

M. Vaupotić Arsenić, S. Debeljak*

ZAŠTITA RADNIKA PRILIKOM OBAVLJANJA RADA NA IZDVOJENOM MJESTU RADA (RADA OD KUĆE) U PRAVNOJ REGULATIVI I PRAKSI

UDK 331.45:331.526.22
PRIMLJENO: 27.12.2023.
PRIHVAĆENO: 13.6.2024.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: Ovim radom obrađena je problematika rada od kuće, odnosno rada na izdvojenom mjestu rada, budući da se autori prvenstveno usmjeravaju na ovaj oblik rada. Uvodno su navedeni uvjeti koji su prethodili sve češćem korištenju ovakve mogućnosti rada. Obrađena je pravna regulativa EU-a o pitanju izdvojenog mjesta rada koja definira uvjete rada, sigurnost i zdravlje radnika na radu, odnos privatnog i poslovnog života radnika, zaštite podataka radnika te prava radnika na isključivanje. Istaknut je i Okvirni sporazum o radu na daljinu kojim se nastojao definirati način rada koji bi bio povoljniji i za radnika i za poslodavca na način kojim bi radnik imao na raspolaganju mogućnost obavljanja rada izvan prostorija poslodavca, čime bi se radniku omogućila veća fleksibilnost u radu, a time i povećala produktivnost rada. U radu se također obrađuje i regulativa rada na izdvojenom mjestu rada u nacionalnom zakonodavstvu te prikazuju pravni akti koji se nadovezuju na temeljne odredbe iz Zakona o radu, a odnose se na zaštitu i sigurnost na radu zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada. U svrhu dobivanja povratne informacije o stavu ispitanika o pitanju rada od kuće napravljen je anketni upitnik. Rezultati upitnika zajedno s komentarima i preporukama ispitanika prikazani su u posljednjem dijelu rada. Iz svih cjelina rada izveden je zaključak o mogućim daljnjim koracima o radu na izdvojenom mjestu rada, odnosno radu od kuće.

Ključne riječi: rad od kuće, rad na izdvojenom mjestu rada, uvjeti rada na izdvojenom mjestu rada, sigurnost i zaštita radnika na izdvojenom mjestu rada, EU i nacionalna pravna regulativa za izdvojeno mjesto rada

UVOD

Godine 2020. svaki dio ljudskog života korjenito se promijenio, kako privatni, tako i onaj poslovni. U cilju sprečavanja širenja bolesti uvedene su mjere čiji je cilj bio smanjiti ljudski kontakt. Za djelatnosti za koje je to bilo izvedivo, uvedena je mogućnost obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada, odnosno rada od kuće. Koliko god je takav način rada bio neuobičajen, čak za pojedini

ne djelatnosti i nezamisliv, kroz jedno razdoblje to je bio i jedini način obavljanja rada. Zanimanja koja se nisu mogla prilagoditi novonastaloj situaciji, jednostavno su bila primorana na izvjesno vrijeme prestati s radom.

Uključivanjem digitalnog načina komunikacije i upravljanja informacijama u svakodnevnom poslovanju, izdvojeno mjesto rada dobilo je sasvim novu dimenziju te otvorilo nove mogućnosti organizacije posla i izvan prostora poslodavca, pa i zemljopisnih granica. Iako ovakav način rada nosi određene prednosti i nedostatke, otvara i pitanja povezana s primjenom i provedbom propisa zaštite na radu.

*Maja Vaupotić Arsenić, mag. ing. sec., mag. iur., (maja@hrzz.hr), Hrvatska zaklada za znanost, 51410 Opatija, Hrvatska, dr. sc. Sandra Debeljak, viši pred., (sandra.debeljak@veleri.hr), Veleučilište u Rijeci, 51000 Rijeka, Hrvatska.

U ovom će se radu istaknuti prednosti i nedostaci rada od kuće sa stajališta zaposlenika. Zaključci koji će se iznijeti u radu temelje se na podacima iz upitnika koji je dostavljen zaposlenicima koji obavljaju administrativna zanimanja ili zanimanja koja omogućavaju obavljanje posla na izdvojenom mjestu rada, odnosno rad od kuće.

Pojam rada od kuće spominje se kroz različite EU i nacionalne pravne izvore. Potrebno je istaknuti i međunarodni ugovor koji je značajan uz pravo EU-a i nacionalno zakonodavstvo. Riječ je o Konvenciji Međunarodne organizacije rada br. 177 o radu od kuće (dalje u tekstu: Konvencija br. 177).

Konvenciju br. 177 dana 20. lipnja 1996. godine prihvatila je Opća skupština Međunarodne organizacije rada, a stupila je na snagu 22. travnja 2000. godine (*C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)*). Donesena je kao rezultat zaključka kako se većina međunarodnih konvencija i preporuka koje sadrže norme opće primjene o pitanju uvjeta rada može primijeniti i na rad od kuće, ali i da je navedene norme potrebno dopuniti posebnim pravilima specifičnima baš za rad od kuće. Navedenom Konvencijom definira se pojam rada od kuće koji mora zadovoljavati odgovarajuće uvjete. Radom od kuće smatra se rad koji radnik obavlja od kuće, u svojem domu ili na drugom mjestu po svojem izboru, osim radnog prostora poslodavca. Takav rad obavlja se zbog naknade za rad, a rezultira u produktu ili usluzi određenoj od poslodavca, neovisno o tome tko osigurava opremu, materijal ili druga proizvodna sredstva (*Bilić, Buklijaš, 2006.*).

Konvencijom je utvrđena obveza država stranaka da u dogovoru s najrepresntativnijim organizacijama poslodavaca i radnika svoju nacionalnu politiku usmjere na poboljšanje položaja radnika koji rad obavljaju od kuće (*Lipnjak, 2012.*). Republika Hrvatska nije ratificirala ovu Konvenciju, a trenutno je 13 država obvezano odredbama ovog međunarodnog ugovora i za njih je Konvencija stupila na snagu (*International Labour Organization, Ratifications of C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)*).

Konvencija regulira jednaki tretman radnika koji rad obavljaju od kuće u odnosu na ostale radnike, osobito u odnosu na prava radnika na

udruživanje i sudjelovanje u organizacijama, zaštite od diskriminacije u zaposlenju i zanimanju, sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, naknade za rad, zakonski propisane zaštite socijalnog osiguranja, profesionalnog usavršavanja, najniže dopuštene dobi za zapošljavanje i obavljanje poslova te zaštite majčinstva (*Bilić, Buklijaš, 2006.*).

U lipnju 1996. Generalna skupština Međunarodne organizacije rada prihvatila je i Preporuku broj 184 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)) koja sadrži detaljnije odredbe povezane s radnim vremenom i odmorima radnika koji rade od kuće, zaštitu na radu i zdravlje tih radnika, zaštitu materinstva, socijalnu zaštitu, nadzor ovakve vrste rada i druge odredbe (*čl. 1. do 13. R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), International Labour Organization*).

Navedeni dokumenti Međunarodne organizacije rada donose važna pravila u području ove vrste rada. Na međunarodnoj razini obeshrabrujuće je to što je do danas Konvencija br. 177 obvezujuća za samo 13 država. Za rad na izdvojenom mjestu rada vrijedi pravo Europske unije, za one države koje su njezine članice te nacionalna pravna pravila. Pravo Europske unije, posebice u području zaštite zdravlja na radu postavlja minimum standarda, a na svakoj je državi članici da propiše i stroža pravila, ako to želi.

IZDVOJENO MJESTO RADA - PRAVO EU-a

Prema podacima iz izvješća „Rad na daljinu od kuće i preventivne mjere za sigurnost i zdravlje na radu u europskim poduzećima: rezultati istraživanja ESENER-3“ iz 2021. godine (dalje u tekstu: „Izvješće EU-OSHA-e, 2021.“), utvrđeno je da su države EU-a prije pandemije uglavnom rijetko koristile mogućnost rada od kuće (u 2019. godini otprilike 3 % radnika uglavnom je obavljalo rad od kuće, dok se, uzimajući u obzir i radnike koji su povremeno radili od kuće, može govoriti o 11 % radnika koji su radili od kuće); (*EU-OSHA, 2021.*).

Ako se rad od kuće promatra sa stajališta rizika kojima su radnici izloženi zbog takvog na-

čina rada u odnosu na radnike koji rad obavljaju u prostorijama poslodavca, o pitanju problema s koštano-mišićnim sustavom nema većih odstupanja, osim kod glavobolja i naprezanja vida koje je više izraženo kod radnika koji rade od kuće u odnosu na ostale radnike. Međutim, najveća razlika o pitanju izloženosti rizicima radnika vidljiva je u pogledu psihosocijalnih rizika koji su izraženiji nego kod radnika koji rad obavljaju kod poslodavca (to su uglavnom anksioznost, poremećaj u spavanju i stres); (EU-OSHA, 2021.).

Iako na razini EU-a ne postoje posebne direktive ili propisi koji reguliraju rad od kuće, Europska unija ima uspostavljene instrumente kroz više direktiva koje uređuju organizaciju radnog vremena, uvođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, ravnotežu između poslovnog i privatnog života i druge, i ti će se propisi prikazati u nastavku. Također, europski

socijalni partneri posebnu pozornost posvetili su ovom području, prvenstveno kroz pojedine autonomne sporazume (*Europski gospodarski i socijalni odbor, 2021.*), o čemu će također biti riječi u nastavku rada¹.

¹Za istaknuti je i Kampanju za zdrava mjesta rada za razdoblje 2023.-2025. Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu pod nazivom „Siguran i zdrav rad u digitalno doba“. Kampanja za zdrava mjesta rada za razdoblje 2023.-2025. temelji se na pet prioriteta područja, a jedno od njih odnosi se na rad na izdvojenom mjestu rada. Kampanjom se nastoji podići svijest i povećati znanje o prilikama u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu, izazova i rizika u vezi s radom na izdvojenom mjestu rada za sve radnike te praksa prevencije i praktičnih alata za procjenu rizika. U cilju sprječavanja rizika tijekom rada od kuće EU-OSHA izradila je i praktične savjete za radnike i poslodavce kako bi kućni ured postao udobno, učinkovito i zdravo mjesto rada te kako bi se smanjili fizički i psihosocijalni rizici rada na izdvojenom mjestu rada. EU-OSHA je u nizu informativnih listova za radnike i poslodavce stavila na raspolaganje niz savjeta o tome kako optimizirati ergonomiju i okruženje radne stanice, kako poboljšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kako izbjeći socijalnu izolaciju radnika na daljinu, kako upravljati radnicima koji rade od kuće i, općenito, kako čovjek može ostati zdrav dok je umrežen (*Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2023.*).

