kuće, ali uz suglasnost radnika i pokrivanje troškova*”, <https://www.nacional.hr/sssh-podrzavamo-rad-od-kuce-ali-uz-suglasnost-radnika-i-pokrivanje-troskova/> (25. veljače 2023.).
- UNI Global Union Professionals and Managers, *The Right to Disconnect: Best Practices*, <http://www.thefutureworldofwork.org/media/35639/right-to-disconnect-en.pdf> (10. veljače 2023.).
- UNESCO, IIEP Learning Portal, <https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/information-and-communication-technologies-ict> (12. veljače 2023.).

Pravni izvori

- Code du travail, <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050> (1. ožujka 2023.)
- Direktiva Vijeća 89/654/EEZ od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada (SL L 393, od 30. 12. 1989.)
- Direktiva Vijeća 1990/270/EEZ od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima (SL L 156, od 21. 6. 1990.)
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299/9, od 18. 11. 2003.)
- 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 (SL L 188, od 12. 7. 2019.)
- Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, od 29. 6. 1989.)
- Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, od 11. 7. 2019.)
- European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Tekst na

- hrvatskom jeziku: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HR.pdf (12. veljače 2023.)
- European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665> (2. veljače 2023.)
- Francuska, Zakon br. 2016-1088 (8. 8. 2016.)
- Italija, Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (17G00096), (articoli 18-24) come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni, čl. 18. – 24.
- Konačni prijedlog ZIDZR-a, https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-12-01/170302/PZE_394.pdf (25. veljače 2023.)
- Njemačka, Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist.
- Okvirni sporazum o radu na daljinu, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf (21. veljače 2023.)
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, Narodne novine, br. 73/2017
- Španjolska, Organic law 3/2018, 5. 12. 2018.
- Španjolska, Zakon o radu na daljinu, 10/2021, od 9. 7. 2021.
- Zajednička deklaracija o socijalnim učincima digitalizacije u sektoru osiguranja (2016.), <https://www.insuranceurope.eu/publications/1903/joint-declaration-on-the-social-effects-of-digitalisation/download/Joint+declaration%20on%20the%20social%20effects%20of%20digitalisation.pdf> (20. veljače 2023.)
- Zajednička deklaracija o umjetnoj inteligenciji, iz 2021. g. <https://www.insuranceurope.eu/publications/1639/joint-declaration-on-artificial-intelligence/download/Joint+declaration%20on%20artificial%20intelligence.pdf> (20. veljače 2023.)
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Narodne novine, br. 151/2022.
- Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022.
- Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 154/2014, 94/2018, 96/2018.

Praksa Suda EU-a

- C-14/04, Abdelkader Dellas and Others v. Premier minister and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite, 1.12.2005., ECLI:EU:C:2005:728.
- C-344/19, D. J. v Radiotelevizija Slovenija, 9.3.2021., ECLI:EU:C:2021:182.
- C-55/18, Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, 14.5.2019., ECLI:EU:C:2019 :402.
- C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, 9.9.2003., ECLI:EU:C:2003:437.
- C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 3.10.2000., ECLI:EU:C:2000:528.
- C-518/15, Ville de Nivelles v Rudy Matzak, 21.2.2018., ECLI:EU:C:2018:82.

Drugi izvori s interneta

- BDA, *Europäisches Parlament verabschiedet Initiativbericht zum "Recht auf Nichterreichbarkeit"*, <https://arbeitgeber.de/europaeisches-parlament-verabschiedet-initiativbericht-zum-recht-auf-nichterreichbarkeit/> das Recht auf Nichterreichbarkeit (26. 2. 2023.)
- Epidemija neplaćenih sati: Radnici u trgovini godišnje 30 dana odrade besplatno*, 30. 4. 2014. <https://www.novolist.hr/novosti/hrvatska/epidemija-neplacениh-sati-radnici-u-trgovini-godisnje-30-dana-odrade-besplatno/> (10. veljače 2023.)

Summary

Sandra Laleta*

**RIGHT TO (DIGITALLY) DISCONNECT: CHALLENGES
AND POSSIBLE SOLUTIONS**

The increasing use of digital tools for work purposes often results in the worker's constant availability. That may lead to a breach of the provisions on limited working time and obligatory rest periods, infringing the work-life balance and having a detrimental effect on the worker's health. The very purpose of introducing the right to disconnect is to prevent, mitigate or resolve such negative consequences. Starting from this background, this paper analyses the regulation of the right to disconnect in EU law, the relevant legislation in several EU Member States and Croatia, and the case-law of the Court of Justice of the European Union in relation to the implementation of the Directive on Working Time, as well the role of social partners in the regulation and exercise of the right to disconnect.

Key words: right to disconnect; EU legislation; Croatian legislation; working time; occupational health and safety; social dialogue

* Sandra Laleta, Ph. D., Professor, Faculty of Law, University of Rijeka, Hahlić 6, 51000 Rijeka; sandra.laleta@pravri.uniri.hr; ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2036-5886