

# Reguliranje rada na daljinu u Europi nakon bolesti COVID-19

Autori: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile i Juan Arasanz (NOTUS).

Ovo izvješće naručila je Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA). Njegov sadržaj, uključujući sva iznesena mišljenja i/ili zaključke, pripada samo autorima i ne odražava nužno stavove Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu.

Upravljanje projektom: Maurizio Curtarelli i Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**Europe Direct služba je koja odgovara na vaša pitanja o  
Europskoj uniji**

**Besplatni telefonski broj (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Neki mobilni operateri ne dopuštaju pristup brojevima 00 800 ili naplaćuju pozive na taj broj.

Dodatne informacije o Europskoj uniji dostupne su na internetu (<http://europa.eu>). Kataloški podaci mogu se naći na naslovnici ove publikacije.

Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 2021.

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2021.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

## Sadržaj

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Uvod .....   | 4  |
| 2     | Propisi o radu na daljinu u EU-u prije bolesti COVID-19.....                           | 4  |
| 3     | Propisi o radu na daljinu na nacionalnoj razini prije bolesti COVID-19.....            | 6  |
| 3.1   | Zemlje sa zakonskim definicijama i posebnim zakonodavstvom o radu na daljinu .....     | 7  |
| 3.1.1 | Zakonska definicija .....  | 7  |
| 3.1.2 | Glavna pitanja obrađena u propisanom zakonodavstvu .....                               | 8  |
| 3.1.3 | Regulacija kroz kolektivno pregovaranje .....  | 13 |
| 3.2   | Zemlje koje nemaju zakonske definicije i posebno zakonodavstvo o radu na daljinu ..... | 14 |
| 3.2.1 | Zakonske odredbe koje se odnose na rad na daljinu .....                                | 14 |
| 3.2.2 | Regulacija kroz kolektivno pregovaranje .....  | 15 |
| 4     | Promjene u nacionalnim propisima i rasprave o scenariju nakon bolesti COVID-19.....    | 16 |
| 4.1   | Privremene mjere i inicijative .....   | 16 |
| 4.2   | Zakonske promjene, inicijative i rasprave .....  | 17 |
| 5     | Završne primjedbe .....  | 24 |
| 6     | Literatura.....  | 26 |

## 1 Uvod

Nezapamćeno produljenje rada na daljinu kao posljedica izbijanja bolesti COVID-19 otvara pitanja o dugoročnom utjecaju tog oblika organizacije rada, posebice zato što postoji mnogo razloga za vjerovanje u to da će ubrzati već postojeće trendove ka digitalizaciji rada i sve veću fleksibilnost radnih uvjeta. Mnogi poslodavci imaju veliki udio zaposlenika koji rade od kuće od ožujka 2020. I poslodavci i zaposlenici bez prethodnog iskustva u radu na daljinu suočili su se s prednostima i nedostacima takvog načina rada. Kako vrijeme odmiče, izgledno će rad na daljinu i fleksibilniji dogovori o organizaciji rada postati istaknutija i trajnija značajka za poslodavce i zaposlenike.

Dok se u literaturi ističu potencijalne prednosti rada na daljinu i za organizacije i za pojedince u smislu fleksibilnosti, autonomije, učinka i ravnoteže između poslovnog i privatnog života, studije ukazuju i na potencijalne nedostatke. Rad na daljinu tradicionalno se povezivao sa psihosocijalnim rizicima, uglavnom povezanim s raširenošću informacijske i komunikacijske tehnologije (ICT) (proširena dostupnost i povećano radno opterećenje), što čini nejasnijim granice između poslovnog i privatnog života (sukob privatnog života i posla) te izolacije. Rad na daljinu uključuje i veće ergonomske rizike, jer rad izvan prostora poslodavca povećava složenost procjene rizika i provođenja standarda sigurnosti i zdravlja na radu od strane poduzeća ili predstavnika radnika.

Veća raširenost rada na daljinu kao posljedica pandemije bolesti COVID-19 dovela je do sve većeg interesa za taj oblik organizacije rada i njegova utjecaja na dobrobit i zdravlje zaposlenika. Zbog toga je u jesen 2020. Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) provela savjetovanje sa [svojom mrežom nacionalnih kontaktnih točaka](#) putem internetske ankete o postojećem zakonodavstvu koje se primjenjuje na rad na daljinu u nacionalnom kontekstu te svim zakonskim izmjenama, inicijativama i raspravama koje proizlaze iz pandemije bolesti COVID-19.