Tablica 1. Pregled odredbi organizacije radnog vremena koje se mogu primijeniti na rad od kuće na osnovi Direktive 2003/88/EZ i Zakona o radu

Table 1. Overview of the provisions of the organization of working hours that can be applied to working from home based on Directive 2003/88/EC and the Labor Law

Odredba koja propisuje uvjete organizacije radnog vremena	Direktiva 2003/88/EZ	Zakon o radu
Radno vrijeme	Potrebno je osigurati da prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48 (čl. 6.).	Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno (čl. 61. st. 1.). Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom duljim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a ovog Zakona (čl. 62. st. 2.). Čl. 18.a propisuje mogućnost da radnik dodatno radi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. Temeljna odredba propisuje da se ugovorom o dodatnom radu ne smije ugovoriti radno vrijeme u trajanju duljem od osam sati tjedno (čl. 18.a st. 4.), uz određene posebnosti kod nejednako raspoređenog radnog vremena (čl. 18.a).
Stanke	Svakom radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, potrebno je osigurati stanku za odmor (čl. 4.).	Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno (čl. 73. st. 1.).
Dnevni odmor	Tijekom 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno (čl. 3.).	Tijekom 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno (čl. 74. st. 1.).
Tjedni odmor	Radnik u razdoblju od sedam dana ima pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora kojem se pribraja dnevni odmor (čl. 5.).	Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor (čl. 75. st. 1.).
Godišnji odmor	Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom (čl. 7. st. 1.).	Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, dok maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (čl. 77. st. 1.).

Direktiva 2003/88/EZ o određenim oblicima organizacije radnog vremena

Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim oblicima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003., dalje u tekstu: Direktiva 2003/88/EZ) propisuju se minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena s obzirom na trajanje dnevnog odmora, stanki, tjednog odmora, najvećeg broja radnih sati tjedno, godišnjeg odmora te noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda (*Direktiva 2003/88/EZ, čl. 1. st. 1.-2.*). Navedena Direktiva implementirana je u Zakon o radu (dalje u tekstu: ZR). U nastavku je prikazan pregled odredbi organizacije radnog vremena koje se mogu primijeniti na rad od kuće na način kako ih definira Direktiva 2003/88/EZ te kako su one propisane ZR-om.

Direktivom 2003/88/EZ propisano je pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise povoljnije za radnika (*Direktiva 2003/88/EZ, čl. 15.*), što je i vidljivo na temelju odredbi koje definiraju dnevni odmor radnika.

Direktiva Vijeća 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu

Kako bi se osigurala sigurnost na radu te očuvalo zdravlje radnika, donesena je Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., dalje u tekstu: Direktiva 89/391/EEZ). Pravila zaštite na radu iz Direktive primjenjuju se i na radnike koji posao obavljaju na izdvojenom mjestu rada, odnosno od kuće.

Direktivom 89/391/EEZ propisani su minimalni zahtjevi za poticanje poboljšanja, posebno u radnom okruženju, u cilju osiguravanja više razine zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Ove odredbe primjenjuju se na sve sektore djelatnosti osim pojedinih specifičnih sektora ili na neke posebne aktivnosti u poslovima zaštite građana (*Direktiva 89/391/EEZ, čl. 2. st. 2.*). Navedena Direktiva implementirana je u Zakon o zaštiti na radu (dalje u tekstu: ZZR) i temeljni je pravni akt u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu u pravu EU. Kao najvažnija obveza poslodavca isti-

če se prevencija rizika (*Direktiva 89/391/EEZ, čl. 6. st. 1.*), što je potpuno u skladu s preventivnim karakterom ZZR-a.

Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU

Polazište Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., dalje u tekstu: Direktiva (EU) 2019/1152) je da svaki radnik ima pravo biti upoznat s ključnim aspektima radnog odnosa (*Direktiva (EU) 2019/1152, čl. 4. st. 1.*) što je uvjet za uspostavu transparentnog oblika zapošljenja (*Direktiva (EU) 2019/1152, čl. 1. st. 1.*). Promjene na tržištu rada i prilagodba rada novim uvjetima i tehnološkom napretku dovele su i do promjena u načinu rada koje u novije vrijeme sve više uključuju nestandardne oblike zapošljavanja (*Kotulovski, 2021.*). Prema podacima iz izvješća Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta iz 2020. godine, Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update (dalje u tekstu: „New forms of employment, 2020.“), nestandardni oblici zapošljavanja podrazumijevaju samozapošljavanje, drugačiju organizaciju rada koja može uključivati drugačije radno vrijeme ili mjesto rada kao i uporabu pokretne informacijske i komunikacijske tehnologije, što se može primijeniti i na rad od kuće, odnosno rad na izdvojenom mjestu rada pri kojem se koristi moderna tehnologija (osobno računalo, prijenosno računalo, tablet računalo, („*ICT-based mobile work*“); (*Eurofound, 2020.*). U slučaju nestandardnih oblika zapošljavanja radnika, može se dogoditi da nisu jasno definirana prava i obveze poslodavca i radnika, odnosno uvjeti rada koji proizlaze iz takvog radnog odnosa (*Kotulovski, 2021.*). Direktivom (EU) 2019/1152 propisuje se obveza poslodavca o minimalnim informacijama koje moraju dati radnicima u pisanom obliku (*Direktiva (EU) 2019/1152, čl. 4. st. 2.*).

Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Jedan od argumenata za uvođenje mogućnosti obavljanja rada od kuće je usklađivanje poslovnih

i privatnih obveza. Osim pitanja ravnopravnosti muškaraca i žena na tržištu rada, 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, 12.07.2019., dalje u tekstu: Direktiva (EU) 2019/1158) regulira i pitanja fleksibilnih radnih uvjeta (*Direktiva (EU) 2019/1158, čl. 1, st. 2., točka 2.*), odnosno prilagodbu rasporeda radnog vremena kada je to moguće i radom na daljinu (*Direktiva (EU) 2019/1158, čl. 3. st. 1., točka 6.*). Ipak, većina odredbi Direktive (EU) 2019/1158 odnosi se na pitanja koja reguliraju očinski i roditeljski dopust, odnosno prilagodbu radnih uvjeta i zabrani diskriminacije radnika s djecom starosti do navršениh osam godina te roditeljima pružateljima skrbi, stoga su navedene odredbe implementirane kroz Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (N.N., br. 152/22.).

Uredba (EU) 2016/679 o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ

Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka); (SL L 119, 4.5.2016., dalje u tekstu: Uredba (EU) 2016/679) definiraju se načela i pravila obrade osobnih podataka (*Uredba (EU) 2016/679, čl. 5.*). Za pouzdanost pohrane i raspolaganja podacima, odgovoran je voditelj obrade podataka² (*Uredba (EU) 2016/679, čl. 5. st. 2.*). Direktivom su propisani i uvjeti koje je potrebno ispuniti kako bi obrada i korištenje podataka bili zakoniti (*Uredba (EU) 2016/679, čl. 6. st. 1.*).

Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL))

Uzimajući u obzir različite instrumente kojima EU regulira pravna pitanja kao što su sigurnost i zdravlje radnika, radno vrijeme, radni uvjeti, rav-

noteža između poslovnog i privatnog života, pravo na odmor, zaštita prava radnika, Europski parlament donio je Rezoluciju od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (SL C 456, 10.11.2021., dalje u tekstu: Rezolucija) s obzirom na to da ne postoji posebno zakonodavstvo EU-a o pravu radnika na isključivanje iz digitalnih alata kojima se koriste u svrhu rada. Rezolucija se odnosi na rad koji uključuje informacijske i komunikacijske tehnologije te predviđa mogućnost rada od kuće.

Rezolucijom se istaknula važnost uporabe informacijske i komunikacijske tehnologije koja u novije vrijeme omogućuje veću fleksibilnost u organizaciji rada i radnih zadataka što može biti pozitivno, kako za radnike, tako i za poslodavce jer pruža veću neovisnost i fleksibilnost radnog vremena, pruža neovisnost u organiziranju radnih zadataka, štedi vrijeme provedeno na putovanje na posao i s posla, omogućuje bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života te promiče osobnu fleksibilnost i zaštitu prava radnika (*Rezolucija, prilog Rezoluciji, Preporuke zatraženog prijedloga Komisiji*).

Okvirni sporazum o radu na daljinu i Okvirni sporazum o digitalizaciji

Godine 2002. potpisan je Okvirni sporazum EU-a o radu na daljinu (EU Framework Agreement on Telework; dalje u tekstu: Okvirni sporazum, 2002.) koji su potpisali Europska konfederacija sindikata (ETUC/EKS), Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE), Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu ili od općeg gospodarskog interesa (CEEP) te Europska udruga za obrt, mala i srednja poduzeća (UEAPME). Socijalni partneri sklopili su ovaj sporazum jer su uvidjeli da je rad na daljinu način na koji poslodavci (ali i javna uprava) mogu modernizirati organizaciju posla, a radnici mogu lakše uskladiti poslovni i privatni život. S obzirom na informatizaciju društva, već je tada bilo nužno poticati nove oblike organizacije rada koje povećavaju kvalitetu radnih mjesta. Riječ je o prvom europskom autonomnom sporazumu, kojim je uređeno pitanje rada na daljinu i kojim se organizacije stranke potpisnica obvezuju na implementaciju Okvirnog sporazuma na bilo kojoj prikladnoj razini u nacionalne sustave (*Novaković, 2017.*).

²Fizička ili pravna osoba, odnosno tijelo koje određuje svrhe i sredstva obrade osobnih podataka (*Uredba (EU) 2016/679, čl. 4. st. 1., t. 7.*).

Rad na daljinu u Okvirnom sporazumu definiran je kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u sklopu ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora (*Okvirni sporazum, 2002., točka 2*).