To izvješće predstavlja analizu o tome kako je rad na daljinu reguliran u Europi, na temelju tog savjetovanja i dodatnog pregleda literature, uključujući pregled [nacionalne zakonodavne baze podataka](#) Međunarodne organizacije rada. Izvješće počinje uvodnim pregledom propisa EU-a prije bolesti COVID-19, nakon čega slijedi analiza nacionalnih propisa prije bolesti COVID-19. Sljedeće poglavlje donosi prikaz promjena u zakonodavstvu, drugim inicijativama i političkim raspravama nakon bolesti COVID-19. Izvješće završava nekim završnim napomenama.

## 2 Propisi o radu na daljinu u EU-u prije bolesti COVID-19

Rad na daljinu nije reguliran na razini EU-a mehanizmima obvezujućeg zakonodavstva. Nijedna konkretna direktiva nije usmjerena na rad na daljinu, iako se nekoliko direktiva i uredbi bavi pitanjima koja su važna za osiguranje dobrih radnih uvjeta za radnike na daljinu. Na primjer, Direktiva EU-a o radnom vremenu ([Direktiva 2003/88](#))<sup>1</sup> uključuje odredbe kojima je cilj zaštita sigurnosti i zdravlja radnika (najviše 48 radnih sati tjedno itd.), uključujući i one koji rade na daljinu. Osim toga, u Okvirnoj direktivi o sigurnosti na radu i zdravlju ([Direktiva Vijeća 89/391/EEZ](#))<sup>2</sup>, koja ima za cilj poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na mjestu rada, ne precizira se radna lokacija kada je u pitanju primjena njezinih odredbi te se shodno tome odnosi i na radnike na daljinu. U novije vrijeme, Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima ([Direktiva \(EU\) 2019/1152](#))<sup>3</sup> neizravno je riješila neke od izazova povezanih sa zaštitom radnika na daljinu. Ta direktiva zahtijeva da se uvedu odredbe u vezi s

<sup>1</sup> Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003.).

<sup>2</sup> 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.).

<sup>3</sup> 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.).

mjestom rada i da se načini rada razjasne u ugovoru o radu. To osigurava predvidljivije obrasce radnog vremena za radnike, što bi moglo imati pozitivan utjecaj na ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Uz to, treba spomenuti i Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života ([Direktiva \(EU\) 2019/1158](#))<sup>4</sup> koja uključuje rad na daljinu kao jedan od fleksibilnih radnih uvjeta na koje imaju pravo zaposleni roditelji i pružatelji skrbi. Međutim, ta se direktiva ne bavi potencijalno negativnim utjecajem rada na daljinu (Eurofound, 2020.a). Treba obratiti pozornost i na Opću uredbu o zaštiti podataka ([Uredba \(EU\) 2016/679](#))<sup>5</sup>, koja zamjenjuje Direktivu 95/46/EZ, kojom se regulira prikupljanje, upotreba i prijenos osobnih podataka te kojom se utvrđuju i odredbe vezane uz postupke obrade podataka, uključujući nadzor zaposlenika. U tom smislu, tom se uredbom zahtijeva da zaposlenici daju suglasnost prije uvođenja bilo kakvog sustava nadzora zaposlenika (Eurofound, 2020.b). Naposljetku, treba spomenuti nedavnu zakonodavnu inicijativu Europskog parlamenta ([siječanj 2021.](#))<sup>6</sup> kojom se Komisiju poziva da predloži zakon usmjeren na priznavanje prava na isključivanje. Tim bi se zakonom trebali utvrditi i minimalni uvjeti za rad na daljinu i pojasniti uvjeti rada, radni sati i pauze. Zakonodavna inicijativa donesena je s 472 glasa za, 126 protiv i 83 suzdržana.

Glavna uredba EU-a koja se odnosi na rad na daljinu uvedena je putem [Okvirnog sporazuma EU-a o radu na daljinu](#) (2002.)<sup>7</sup> To je autonomni sporazum između europskih socijalnih partnera (Europska konfederacija sindikata (ETUC), Savez industrijskih i poslodavačkih konfederacija Europe (UNICE), Europsko udruženje obrta, malih i srednjih poduzeća (UEAPME) i Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP)) koji obvezuje pridružene nacionalne organizacije na provedbu sporazuma sukladno „postupcima i praksama” specifičnim za svaku državu članicu. Ta metoda provedbe jedna je od dvije opcije za provedbu sporazuma EU-a o kojima su pregovarali europski socijalni partneri navedeni u Ugovorima. Druga opcija podrazumijeva da se dogovoreni sporazumi ugrade u direktive EU-a, koje se moraju prenijeti u nacionalno pravo. Za razliku od druge opcije, prvi pristup (u kojem se sporazumi provode sukladno „postupcima i praksama” specifičnim za svaku državu članicu) nije pravno obvezujući i stoga se očekuje veća raznolikost u njegovoj provedbi i učinkovitosti, s obzirom na raznovrsnost nacionalnih konteksta industrijskih odnosa.

U tom Okvirnom sporazumu EU-a o radu na daljinu (2002.), rad na daljinu definiran je kao „oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojemu se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora” (članak 2.).

Najvažniji elementi te definicije, koja se u to vrijeme smatrala vrlo širokom (ETUC et al., 2006.), su sljedeći:

- Rad na daljinu smatra se radnim dogovorom, a ne ugovorom o radu.
- Obuhvaćeni su samo zaposlenici s ugovorom o radu.
- Obuhvaćen je samo rad na daljinu koji se obavlja redovito (1 dan tjedno ili 5 dana tjedno).
- Rad na daljinu isključivo se smatra dogovorom o mobilnosti omogućenim IKT-om, koji obuhvaća samo one stacionarne poslove koji se mogu obavljati i u prostorima poslodavaca.
- Rad na daljinu može uključivati nekoliko alternativnih mjesta rada u odnosu na prostore poslodavaca.

Kada je riječ o sadržaju, Okvirnim sporazumom EU-a o radu na daljinu uređuje se sljedeće:

<sup>4</sup> 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.).

<sup>5</sup> 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 (SL L 119, 4.5.2016.).

<sup>6</sup> Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL))

<sup>7</sup> Sporazum europskih socijalnih partnera ETUC, UNICE, UEAPME i CEEP od 16. srpnja 2002. o radu na daljinu.

- Dobrovoljno načelo: rad na daljinu je dobrovoljan i za zaposlenike i za poslodavce, osim u slučajevima kada je to potrebno u sklopu početnog opisa posla.
- Reverzibilnost: kada rad na daljinu nije dio početnog opisa posla, odluka o prelasku na rad na daljinu može se poništiti individualnim i/ili kolektivnim ugovorom. Modaliteti te reverzibilnosti utvrđuju se pojedinačnim i/ili kolektivnim ugovorom.
- Uvjeti zapošljavanja, osposobljavanje i kolektivna prava: radnici na daljinu imaju ista prava i mogućnosti koje im daje zakonodavstvo, kolektivno pregovaranje i pravila/politike poduzeća kao i usporedivi radnici u prostorima poslodavaca.
- Zaštita podataka: poslodavac je odgovoran za osiguranje zaštite podataka koje upotrebljava i obrađuje radnik na daljinu.
- Privatnost: poslodavci poštuju privatnost zaposlenika i sustavi nadzora moraju biti razmjerni ciljevima.
- Oprema: pitanja u vezi s opremom moraju se dogovoriti prije početka režima rada na daljinu. U pravilu je poslodavac odgovoran za osiguravanje, ugradnju i održavanje opreme osim ako radnik na daljinu ne koristi vlastitu opremu.
- Sigurnost i zdravlje: za sigurnost i zdravlje na radu radnika na daljinu odgovoran je poslodavac. Među ostalim aspektima, to zahtijeva da poslodavci provedu procjenu rizika i informiraju radnike na daljinu o mogućim rizicima.
- Organizacija rada: radnik na daljinu vodi organizaciju svojeg radnog vremena u granicama nacionalnog zakonodavstva i kolektivnog pregovaranja.