Istaknut je dobrovoljni karakter gdje obje strane (i radnik i poslodavac) trebaju biti voljne ugovoriti ovakav način rada. Navedeno može biti predviđeno prvotnim ugovorom o radu ili se o tome poslodavac i radnik mogu naknadno sporazumjeti. Ono što je važno je da obje strane pristanu na takav način rada te da se usuglase da imaju mogućnost izmijeniti svoju odluku - činjenica da je radnik ugovorom o radu predvidio mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada ne znači da se ne može predomisli, odnosno rad nastaviti obavljati iz prostorija poslodavca. U svakom slučaju, poslodavac i dalje ima obvezu obavijestiti radnika o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (prema Direktivi Vijeća 91/533/EEZ), odnosno o specifičnostima koje se odnose na mjesto rada izvan prostorija poslodavca (*Okvirni sporazum, 2002., točka 3*). S obzirom na to da je rad izvan prostorija poslodavca samo jedan od načina obavljanja posla, smatra se da izmjena načina rada (prijelaz na rad u prostorijama poslodavca) ne utječe na status zaposlenja radnika (*Okvirni sporazum, 2002., točka 3*).

Uzimajući u obzir dobrovoljan karakter sporazuma o odabiru mjesta rada, prava radnika trebala bi biti jednaka neovisno o tome za koji su se način obavljanja rada odlučili – u prostorijama kod poslodavca ili izvan prostorija poslodavca. Pojedine specifičnosti takvog načina rada mogu biti posebno ugovorene (*Okvirni sporazum, 2002., točka 4*).

Prilikom obavljanja rada izvan prostorija poslodavca, poslodavac je dužan poduzeti sve potrebne mjere kako bi osigurao sigurnost informacija koje koristi u svrhu obavljanja posla, a radnik ih je dužan poštovati (*Okvirni sporazum, 2002., točka 5*).

Poslodavac je dužan poštovati privatnost radnika prilikom obavljanja rada na daljinu (*Okvirni sporazum, 2002., točka 6*).

Korištenje, troškovi i ostala pitanja povezana s opremom za rad trebala bi biti definirana prije početka rada. Poslodavac je dužan staviti na raspolaganje radniku opremu za rad osim u slučaju kada radnik za rad koristi vlastitu opremu. Radnik je odgovoran za čuvanje opreme od oštećenja. U slučaju da se rad obavlja izvan prostorija poslodavca (od kuće) kao redovan način obavljanja rada, poslodavac je dužan podmiriti troškove koje je radnik imao zbog takvog načina rada (*Okvirni sporazum, 2002., točka 7*).

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provedbu zaštite na radu (prema Direktivi 98/391) kao i u slučaju kada se rad obavlja u prostorijama poslodavca. Okvirni sporazum predviđa mogućnost, uzimajući u obzir važeće nacionalne propise, ulaska u privatne prostorije radnika, ali uz prethodnu obavijest i pristanak radnika (*Okvirni sporazum, 2002., točka 8*).

O pitanju organizacije radnog vremena radnika koji rad obavljaju na daljinu, količina i zahtjevi za kvalitetom posla trebaju biti jednake onima postavljenima radnicima koji posao obavljaju u prostorima poslodavca. Poslodavac je dužan osigurati provedbu mjera kojima se sprečava izoliranje radnika na daljinu od ostalih radnika zaposlenih kod poslodavca te osigurati pristup ostalim kolegama i potrebnim informacijama (*Okvirni sporazum, 2002., točka 9*).

Radnici koji rad obavljaju od kuće ili jednostavno izvan prostorija poslodavca imaju jednaka prava na usavršavanje i prilike za napredovanje kao i ostali radnici iz organizacije koji posao obavljaju u prostorijama poslodavca (*Okvirni sporazum, 2002., točka 10*).

Također, radnici koji rad obavljaju izvan prostorija poslodavca imaju ista kolektivna prava kao i radnici koji posao obavljaju u prostorijama poslodavca (*Okvirni sporazum, 2002., točka 11*).

Okvirni sporazum implementiran je na primjeru 27 zemalja članica EU-a te država članica Europskog gospodarskog prostora (EEA), Norveške i Islanda, kroz razdoblje od četiri godine. Nakon proteka razdoblja primjene, a s obzirom na činjenicu da su se odredbe Okvirnog sporazuma mogle primijeniti ovisno o zakonodavstvu pojedine zemlje, nisu dobiveni zaključci koji su

se mogli uniformirano primijeniti na sve zemlje i djelatnosti, jer odredbe Sporazuma nisu svugdje niti mogle biti primijenjene (*Commission of the European Communities, 2008.*).

U lipnju 2020., europski socijalni partneri sklopili su autonomni Okvirni sporazum o digitalizaciji koji obuhvaća četiri područja: digitalne vještine i sigurnost radnih mjesta; modalitete uključivanja i isključivanja; umjetnu inteligenciju i zadržavanje ljudske kontrole te poštovanje ljudskog dostojanstva i pitanje nadzora (*Europski gospodarski i socijalni odbor, 2021.*). Sporazum omogućava poslodavcima i sindikatima da kroz partnerstvo na nacionalnoj razini, razini poduzeća i radnog mjesta, uvode strategije digitalne transformacije, poštujući pri tome pravila radnog vremena i druge aspekte ovakve vrste rada (*HUP, 2020.*).

IZDVOJENO MJESTO RADA - PRAVO RH

Da bi se uopće razumjela problematika određivanja mjesta na kojem će radnik obavljati rad, potrebno je definirati pojam mjesta rada te istaknuti koja sve pitanja treba urediti da bi se ispunile obveze poslodavca i radnika propisane važećim pravnim aktima.

Odredbom ZR-a, čl. 7. st. 2., utvrđeno je da poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Nadalje, ZR predviđa mogućnost obavljanja rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu.

U skladu s odredbama čl. 17. Zakona o radu, rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca. Za razliku od takve vrste rada, rad na daljinu definiran je kao poseban oblik rada koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će raditi.

Dakle, rad na izdvojenom mjestu rada je „rad od kuće“, ali i svako drugo mjesto koje nije mje-

sto poslodavca. Specifičnost rada na izdvojenom mjestu rada je u tome da radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca, no adresa na kojoj se rad obavlja poslodavcu mora biti poznata, odnosno definirana u ugovoru o radu. Kod rada na izdvojenom mjestu radnik ne može samostalno birati mjesto rada, već mjesto rada mora u ugovoru o radu biti točno određeno (adresa kuće, stana, vikendice ili drugog prostora koji su poslodavac i radnik zajedno dogovorili kao mjesta rada radnika); (*Vidas, 2023.*).

Rad na izdvojenom mjestu rada (kao i rad na daljinu) mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada. Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada (ni radom na daljinu). Ako se pojave izvanredne okolnosti nastale zbog epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, zbog nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. Ako bi u ovakvom slučaju takav rad trajao dulje od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada (*ZR, čl. 17.*).

S obzirom na to da je ipak riječ o iznimnom, odnosno posebnom načinu obavljanja posla, u slučaju izdvojenog mjesta rada ugovor o radu uz obvezne sastojke iz čl. 15. ZR-a treba sadržavati i dodatne, specifične podatke o:

- organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
- načinu evidentiranja radnog vremena

- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s tim
- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan nadoknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje dulje od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada (ZR, čl. 17.a st. 1.).

Povezano sa st. 1. točkom 1. navedenog članka 17.a, radnika se ne smije onemogućiti da pristupi u poslovne prostorije poslodavca, primjerice zbog preuzimanja dokumentacije, printanja, skeniranja i slično, odnosno, ne smije ga se onemogućiti da primjerice dođe na poslovni sastanak koji se odvija „uživo“ i drugo. Resorno ministarstvo mišljenja je kako ugovor može sadržavati i odredbe o tome na koji je način radnik obvezan biti dostupan poslodavcu tijekom radnog vremena (npr. upotrebom službenog mobitela, službenog računala, korištenjem aplikacija kojima se razmjenjuju elektroničke poruke, i sl.), postoji li pristup internom serveru (intranet), i sl. (*Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Definiranje vezano uz „organizaciju rada“ u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, 2023.*).

Referirajući se na zakonska rješenja, Ministarstvo rada ističe kako je poslodavac obvezan voditi točnu evidenciju o radnom vremenu radnika, bez obzira gdje obavlja svoje ugovorene poslove, odnosno dužan je voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen takav ugovor o radu. Pri tome, nema zapreke da evidenciju vodi

i sam radnik, no odgovornost za točno vođenje evidencije je na poslodavcu. Napominje se da se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada primjenjuju odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu (*Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Rad na izdvojenom mjestu rada – rad od kuće, 2023.*).

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima (ZR, čl. 17.b st. 1.). Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1., točke 4. Zakona o radu u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu (ZR, čl. 17.b. st. 3.). Naime, kako je već prikazano, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati i podatak o naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan nadoknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje dulje od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije. Navedeno propisuje 1. točka 4. navedenog članka 17.a. Uzimajući u obzir da ugovor o radu predstavlja pravnu osnovu postojanja radnog odnosa, ali istovremeno i činjenicu da se sklapa suglasnošću volje radnika i poslodavca te da njihova prava i obveze proizlaze upravo iz takvog ugovora, poslodavac i radnik će ugovoriti u kojem će iznosu poslodavac biti u obvezi snositi troškove nastale radom na izdvojenom mjestu rada. Navedeni iznos može biti utvrđen i kolektivnim ugovorom (*Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne po-*

litike, Naknada troška kao dio ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, 2023.).³

Prema određenju iz stavka 1. točke 6. navedenog članka 17.a, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, osim podataka koje mora sadržavati svaki ugovor o radu, mora između ostalih sadržavati i dodatni podatak o trajanju rada odnosno načinu utvrđivanja trajanja takvoga rada. Već i prema samoj zakonskoj odredbi proizlazi da poslodavac i radnik nisu dužni u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada ili u dodatku postojećem ugovoru o radu kojim se ugovara mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada navesti točan podatak o početku i završetku privremenog ili povremenog rada na izdvojenom mjestu rada. Ipak, poslodavac i radnik moraju predvidjeti način na koji će se to utvrđivati, primjerice, dodavanjem odredbe kojom se upućuje na odgovarajući akt poslodavca, kojim su ta pitanja razrađena. Primjerice, ako su poslodavac i radnik ugovorili mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada npr. 4 dana u mjesecu, u pravilniku poslodavca kojim su razrađena ta pitanja može stajati odredba da je radnik dužan obavijestiti neposredno nadređenog radnika npr. 3 dana prije korištenja rada na izdvojenom mjestu rada da će radnik taj određeni dan umjesto u prostorijama poslodavca raditi na izdvojenom mjestu (*Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Način ugovaranja trajanja rada na izdvojenom mjestu, 2023.*).

Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu (*ZR, čl.17.b st. 2.*).

³Izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak iz 2023. godine utvrđeno je da se neoporezivim iznosom novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova radnika za rad na izdvojenom mjestu rada smatra iznos do 3,98 € po danu, a najviše do 66,37 € mjesečno. Dakle, spomenuti neoporezivi iznos paušalne naknade za podmirivanje troškova rada odnosi se isključivo na rad na izdvojenom mjestu (dakle, na rad od kuće ili iz drugog prostora slične namjene), a ne i na rad na daljinu (*Vidas, 2023.*). Navedena naknada određena je u paušalnom iznosu i ona ne ovisi o stvarnim radnikovim izdacima niti radnik za njezinu isplatu mora dokazivati da su mu radom od kuće nastali navedeni troškovi. Radnik i poslodavac slobodno ugovaraju iznos koji poslodavac radniku isplaćuje kao naknadu za rad od kuće te se navedeni iznos može razlikovati od iznosa propisane neoporezive paušalne naknade (*Sabolić, 2023.*).

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca zbog održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora povezanog s uvjetima rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom (*ZR, čl. 17.b st. 4.*). Prema navedenom, ako nema dogovora s radnikom o tome, predstavnik poslodavca ne smije ući u dom radnika, što je odraz ustavne odredbe o nepovredivosti doma. Međutim, kada se radi o provedbi zaštite na radu radniku bi trebalo biti u interesu da se takva zaštita zaista i provede. Rad na izdvojenom mjestu rada ugovara se suglasnom voljom i radnika i poslodavca, pri čemu važnu ulogu ima povjerenje poslodavca u radnika. Kako ističe nadležno ministarstvo, ako radnik i poslodavac tako ugovore, moguće je da se osposobljavanje radnika za rad na siguran način za poslove s malim rizicima u teoretskom dijelu provodi uz korištenje informatičkih tehnologija, a što uključuje i način provođenja osposobljavanja kao što su *e-learning*, korištenje naprednih komunikacijskih alata, on-line testiranja i sl. U vezi s obavljanjem poslova s malim rizicima koje radnici stalno ili trajnije obavljaju od kuće uz korištenje računala, poslodavac je na odgovarajući način obvezan ispuniti propisane obveze zaštite na radu, što također uključuje praćenje sigurnog načina rada radnika i ocjenu praktične osposobljenosti na mjestu rada. Kako bi se osigurala primjerena razina sigurnosno zdravstvenih zahtjeva, poslodavac može na odgovarajući način u suradnji s radnikom i svojim stručnim službama razmotriti mogućnosti ispunjenja sigurnosno zdravstvenih zahtjeva koji se odnose na navedene poslove. To može uključivati i pregled prostora u kojem će radnik obavljati rad ili druge načine kojima će se potvrditi odgovarajuća primjerenost u odnosu na vrstu poslova koji će se obavljati na izdvojenom mjestu rada, a primjerenost se može dokazivati i drugim elektroničkim zapisima. Iz navedenog proizlazi da kod poslova s malim rizicima koji se obavljaju od kuće radnika, zbog provođenja obveza iz područja zaštite na radu, nije nužan fizički ulazak u dom radnika. U vezi s mogućim posljedicama za radnika koji ne bi dopustio ulazak u svoj stambeni prostor prilikom rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, resorno ministarstvo ističe da se ugovor o radu sklapa suglasnom voljom dviju ugovornih strana, pa ovisi o svakom pojedinač-

nom slučaju hoće li poslodavac s jedne strane, i radnik koji ne dopušta ulazak u svoj dom s druge strane, sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada (*Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Ulazak u dom radnika, 2023.*).

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada (kao i radniku koji radi na daljinu) dužan osigurati zaštitu privatnosti (ZR, čl. 17. st. 5.).

Kroz posebnu odredbu Zakon ističe obvezu poslodavca da radniku koji radi na izdvojenom mjestu osigura rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je to moguće prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada. Kod rada na daljinu poslodavac je u obvezi osigurati samo potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu (ZR, čl. 17.b st. 6.). Osim obveze koju poslodavac ima prema radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada u pogledu sigurnosti i zaštite na radu, ZR nalaže i takvom radniku dužnost poštovanja sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima (ZR, čl. 17.c st. 1.).

Neka dodatna pitanja provođenja zaštite na radu radnika na izdvojenom mjestu rada

O pitanju sigurnosti, ZR ističe obvezu poslodavca prema kojoj je poslodavac dužan osigurati i održavati mjesto rada te upoznati radnika s opasnostima s kojima se može susresti prilikom obavljanja rada. Nadalje, poslodavac je obavezan radnika prije stupanje na radno mjesto osposobiti za rad na siguran način kako bi se osigurala zaštita života i zdravlja radnika (ZR, čl. 28.).

Zakon o zaštiti na radu, kao temeljni pravni akt iz područja zaštite na radu primjenjuje se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca (ZZR, čl. 4. st. 1.). Na rad kod kuće u kojem radnici obavljaju poslove za poslodavca na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je također obavezan primjenjivati odredbe ZZR-a i propisa donesenih na temelju ZZR-a te provoditi i osigurati pravila zaštite na radu kod kuće radnika na jednak način kao i da odnosni radnik posao obavlja u uredu poslodavca (*Vidas, 2020.*). U skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, poslodavac je odgovor-

an za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima. Navedene odredbe odnose se na sva mjesta rada, uključujući i izdvojena mjesta rada neovisno o tome radi li se na izdvojenom mjestu rada o povremenom, pretežitom ili stalnom obavljanju poslova (*Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada, 2020.*).

Prema članku 3. stavku 1., točki 5. ZZR-a, izdvojeno mjesto rada definirano je kao „mjesto u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca“. Osnovna razlika izdvojenog mjesta rada u odnosu na prostor poslodavca je u nadzoru poslodavca. Naime, čl. 3. st. 1., točka 6. ZZR-a definira mjesto rada kao „mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom“. Ovdje je važno napomenuti da prostorije i prostori poslodavca moraju udovoljavati minimalnim zahtjevima zaštite na radu, odnosno odredbama Pravilnika o zaštiti na radu za mjesta rada (dalje u tekstu: Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada). Navedeno se odnosi i na rad od kuće, odnosno izdvojeno mjesto rada, u mjeri u kojoj ih je moguće osigurati u odnosu na osnovnu namjenu stambenog prostora i u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca (*Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada, čl. 3. st. 2.*).

Budući da se na izdvojenom mjestu rada uglavnom obavljaju administrativni i slični poslovi te da se najčešće u radu uglavnom koriste računala, na takvu vrstu rada moguće je primijeniti odredbe Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (dalje u tekstu: Pravilnik o naporima na radu). Navedenim Pravilnikom definirani su zahtjevi koje mora zadovoljiti takvo radno mjesto kako bi se smanjila opasnost od ozljede ili oštećenja zdravlja radnika (*Pravilnik o naporima na radu, Prilog IV.*).

Radno mjesto koje bi zadovoljavalo sve uvjete za rad te tako osiguralo zaštitu života i zdravlja

radnika treba udovoljavati zahtjevima glede dimenzija i stanja prostorije u kojoj se obavlja rad te ergonomskih zahtjeva radnog mjesta (*Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada, čl. 3., čl. 4. st. 3.*).

U slučaju kada se rad obavlja od kuće, radnici bi trebali biti upoznati sa smjernicama za obavljanje rada na siguran način. Tu se posebno misli na uvjete rada u vidu prostora i prostorija za rad koji možda i ne odgovaraju onima koji su radniku na raspolaganju u prostorijama poslodavca, ali bi radnici trebali u skladu s mogućnostima koje su im na raspolaganju pokušati prilagoditi uvjete rada, posebno što se tiče opreme, ergonomskih uvjeta i pauza u radu. Također, uzimajući u obzir da su radnici koji rad obavljaju od kuće više izloženi i psihosocijalnim rizicima, radnicima je od iznimne važnosti i redovna komunikacija s poslodavcem i kolegama (*Aurer Jezerčić, 2020.*).

Za poslove koji podrazumijevaju rad s računalom, poslodavac je obavezan izraditi procjenu rizika pri radu s računalom te urediti mjesto rada na kojem se koristi računalo u skladu s ergonomskim načelima. Navedene obveze primjenjuju se i u slučaju izdvojenog mjesta rada, odnosno rada od kuće. U skladu s odredbama Pravilnika o izradi procjene rizika (u daljnjem tekstu: Pravilnik o izradi procjene rizika) za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako je riječ o administrativnim, uredskim i sličnim poslovima, a za koje je prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca, poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika (*Pravilnik o izradi procjene rizika, čl. 1. st. 4.*). Poslovi malog rizika definirani su Prilogom II. Pravilnika o izradi procjene rizika.

Povremeno obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada podrazumijeva ono vrijeme provedeno na radu (tjedno ili mjesečno) koje je manje od 50 % od ukupnog radnog vremena koje je radnik ugovorio s poslodavcem te takav rad karakterizira dobrovoljnost i pristanak objiju strana. Kada se radi o pretežitom odnosno stalnom obavljanju administrativnih, uredskih i sličnih poslova na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je za navedene poslove obavezan izraditi procjenu rizika koja treba biti dokumentirana te je nadležno ministarstvo mišljenja da će poslodavac kao i u

slučaju povremenog obavljanja poslova, ako je za navedene poslove procijenjen mali rizik, na odgovarajući način u suradnji s radnikom razmotriti mogućnosti ispunjenja sigurnosno zdravstvenih zahtjeva koji se odnose na navedene poslove.