### 3 Propisi o radu na daljinu na nacionalnoj razini prije bolesti COVID-19

U zemljama EU-a rad na daljinu uređen je ili zakonskim propisima ili socijalnim dijalogom i kolektivnim pregovaranjem. Štoviše, obje vrste propisa postoje u većini zemalja EU-a (iako s različitim razinama pokrivenosti) i međusobno se nadopunjuju.

Uloga koju imaju država ili akteri industrijskih odnosa u uređenju rada na daljinu djelomično ovisi o povijesno konstituiranim konfiguracijama nacionalnih institucija, koje imaju tendenciju pokazivati određenu stabilnost zahvaljujući „ovisnostima o putanji”, otpornosti ili komplementarnosti nacionalnih institucija nadležnih za industrijske odnose (Hall i Soskice, 2001.). Prema tome, one zemlje sa snažnom tradicijom dobrovoljnog uređenja (uglavnom nordijske zemlje) pretežno su rješavale pitanja rada na daljinu putem kolektivnog pregovaranja, dok je propisano zakonodavstvo bilo istaknutije u modelima industrijskih odnosa koji su „usmjereni na državu” (Francuska, Portugal itd.).

Istodobno može doći do promjena u ravnoteži između obje vrste uređenja. Zapravo, državna intervencija u radnim odnosima posljednjih se godina povećala na račun uređenja koje ovisi o socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju. To se posebno dogodilo u onim zemljama koje su bile snažno pogođene gospodarskom krizom 2008. i u kojima su institucije i akteri industrijskih odnosa bili relativno krhki (Meardi, 2018.; Sanz de Miguel et al., 2020.). Zanimljivo je da je u nekim od tih zemalja ([Španjolska, Zakon 3/2012](#))<sup>8</sup> propisano zakonodavstvo o radu na daljinu razvijeno posljednjih godina u nedostatku procesa socijalnog dijaloga.

Sagledavanjem uloge koju ima **zakonska uredba o radu na daljinu** mogu se općenito razlikovati dvije glavne skupine:

- zemlje sa zakonskim definicijama i posebnim zakonodavstvom o upotrebi rada na daljinu (organizacija rada, uvjeti zapošljavanja itd.) utvrđenim u zakonu o radu ili srodnim zakonima (Belgija, Bugarska, Češka, Španjolska, Njemačka, Estonija, Francuska, Grčka, Mađarska,

<sup>8</sup> Zakon 3/2012 od 6. srpnja 2012. o hitnim mjerama za reformu tržišta rada (BOE-A-2012-9110)

Hrvatska, Italija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugal, Rumunjska, Slovenija i Slovačka);

- zemlje bez zakonskih definicija i posebnog zakonodavstva koje se bavi radom na daljinu ili u kojima se režim rada na daljinu obrađuje u različitim zakonima koji se odnose na zaštitu podataka, sigurnost i zdravlje ili radno vrijeme (Austrija, Cipar, Danska, Finska, Irska, Latvija i Švedska).

### 3.1 Zemlje sa zakonskim definicijama i posebnim zakonodavstvom o radu na daljinu

#### 3.1.1 Zakonska definicija

U Belgiji, Češkoj, Španjolskoj, Francuskoj, Grčkoj, Mađarskoj, Hrvatskoj, Italiji, Litvi, Luksemburgu, Malti, Nizozemskoj, Poljskoj, Portugalu, Rumunjskoj, Sloveniji i Slovačkoj <sup>(9)</sup>, postoje zakonske definicije rada na daljinu ili srodnih nacionalnih kategorija, na primjer „rad s udaljenog mjesta (eng. remote work)” u Bugarskoj, „rad s udaljenosti (eng. distance work)” u Španjolskoj (naknadno zamijenjeno radom na daljinu (eng. telework)), „rad na izdvojenom mjestu rada” u Hrvatskoj i rad „koji ne ovisi o tome gdje se nalazite” (eng. location-independent) u Nizozemskoj.