Kako u svojem mišljenju ističe resorno ministarstvo, uvažavajući činjenicu da stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, neovisno o tome radi li se o povremenom, pretežitom ili stalnom obavljanju navedenih poslova, prema odredbi članka 3. stavka 3. Pravilnika o zaštiti na radu za mjesta rada obveze iz navedenog Pravilnika primjenjivat će se, kao što se prethodno već i navelo, u onoj mjeri u kojoj ih je moguće osigurati u odnosu na osnovnu namjenu stambenog prostora i u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca. Uz pretpostavku da su zadovoljene odredbe propisa koji se odnose na stambene objekte, odredbe propisa zaštite na radu primijenit će se na odgovarajući način (u mjeri u kojoj je to moguće) uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi.

U najvećem broju slučajeva rada od kuće obavljat će se administrativni poslovi niskog rizika, u okruženju mjesta rada sa zaslonskom (računalnom) opremom pa će zahtjeve u odnosu na prirodu poslova i veličinu rizika biti moguće osigurati i kod kuće radnika. To će se prvenstveno odnositi na sigurnosne zahtjeve u okruženju mjesta rada sa zaslonskom opremom propisane odredbama Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu.

Nadalje, u mišljenju se navodi da ne postoji obveza ispitivanja radne opreme i radnog okoliša u smislu odredbi relevantnog Pravilnika o pregledu i ispitivanju radne opreme i Pravilnika o ispitivanju radnog okoliša te da se u slučaju kada radnik sam obavlja navedene poslove u stanu ili kući ne primjenjuju odredbe propisa zaštite na radu povezano s evakuacijom i spašavanjem te pružanjem prve pomoći (*Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada, 2020.*).

IZDVOJENO MJESTO RADA – ANKETNO ISTRAŽIVANJE

Razvoj komunikacijske i informacijske tehnologije, koja je u novije vrijeme gotovo svima dostupna, omogućio je povezivanje ljudi u svako doba na gotovo svakom mjestu. Iako su poslodavci diljem svijeta i ranije koristili ove mogućnosti, početkom 2020. godine dolazi do masovne primjene novih sredstava komunikacije i prilagodbe radnih uvjeta. Različite komunikacijske platforme postale su neizostavan alat za svakodnevno obavljanje poslova. Redovno poslovanje gotovo se u potpunosti prenijelo na elektroničke sustave, a radnu opremu činili su pametni telefoni, (prijenosna) računala i tablet računala (*Eurofound, 2020.*). Time je omogućeno da se posao prenosi zajedno s radnikom koji taj posao obavlja.

Za poslodavce koji nisu ranije primjenjivali ovaj način rada, pojavila su se pitanja kako osigurati da se posao i dalje redovno obavlja, a da to ne dovodi u pitanje zdravlje radnika. Najveći izazov s kojima su se poslodavci, odnosno radnici, susreli tijekom obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada jesu uvjeti rada.

Kako bi se dobio što jasniji uvid u iskustvo i stajališta radnika o radu od kuće, tijekom 2022. godine osmišljen je i distribuiran kratak upitnik usmjeren na osobe zaposlene u zanimanjima koja se mogu obavljati na izdvojenim mjestima rada, uglavnom od kuće. Upitnik je ispunilo 100 ispitanika, a dostavljen je u obliku ankete elektroničkim putem.

Pitanja su osmišljena samostalno, nakon uvida u literaturu koja obrađuje problematiku rada na izdvojenom mjestu rada, odnosno rada od kuće. Dio pitanja koja se odnose na sigurnosne aspekte, odnosno na moguće fizičke i psihičke tegobe karakteristične za takav način rada, preuzete su iz Izvješća EU-OSHA-e.

Opći podaci o ispitanicima, podaci o njihovom zaposlenju i radnom iskustvu

Većina ispitanika koja je pristupila ispunjavanju upitnika čine žene (80 %). Navedeni rezultat u skladu je s rezultatima Izvješća EU-OSHA-e prema kojem većinu zaposlenika koji rade od kuće čine upravo žene (*EU-OSHA, 2021.*).

Rezultati upitnika pokazali su da većina ispitanika pripada dobnoj skupini od 31 do 40 godina (54 %), slijedi dobna skupina od 41 do 50 godina (35 %), zatim 51 do 60 godina (7 %) te po 2 % ispitanika čine dobne skupine do 30 godina odnosno preko 60 godina.

Glede stupnja obrazovanja, većina ispitanika je visokoobrazovana. Većina od 59 % ima diplomu sveučilišnog diplomskog ili specijalističkog stručnog studija, 15 % ima doktorat znanosti, 8 % ispitanika završilo je poslijediplomski magistarski studij, 4 % stručni ili sveučilišni preddiplomski studij, dok 14 % ispitanika ima završeno srednjoškolsko obrazovanje.

Jedan od faktora koji također mogu utjecati na kvalitetu obavljenog posla, ali i zadovoljstvo radnika prilikom obavljanja posla od kuće je i iskustvo radnika na tom ili sličnim poslovima. Ispitanike se pitalo o njihovom radnom iskustvu, a rezultati su pokazali kako 39 % ispitanika ima više od 15 godina radnog iskustva na poslu koji obavljaju, 21 % do 15 godina te po 20 % do 10, odnosno do 5 godina. U kasnijem dijelu rada bit će prikazan odnos radnog iskustva i snalaženja u radu od kuće, odnosno kako radnici s više iskustva, jasnim zadacima i dovoljno samostalnosti u radu nisu imali toliko problema s prelaskom na novi način rada izvan prostorija poslodavca.

Rad od kuće moguće je organizirati za djelatnosti koje su po prirodi takve da u redovnom poslovanju ne uključuju korištenje dodatne opreme osim računala i sredstava za komunikaciju. Tu se prvenstveno misli na administrativna zanimanja. To može biti i informatički sektor, a u novije vrijeme i mnoge druge djelatnosti, kao npr. organizacije koje se bave obrazovanjem ili organizacije koje organiziraju tečajeve ili pružaju konzultantske usluge.

Većina ispitanika dolazi iz javnog (54 %), a ostatak od 46 % iz privatnog sektora. Iako je prva pomisao kada se govori o radu od kuće uglavnom da je riječ o administrativnim zanimanjima, većina ispitanika ovog upitnika dolazi iz sustava znanosti i obrazovanja (27 %), zatim slijede ekonomska zanimanja (21 %), pa tek onda administrativna zanimanja (15 %), jednako kao i poslovi koji se odnose na marketing, PR i medije. U manjem postotku slijede ostala zanimanja od kojih

se 9 % odnosi na zanimanja koja nisu predviđena pitanjem (npr. samozaposlene osobe), 5 % na poslove informatike i telekomunikacija. Po 3 % ispitanika obavlja poslove uslužnih djelatnosti i poslove iz kruga državne uprave, dok 2 % ispitanika obavlja poslove povezane sa zdravstvom.

Većina ispitanika zaposlena je u manjim organizacijama (64 %). Raspodjela je sljedeća: 40 % ispitanika zaposleno je u organizaciji s do 50 zaposlenika, 14 % ispitanika u organizaciji s do 20 zaposlenih, 10 % u organizaciji s do 100 zaposlenih, dok samo 36 % u organizacijama s više od 100 zaposlenih osoba.

Većina ispitanika u organizaciji u kojoj su zaposleni imaju položaj radnika unutar odjela ili jedinice (58 %). Drugi dio ispitanika obnaša rukovodeća ili visoko pozicionirana mjesta u organizaciji. Tako 21 % ispitanika čine voditelji odjela ili jedinica, 10 % menadžeri, 7 % čine čelnici organizacija, dok se preostalih 4 % ispitanika nije pronašlo u predloženim kategorijama (npr. samozaposleni).

Uvjeti obavljanja rada od kuće i sigurnosni aspekt rada od kuće

Ispitanici su se izjasnili da je za vrijeme obavljanja rada od kuće većina (60 %) kućanstvo dijelila s dvije ili više osoba, 30 % s jednom, dok samo 10 % ispitanika za vrijeme rada od kuće nije dijelilo kućanstvo s drugim osobama. Gotovo polovina ispitanika (njih 47 %) kućanstvo dijeli s malodobnom djecom.

Prema podacima iz anketnih odgovora, 34 % ispitanika već je ranije imalo iskustva s radom od kuće, dok 66 % ispitanika prije pandemije nije imalo iskustva s radom od kuće.

Glede kvalitete obavljanja posla, zanimljivo je da je 41 % ispitanika odgovorio da je rad od kuće pozitivno utjecao na njihovu kvalitetu rada, a gotovo isti postotak ispitanika odgovorio je da ne

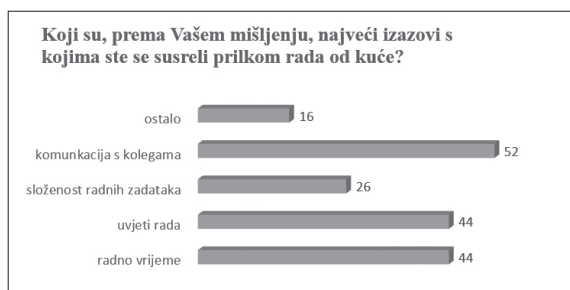
postoje zadaci koje nisu mogli obavljati od kuće, a inače su dio redovnog poslovanja (40 %). Samo 18 % ispitanika izjasnilo se da je rad od kuće negativno utjecao na kvalitetu njihova rada, dok s druge strane, 17 % ispitanika tvrdi da rad od kuće uopće nije utjecao na kvalitetu njihova rada. Za 24 % ispitanika nije jasno osjeti li se promjena u kvaliteti rada.

Potrebno je istaknuti kako unatoč činjenici da je ipak 60 % ispitanika odgovorilo da pojedine poslove nije moglo obaviti od kuće (31 % u potpunosti, 29 % djelomično), navedeno se nije sveukupno negativno odrazilo na samu kvalitetu posla.

Kod radnog vremena, odgovori ispitanika su kao problem koji se nerijetko spominje prilikom rada od kuće ukazali na to da se izgubi pojam o radnom vremenu te se ono oduži kroz čitav dan (41 % ispitanika). Tek manji postotak ispitanika (11 %) istaknuo je da im je radno vrijeme i tijekom rada od kuće ostalo nepromijenjeno.

Kao drugi izazov istaknute su pauze u radu. Iako je većina ispitanika (81 %) istaknula da je uglavnom bila u mogućnosti i dalje redovno uzimati pauze tijekom rada, ostatak ispitanika naveo je da je to rijetko bio slučaj (14 %), nije bio u mogućnosti uopće (4 %) ili skoro nikad (1 %).

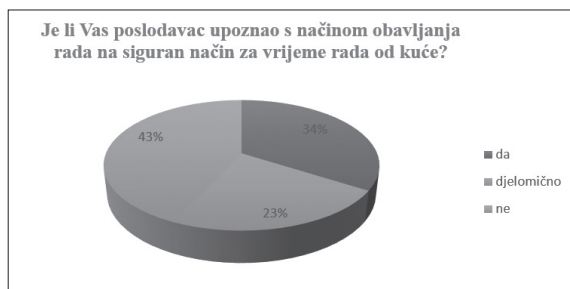
Tijekom rada od kuće radnici su se susreli s mnogim poteškoćama od kojih su kao glavnu istaknuli komunikaciju s kolegama (52 %), odnosno njezin nedostatak. Komentari ispitanika o ovome uglavnom se odnose na nedostatak komunikacije s kolegama u uredu, ali i na nemogućnost izražavanja pisanim putem na način kako bi se to odradilo usmeno, odnosno uživo, što je, prema riječima pojedinih ispitanika, u više navrata dovelo do problema u komunikaciji, kako s kolegama, tako i s nadređenima. Ostali izazovi s kojima su se radnici prilikom rada od kuće susreli su radno vrijeme (44 %) i uvjeti rada (44 %), a u manjem postotku i složenost radnih zadataka (26 %).



Slika 1. Najveći izazovi s kojima su se susreli ispitanici prilikom rada kod kuće

Figure 1. The biggest challenges faced by respondents when working at home

S obzirom na činjenicu da se postupak obveznog rada od kuće za vrijeme pandemije obavljao u dosta kratkom vremenskom roku, nisu se svi poslodavci jednako snažili u takvoj situaciji. U pojedinim se organizacijama postupak provodio do posljednjeg detalja, dok je u drugim cijeli postupak odrađen samo na najnužnijoj razini. Pojedine su organizacije propisale jasna pravila za provedbu sigurnosti na radu i sigurnosti informacija i informacijskih sustava, dok su druge takva pitanja u većoj ili manjoj mjeri zapostavile. Naime, većina ispitanika (67 %) je ipak bila u potpunosti (34 %) ili barem djelomično (23 %) osviještena od poslodavca o ovome.

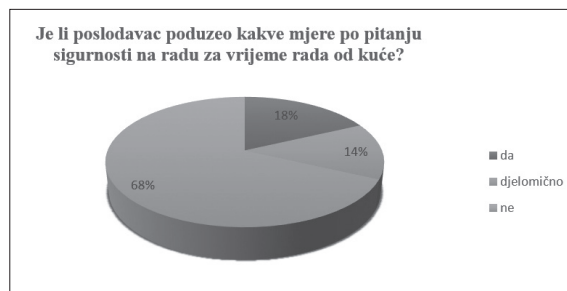


Slika 2. Upoznatost ispitanika s načinom obavljanja rada na siguran način za vrijeme rada od kuće

Figure 2. The interviewee's familiarity with how to perform work in a safe manner while working from home

Međutim, iako je većina poslodavaca obavijestila svoje radnike o mjerama koje je potrebno poduzeti zbog sigurnosti na radu prilikom rada od kuće, rezultati anketnog istraživanja prikazuju da ipak nisu poduzete nikakve posebne mjere (68 % ispitanika). Naime, ispitanike se pitalo je li poslodavac poduzeo kakve mjere za sigurnost na radu za vrijeme rada od kuće i 68 % ispitanika

odgovorilo je negativno. Poslodavac je poduzeo takve mjere kod 18 % ispitanika te samo djelomično kod 14 %.



Slika 3. Poduzete mjere sa strane poslodavca za sigurnost na radu za vrijeme rada od kuće

Figure 3. Measures taken by the employer for safety at work while working from home

Kampanjom za zdrava mjesta rada 2020. – 2022.: Smanjenje opterećenja EU-OSHA-e, istaknut je problem poremećaja mišićno-koštanog sustava povezanog s radom na daljinu. Prema podacima iz navedenog izvješća (Poremećaji mišićno-koštanog sustava povezani s radom na daljinu – savjeti za radnike koji rade na daljinu, Kampanja za zdrava mjesta rada 2020. – 2022.: Smanjenje opterećenja, EU-OSHA, dalje u tekstu: „Kampanja za zdrava mjesta rada 2020. – 2022.“), ova kva situacija rezultat je nedostatka ergonomskih uvjeta zbog neodgovarajućeg položaja zaslona i ostalih komponenti računala, što opterećuje mišić gornjih ekstremiteta i leđa. Također, treba uzeti u obzir da nisu svi uvjeti u stambenom prostoru jednaki te da ponekad nije moguće u potpunosti zadovoljiti ni mikroklimatske uvjete koji su propisani za mjesto rada u uredu, odnosno s računalom (strujanje zraka, buka te kvaliteta zraka). Nemogućnost obavljanja redovnih pauza tijekom rada, dulje sjedenje, manje ustajanja i promjena položaja tijela, čimbenici su koji također negativno utječu na mišićno-koštani sustav. Takav poremećaj može biti tegoba za sebe, ali može i dalje uzrokovati dodatne probleme odnosno smanjiti kvalitetu života radnika (EU-OSHA, 2022.).

Prema provedenom ispitivanju, 15 % ispitanika navelo je da je tijekom rada od kuće osjetilo promjene sa spavanjem, 18 % probleme s vidom (zbog duljeg gledanja u zaslon te uvjete u kojima je računalo na kojem je radnik od kuće obavljao rad, kao bliještanje zbog neprikladno smještene

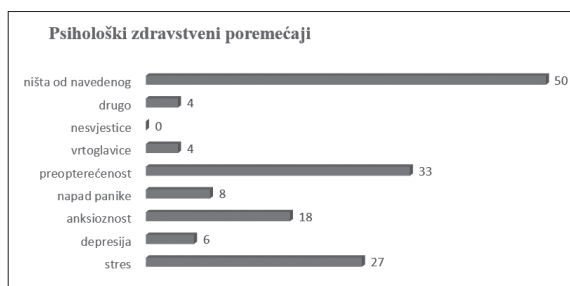
nog izvora svjetlosti). Ipak, većina ispitanika je kao glavnu tegobu istaknula bolove u leđima (42 %) te bolove u zglobovima (12 %). Zanimljivo je istaknuti da, iako je većina ispitanika navela da je osjetila određene tjelesne tegobe tijekom rada od kuće, čak 41 % ukupnog broja ispitanika nije osjetio nikakve tjelesne promjene.



Slika 4. Pregled tjelesnih zdravstvenih tegoba koje su radnici osjetili tijekom rada ili nakon rada od kuće

Figure 4. Review of physical health complaints experienced by workers during or after working from home

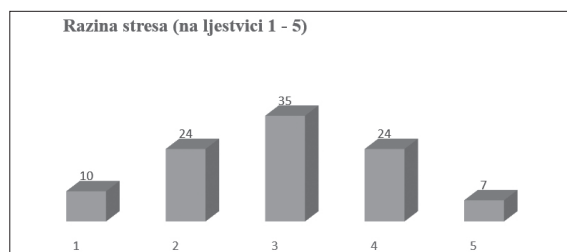
O pitanju psiholoških tegoba, 50 % ispitanika izjavilo je da tijekom razdoblja obavljanja rada od kuće nije osjetilo nikakve psihološke poremećaje. Druga je polovina ispitanika kao glavne psihološke posljedice rada od kuće navela preopterećenost (33 %), zatim stres (27 %), anksioznost (18 %), napad panike (8 %), depresiju (6 %) te vrtoglavice i ostale psihološke tegobe (po 4 %).



Slika 5. Pregled psiholoških zdravstvenih poremećaja koje su radnici imali tijekom rada ili nakon rada od kuće

Figure 5. An overview of psychological health disorders that workers had during or after working from home

S obzirom na to da je stres specifičan faktor koji nije moguće izmjeriti prema unaprijed zadanim parametrima, teško je utvrditi stvarni utjecaj stresa na organizam. Ipak, kako bi se dobio barem okviran pregled na koji su način radnici doživjeli rad od kuće, ispitanici su zamoljeni da subjektivno procijene razinu stresa u rasponu od 1 do 5, gdje je 1 jako niska razina stresa, a 5 izrazito visoka razina stresa. Prema dobivenim podacima, većina ispitanika (35 %) je razinu stresa ocijenila kao srednju (3), dok je samo manji broj (7 %) isto razdoblje ocijenio kao iznimno stresno.

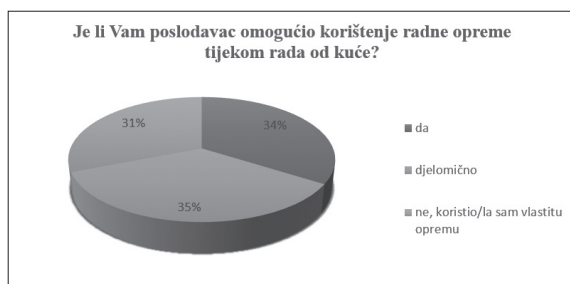


Slika 6. Razina stresa prilikom rada od kuće

Figure 6. Stress level when working from home

S obzirom na to da se 90 % ispitanika izjasnilo da dijeli kućanstvo s jednom ili više osoba, a da gotovo polovina njih u kućanstvu ima i malodobnu djecu (47 %), zanimljivo je da je većina ispitanika ipak zaključila da rad od kuće nije utjecao (44 %) ili je imao pozitivan učinak (23 %) na odnose unutar kućanstva. Ovakav rezultat ide u prilog tezi da je rad od kuće zapravo pozitivna stvar za zaposlenike u smislu da omogućava bolje i jednostavnije balansiranje između privatnog i poslovnog života.