U većini tih zemalja nacionalne zakonske definicije nalikuju tekstu iz Okvirnog sporazuma EU-a ili slijede sličan pristup. Konkretno:

- U svim tim zemljama rad na daljinu smatra se *radnim dogovorom*, a ne *ugovorom o radu*, iako u barem jednoj zemlji (**Portugal**) postoje i posebni ugovori o radu na daljinu na određeno vrijeme. U nekim zemljama (npr. **Bugarska, Mađarska, Luksemburg, Slovenija**) uvjeti i postupci moraju biti utvrđeni u kolektivnom ili pojedinačnom ugovoru o radu (ili kao izmjena u ugovoru o radu); međutim, u drugim zemljama zakonodavstvo zahtijeva samo pisani sporazum (npr. **Estonija, Španjolska, Francuska, Grčka, Hrvatska, Italija, Malta, Portugal**).
- U svim tim zemljama rad na daljinu ograničen je na ovisne radne odnose.
- U mnogim zemljama definicije navode da rad na daljinu obuhvaća samo one poslove na kojima je mobilnost omogućena IKT-om te se, sukladno tome, može obavljati i u prostorima poslodavca, isključujući na taj način poslove na kojima se mobilnost zahtijeva procesom rada (**Belgija, Bugarska, Češka, Španjolska, Francuska, Malta**). Međutim, treba napomenuti da neke nacionalne definicije (**Češka, Hrvatska, Španjolska, Nizozemska**) ne upućuju izričito na korištenje IKT-a.
- U nekim od tih zemalja obuhvaćen je samo rad na daljinu koji se obavlja redovito ili „pretežno” (**Njemačka, Španjolska, Mađarska, Litva, Luksemburg, Malta, Poljska, Rumunjska**). U drugim zemljama (**Belgija, Italija, vidjeti Polje 1. u nastavku**), razlikuje se redoviti ili strukturni rad na daljinu i povremeni, neredoviti ili pametni rad na daljinu, a za svaku kategoriju vrijede različiti pravni okviri. U drugim zemljama učestalost rada na daljinu nije navedena ili je dovoljno široka da pokrije različite učestalosti (npr. **Francuska, Portugal**).
- U većini zemalja rad na daljinu obično uključuje nekoliko alternativnih mjesta rada u odnosu na prostore poslodavca. U nekim zemljama postoji razlika između domaće zadaće i rada na daljinu (**Slovenija**), dok je u drugim zemljama izraz „domaća zadaća” zamijenjen novim kategorijama koje izričito priznaju raznolikost mjesta rada izvan prostora poslodavca (**Češka, Španjolska**).

<sup>9</sup> U Belgiji i Luksemburgu, što je potom prošireno na sva poduzeća i zaposlenike i proglašeno zakonski obvezujućim (Visser i Ramos Martin, 2008., propisano zakonodavstvo rezultat je prethodnog međusektorskog sporazuma s ciljem provedbe Okvirnog sporazuma EU-a o radu na daljinu; Eurofound, 2010.).

### Polje 1: Zemlje s više zakonskih definicija

U Belgiji se razlikuje „strukturni” i „povremeni” rad na daljinu. Razlika je u tome što se strukturni rad na daljinu obavlja redovito (slijedeći određeni obrazac), dok se povremeni rad na daljinu obavlja neredovito ili sporadično. Zaposlenik ima pravo obavljati povremeni rad na daljinu u slučaju više sile ili iz osobnih razloga.

U Italiji fleksibilno određivanje prostorno-vremenskih čimbenika razlikuje „pametni rad” od rada na daljinu. Pametan rad definira se kao fleksibilniji dogovor u kojem se rad obavlja dijelom u prostorima poduzeća, a dijelom vani, bez ograničenja u pogledu mjesta rada ili radnog vremena izvan granica maksimalnog broja sati utvrđenih u zakonodavstvu ili putem kolektivnog pregovaranja. Od sredine 2019. u Italiji je bilo oko 480 000 pametnih radnika (Eurofound, 2020.a).

U drugim zemljama, alternativne definicije uvedene su putem kolektivnog pregovaranja. Na primjer, u Njemačkoj su nekim kolektivnim ugovorima poduzeća uvedene alternativne kategorije kao što je „mobilni rad”.