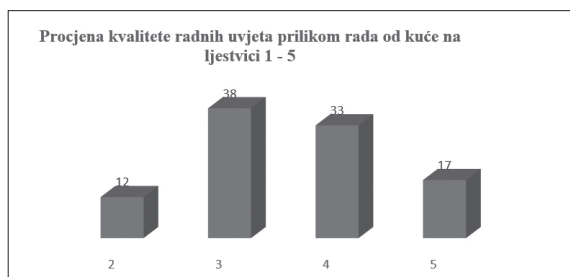
U slučaju rada od kuće, komentari radnika o korištenju opreme bili su različiti. Većini ispitanika poslodavac je potrebnu opremu za rad osigurao u potpunosti (34 %) ili barem djelomično (35 %), dok je samo manji broj ispitanika (31 %) za rad od kuće koristio svoju privatnu opremu. Svakako bi najbolja opcija bila da radnik ima mogućnost samostalno odlučiti hoće li koristiti opremu poslodavca, svoju vlastitu ili kombinirano, ali da prilikom odluke vodi računa o tome da razina radnih uvjeta u tom pogledu ne odstupa značajnije od onih u prostorijama poslodavca.



Slika 7. Mogućnost korištenje radne opreme za rad od kuće

Figure 7. The possibility of using work equipment to work from home

Prema daljnjim anketnim rezultatima, nitko od ispitanika nije ocijenio kvalitetu radnih uvjeta prilikom rada od kuće jako niskom, ali je zato 12 % ispitanika istaknulo da uvjeti nisu bili u potpunosti odgovarajući. Ipak, većina ispitanika smatra da su uvjeti bili srednje kvalitete (38 %), dok ostatak kvalitetu uvjeta rada od kuće procjenjuje kao visoku (33 %) ili izrazito visoku (17 %).



Slika 8. Procjena kvalitete radnih uvjeta prilikom rada od kuće

Figure 8. Assessment of the quality of working conditions when working from home

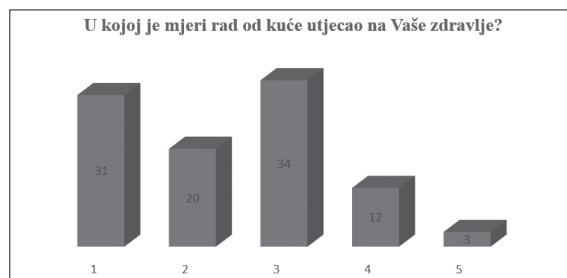
EU-OSHA je u sklopu Kampanje za zdrava radna mjesta 2020.-2022. izradila preporuke o mogućim rizicima za zdravlje radnika koji rad obavljaju od kuće te načinima na koje je navedene rizike moguće izbjeći. Prije svega, tu se misli na probleme s koštano-mišićnim sustavom na koje utječu položaj tijela pri radu, uvjeti rada, vrijeme sjedenja u kontinuitetu, fizička aktivnost radnika, organizacija rada, psihosocijalni rizici, ali i individualne karakteristike radnika. Uz obveznu prethodnu procjenu rizika u odnosu na navedeni rizik, preporuka je svakako odabir prikladne i prilagodljive opreme za rad, promjene položaja tijela i fizička aktivnost radnika kroz dan, odgo-

varajuća organizacija rada te potpora kolega i nadređenih osoba o pitanju socijalne izolacije i radnog opterećenja (EU-OSHA, 2022.).

Komentari i preporuke ispitanika

Ono što se upitnikom željelo ispitati je stav radnika koji su radili od kuće, odnosno jesu li radnici to razdoblje doživjeli pozitivno ili negativno. Zaključno se ispitanike pitalo da ukupno ocijene utjecaj rada od kuće na svoje zdravlje, na kvalitetu obavljenog posla te da kroz opisne komentare navedu prednosti i nedostatke rada od kuće. Također, željelo se doznati bi li ispitanici nastavili s radom od kuće i u redovnim uvjetima.

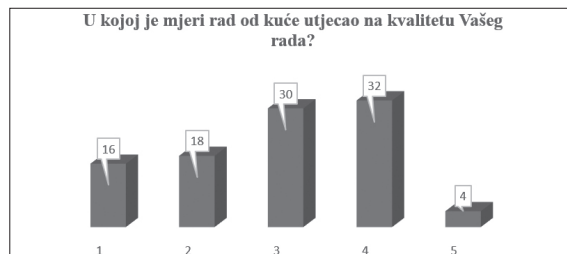
S aspekta sigurnosti na radu, većina ispitanika odgovorila je da rad od kuće uopće nije utjecao na zdravlje radnika (31 %), minimalno je utjecao na 20 % ispitanika odnosno imao je manji utjecaj na 34 % ispitanika. Samo 3 % ispitanika istaknulo je da je rad od kuće utjecao na njihovo zdravlje.



Slika 9. Utjecaj rada od kuće na zdravlje ispitanika

Figure 9. The impact of working from home on the health of respondents

Rezultati upitnika pokazali su da postoji utjecaj rada od kuće na kvalitetu obavljenog posla, međutim, samo manji postotak ispitanika (4 %) istaknuo je značajan utjecaj.



Slika 10. Utjecaj rada od kuće na kvalitetu rada ispitanika

Figure 10. The impact of working from home on the quality of the respondents' work

Unatoč poteškoćama prilikom prilagodbe na novi način rada, samo 13 % ispitanika izjavilo je da ne bi nastavili s radom od kuće ako to nije nužno. Ipak, većina bi prihvatila takav način rada, bilo samo povremeno (47 %), bilo u drugim uvjetima (32 %).

Prema odgovorima ispitanika, prednosti rada od kuće mogu se svrstati u nekoliko kategorija:

- fleksibilno radno vrijeme
- bolji uvjeti života
- ušteda vremena zbog izbjegavanja prometnih gužvi, ali i ušteda vremena za spremanje za posao
- uvjeti rada koji ponekad mogu biti bolji kod kuće nego kod poslodavca, a odnose se na:
 - mogućnost prilagodbe pauza u radu (rasterećenje koštano-mišićnog sustava)
 - smanjen kontakt sa suradnicima (što ne mora uvijek biti nedostatak, npr. zbog buke)
 - povećana produktivnost
 - smanjen izvor ometanja
 - bolje i zdravije planiranje obroka.

Nedostaci rada od kuće prikazani su kroz sljedeće skupine:

- smanjen socijalni kontakt
- uvjeti rada u pogledu:
 - zahtjeva prostora
 - ergonomske uvjeta
 - posebnih prostorija za rad
 - mogućih izvora ometanja (buke, preki-da u radu)
 - nedostatka opreme za rad
 - potrebe za stalnom dostupnošću
 - nedostupnosti tehničke podrške
- teško postavljanje granice ukućanima o radnom i privatnom vremenu
- ponekad otežana komunikacija s kolegama i općenito poslovna komunikacija, manje kvalitetni uvjeti za timski rad

- radno vrijeme koje nije definirano, ponekad se traje cijeli dan, često više od predviđenih 8 sati
- teže psihičko odvajanje od posla i uredovnog vremena
- nepovjerenje poslodavca prema radniku. Za poslodavce koji nisu prije imali iskustva s takvim načinom rada, teško je prepustiti radniku da samostalno organizira radni dan i rješavanje zadataka izvan prostorija gdje poslodavac ima kontrolu
- problemi tehničke prirode – pristup mreži, servisima i sustavima poslodavca
- pitanje troškova. Radnici su za rad od kuće koristili vlastite resurse (struju, vodu, troškove mrežnog operatera) za koje im troškovi nisu bili nadoknađeni
- „kuća postaje ured“.

Ispitanici su zaključili da bi prilikom reguliranja mogućnosti rada od kuće svakako trebalo:

- definirati način postupanja s troškovima radnika za obavljanje rada od kuće (nadoknada troškova za struju, vodu, internet promet)
- mogućnost korištenja instrumenta rada od kuće povremeno i na pola radnog vremena
- raspored rada koji bi uključivao tri do četiri dana u uredu i jedan do dva dana tjedno rada od kuće
- definirati pitanje sigurnosti na radu za radnike koji povremeno rade od kuće (zaštita na radu u slučaju nezgode ili nesretnog slučaja).

Vidljivo je kako su ispitanici detektirali probleme, koji su nedugo nakon provedenog istraživanja regulirani izmijenjenim i dopunjenim zakonskim odredbama, koje su već prikazane u radu. Naravno, ostaje za vidjeti u kojoj je mjeri u praksi učinjen korak naprijed i jesu li nove zakonske odredbe o radu na izdvojenom mjestu rada omogućile učinkovitiju i obuhvatniju zaštitu prava iz radnog odnosa ovih radnika te otklonile probleme s kojima su se suočili ispitanici ovog istraživanja. To će činiti dio sljedećeg istraživanja autora ovog rada.

RASPRAVA I ZAKLJUČAK

Rad od kuće je, iako prvenstveno zamišljen kao pozitivan aspekt rada koji bi radnicima trebao omogućiti veću slobodu u organiziranju radnog vremena i usklađivanje privatnih i poslovnih obveza, ipak podijelio i radnike i poslodavce o pitanju učinkovitosti rada. Ovakva mogućnost izvođenja rada prvi put se počela globalno koristiti u vrijeme kada je to ujedno bio i jedini mogući način obavljanja posla. Uz to, kako je do tada bila riječ o relativno specifičnom načinu rada, bilo je potrebno riješiti važna pitanja koja uključuju obveze poslodavca u skladu s važećima aktima, ali i radnika koji nisu znali što očekivati. Rad od kuće primijenio se kao instrument rada na gotovo sve sektore djelatnosti gdje je to bilo moguće, od administrativnih poslova, javne uprave, pa do poslova koji uključuju edukaciju i obrazovanje. Tijekom rada od kuće postavljala su se pitanja o uvjetima rada, stavljanja na raspolaganja opreme te ostalim obvezama poslodavaca, ali i radnika. Nezaobilazno pitanje bilo je i pitanje kako u takvim uvjetima osigurati sigurnost i zaštitu zdravlja radnika.

Kada se tijekom 2000. godine razmišljalo o načinima poboljšanja efikasnosti na poslu, jedan od zaključaka bio je da bi radnicima trebalo omogućiti fleksibilnije radno vrijeme. Takav je zaključak donesen jer se smatralo da je zadovoljan radnik efikasniji, produktivniji te da svoj posao obavlja kvalitetno. Stoga je ideja bila radnicima dati izbor da, u cilju bolje organizacije poslovnog i privatnog vremena, povremeno koriste mogućnost rada od kuće, odnosno izvan prostorija poslodavca.

Iako je sama ideja dobra, praksa je pokazala da su ostala otvorena pitanja koja onemogućavaju ostvarivanje svrhe uvođenja ovog instrumenta. Rad od kuće prvi put postao je globalno poznat fenomen za vrijeme pandemije virusa COVID-19 kada je cijeli svijet morao prilagoditi svoj život i poslovanje. Jedno je vrijeme upravo ovaj način rada bio i jedini, a radnici nisu uvijek prepoznali pozitivne strane takvog načina rada. Međutim, nije do nerazumijevanja došlo samo od strane radnika. Pojedini poslodavci također nisu prihva-

tili takav način rada kao nešto što bi moglo imati pozitivan ishod za njihovo poslovanje. Naučeni na „klasičan“ način rada gdje svi zaposlenici sjede u blizini nadređene osobe, udaljen način rada pokazao je da postoji nepovjerenje pojedinih poslodavaca prema radnicima te su radnici bili primorani na razne načine dokazivati da su, iako se fizički ne nalaze u prostorijama poslodavca, i dalje svjesni svojih obveza i zadataka koje moraju obaviti savjesno i u rokovima. Takav odnos poslodavca dodatno je otežao prilagodbu radnika na nov način rada te ozbiljno doveo u pitanje odnose unutar organizacije.

Ono na što su usmjerene EU direktive i ostali izvori povezani s pravom EU-a je poboljšanje radnih uvjeta, odnosno njihovo približavanje napretku društva i razvijanju novih tehnologija, a posljedično i novog načina života.

Ako se rad od kuće promatra s aspekta sigurnosti na radu, jasno je da je to građa koja će se razvijati još neko vrijeme. Tek za narednih nekoliko godina pojavit će se stvarni rezultati s posljedicama rada od kuće i dati odgovor na pitanje je li teza o jednakžbi fleksibilno radno vrijeme jednako zadovoljan radnik doista bila točna. Iako su radnici uglavnom skloni uvođenju rada od kuće kao dijelom normalnog rada s mogućnošću povremenog korištenja takve opcije (npr. jedan do dva puta tjedno), i dalje će biti i radnika i poslodavaca koji nisu spremni na promjene.

Jedno je sigurno, život postaje sve brži, vrijeme sve dragocjenije, a svakodnevna zbivanja u zemlji i svijetu opominju nas da dolazi novo vrijeme kojem će se trebati prilagoditi. Možda u ovom trenutku nije od presudne važnosti hoće li se rad od kuće koristiti kao sredstvo za dodatno motiviranje radnika ili će to biti kraći radni tjedan ili neki sasvim treći instrument; ono što je neupitno je da je potrebno poslovanje i način obavljanja rada dovesti na neku novu razinu. U tom pogledu autori namjeravaju provesti naredno istraživanje, koje će imati za cilj sagledati u kojoj su mjeri nove nacionalne zakonske odredbe zaživjele u praksi u pogledu rada na izdvojenom mjestu rada i je li se nešto (i što) promijenilo u stajalištima zaposlenika u odnosu na ovaj način obavljanja rada.

LITERATURA

Aurer Jezerčić, I.: Smjernice za prilagodbu radnog mjesta za rad od kuće, *Kemija u industriji: Časopis kemičara i kemijskih inženjera Hrvatske*, 69, 9-10 (special issue), 2020., dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/244376>, pristupljeno: 1.7.2022.

Bilić, A., Buklijaš, B.: *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2006.

C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), International Labour Organization, dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 pristupljeno: 12.7.2022.

Commission of the European Communities, Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, COM(2008) 412 final, Brussels, 2008., dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52008SC2178>, pristupljeno: 1.7.2022.

Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, SL L 186, 11.7.2019.

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, 12.7.2019.

Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL L 299, 18.11.2003.

Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, SL L 183, 29.6.1989.

EU-OSHA, Musculoskeletal disorders related to telework – Tips for teleworkers, 2022., dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-teleworkers>, pristupljeno: 13.9.2023.

EU-OSHA, Poremećaji mišićno-koštanog sustava povezani s radom na daljinu – savjeti za radnike koji rade na daljinu, Kampanja za zdrava mjesta rada 2020. – 2022.: smanjenje opterećenja, 2022., dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-teleworkers>, pristupljeno: 23.6.2022.

EU-OSHA, Rad na daljinu od kuće i preventivne mjere za sigurnost i zdravlje na radu u europskim poduzećima: rezultati istraživanja ESENER-3, 2021., dostupno na: <https://osha.europa.eu/hr/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3>, pristupljeno: 24.6.2022.

Eurofound, New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>, pristupljeno: 1.7.2022.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, Kampanja za zdrava mjesta rada za razdoblje 2023.–2025., Vodič kroz kampanju, 2023., dostupno na: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/hr/tools-and-publications/campaign-materials>, pristupljeno: 12.9.2023.

Europski gospodarski i socijalni odbor, Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o temi „Izazovi rada na daljinu: organizacija radnog vremena, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i pravo na isključivanje”, Službeni list Europske unije C 220, 9.6.2021., dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=EN>, pristupljeno: 23.5.2023.

HUP, Europski socijalni partneri potpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, 2020., dostupno na: <https://www.hup.hr/europski-socijalni-partneri-potpisali-okvirni-sporazum-o-digitalizaciji.aspx>, pristupljeno: 12.9.2023.

International Labour Organization, Ratifications of C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), dostupno na: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO>

:P11300_INSTRUMENT_ID:312322, pristupljeno: 17.9.2023.

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*, 10, 1, 2021., dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/266174>, pristupljeno: 1.7.2022.

Lipnjak, G.: Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci, *Sigurnost*, 54, 1, 2012., dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/79186>, pristupljeno: 1.7.2022.

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada, 2020., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobada-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>, pristupljeno: 15.9.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Definiranje vezano uz „organizaciju rada“ u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/definiranje-vezano-uz-organizaciju-rada-u-ugovoru-o-radu-na-izdvojenom-mjestu-rada/>, pristupljeno: 13.5.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Medicinska dokumentacija kod zahtjeva za rad od kuće, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/medicinska-dokumentacija-kod-zahtjeva-za-rad-od-kuce/>, pristupljeno: 13.5.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Način ugovaranja trajanja rada na izdvojenom mjestu, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/nacin-ugovaranja-trajanja-rada-na-izdvojenom-mjestu/>, pristupljeno: 13.9.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Naknada troška kao dio ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/naknada-troska-kao-dio-ugovora-o-radu-na-izdvojenom-mjestu-rada/>, pristupljeno: 15.9.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Odbijanje zahtjeva radnika za rad od kuće, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/odbijanje-zahtjeva-radnika-za-rad-od-kuce/>, pristupljeno: 13.9.2023.

uznr.mrms.hr/odbijanje-zahtjeva-radnika-za-rad-od-kuce/, pristupljeno: 13.9.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Rad na izdvojenom mjestu rada – rad od kuće, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-rad-od-kuce/>, pristupljeno: 17.9.2023.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Ulazak u dom radnika, 2023., dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/ulazak-u-dom-radnika/>, pristupljeno: 17.9.2023.

Novaković, N.: Fleksibilnost radnog mjesta u budućnosti je neminovna, *Profitiraj.hr*, 2017., dostupno na: <https://profitiraj.hr/natasa-novakovic-fleksibilnost-radnog-mjesta-u-buducnosti-je-neminovna/>, pristupljeno: 13.9.2023.

Pravilnik o izradi procjene rizika, N.N., br. 112/14., 129/19.

Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu, N.N., br. 73/21.

Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada, N.N., br. 105/20.

R184 - Home Work Recommendation, 1996 (184), International Labour Organization, dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522, pristupljeno: 11.9.2023.

Rezolucija od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje, SL C 456, 10.11.2021.

Sabolić, I.: Rad na izdvojenom radnom mjestu rada i rad na daljinu - što trebamo znati?, *Porobija & Špoljarić odvjetničko društvo*, 2023., dostupno na: <https://www.psod.hr/objave/rad-na-izdvojenom-radnom-mjestu-rada-i-rad-na-daljinu>, pristupljeno: 23.9.2023.

Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka), Službeni list Europske unije, L 119, 4.5.2016.

Vidas, I.: Provođenje zaštite na radu radnika koji rade od kuće s posebnim osvrtom na procjenu rizika kod povremenog i pretežitog rada od kuće, *IUS-INFO*, 2020., dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/provo%C4%91enje-zastite-na-radu-radnika-koji-rade-od-kuce-s-posebnim-osvrtom-na-procjenu-rizika-kod-povremenog-i-pretežitog-rada-od-kuce-43974>, pristupljeno: 10.9.2023.

Vidas, I.: Zahtjev radnika za rad od kuće i organizacija takvog rada, *IUS-INFO*, 2023., dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/zahtjev-radnika-za-rad-od-kuce-i-organizacija-takvog-rada-54975>, pristupljeno: 12.9.2023.

Zakon o radu, N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.

Zakon o zaštiti na radu, N.N., br. 71/14., 118/14., 94/18., 96/18.

SAFETY OF WORKERS WORKING FROM A REMOTE LOCATION (HOME) IN LEGAL REGULATIONS AND IN PRACTICE

SUMMARY: The study focuses on the issues of working from home or other remote place, as the authors are primarily interested in this mode of work. Introductory notes describe the conditions that have contributed to the introduction of this, now frequently chosen option. EU regulations governing this issue have been examined, defining the work conditions, safety and health of workers, the private and business life of the workers, data protection of the workers and the right of the workers to shut off from the work duties. The paper also sheds light on the Frame Agreement on Remote Work intended to define the type of work that would be more favoured by the worker and by the employer, with the worker having the option to work away from the employer's facilities, thus ensuring greater flexibility and, consequently, increasing productivity. Also examined are the regulations regarding remote work in the national law and legal acts mirroring the basic provisions contained in the Labour Act, with attention given to the safety and protection of workers working at remote locations. A questionnaire was designed to obtain feedback from the subjects regarding remote work. Data gathered in the questionnaire and the comments and suggestions are presented in the final part of the paper. Conclusions drawn from all the sections of the paper propose measures to be taken governing work from home, i.e. from remote workplace.

Key words: *work from home, work at remote workplace, work conditions at remote workplace, safety and health of workers at remote workplace, EU and national regulations on remote workplaces*

*Subject review
Received: 2023-12-27
Accepted: 2024-06-13*