### 3.1.2 Glavna pitanja obrađena u propisanom zakonodavstvu

U ovom odjeljku raspravljamo o glavnim pitanjima koja se obrađuju u nacionalnim zakonskim propisima. U tu se svrhu usredotočujemo na najvažnije regulatorne dimenzije utvrđene u literaturi i Okvirnom sporazumu EU-a: zapošljavanje i uvjeti rada (uključujući organizaciju rada vezanu za radno vrijeme); privatnost i nadzor poslodavaca; oprema; sigurnost i zdravlje na radu; kolektivna prava; i ravnoteža između poslovnog i privatnog života.

Kada je riječ o **zapošljavanju i uvjetima rada**, najčešći pristup je poštovanje načela jamčenja jednakog postupanja prema radnicima na daljinu i radnicima koji uvijek rade u prostorima poslodavaca. To se načelo temelji na činjenici da rad na daljinu utječe na organizaciju rada, a ne stvara poseban status zaposlenja (Visser i Ramos Martin, 2008.). Međutim, u nekim zemljama nacionalno zakonodavstvo nadilazi taj opći pristup utvrđivanjem niza pitanja u kojima se pravila koja se primjenjuju na rad na daljinu razlikuju od općih odredbi radnog prava. To se posebno odnosi na uredbu o radnom vremenu. Na primjer, u **Belgiji, Bugarskoj, Češkoj, Litvi i Slovačkoj**, zakonodavstvom se utvrđuje da se rasporedi radnog vremena ne primjenjuju na radnike na daljinu. To znači da radnici na daljinu mogu sami organizirati svoje radno vrijeme. Štoviše, u **Belgiji, Češkoj i Slovačkoj**, u zakonodavstvu se navodi da radnici na daljinu nemaju pravo na zamjensko vrijeme za odmor ili plaću za prekovremeni rad. U **Sloveniji** se zakonodavstvom utvrđuje da se ugovorom o radu za radnike na daljinu može na drukčiji način odrediti radno vrijeme, noćni rad, stanke te dnevno i tjedno vrijeme za odmor ako radnik može samostalno rasporediti radno vrijeme. U **Mađarskoj** zakonodavstvo zahtijeva da, ako ne postoji suprotni sporazum, radni dogovori zaposlenika moraju biti fleksibilni. Štoviše, u toj se zemlji pravila koja se primjenjuju na radnike na daljinu razlikuju i od pravila za zaposlenike koji rade u objektima poslodavaca u smislu prava poslodavca da daje upute (Visser i Ramos Martin, 2008.).

U nekim je zemljama načelo jednakosti u pogledu uvjeta zapošljavanja pojačano izričitim klauzulama o nediskriminaciji. U zakonodavstvu u **Francuskoj, Malti i Portugalu** izričito se priznaje da radnici na daljinu imaju jednaka prava kao zaposlenici koji rade u prostorima poslodavaca u odnosu na napredovanje i osposobljavanje (a u Portugalu u odnosu i na ograničenja uobičajenog radnog vremena). U **Hrvatskoj** je precizirano da naknade radnika na daljinu ne mogu biti manje od plaće radnika angažiranog u prostorima poslodavca na istim ili sličnim poslovima. Slično tome, u zakonodavstvu prije bolesti COVID-19 u **Španjolskoj** naglašava se potreba za nediskriminacijom u pogledu naknada. U njemu se navodi da „radnici na daljinu imaju ista prava kao i oni koji rade u prostorima poslodavaca, osim onih svojstvenih obavljanju poslova u prostorima poslodavaca. Konkretno, radnik na daljinu ima pravo da dobije najmanje ukupnu naknadu utvrđenu u skladu s njegovom profesionalnom skupinom i



funkcijama” (članak 13.3. [Statuta o pravima radnika](#))<sup>10</sup>. U **Rumunjskoj** se pozornost skreće na alternativna primanja zaposlenika kao što su medicinski paketi, članstva u teretani, voće i slično. U tom se slučaju u zakonodavstvu utvrđuje da bi poslodavac trebao ili odobriti pristup tim primanjima ili dati usporediva primanja (Andersen, 2020.). U **Poljskoj** zakonodavstvo uključuje opsežnu klauzulu o nediskriminaciji za radnike na daljinu, koja se odnosi na zasnivanje i prestanak radnog odnosa, uvjete zapošljavanja, napredovanje i pristup osposobljavanju. Slično tome, u **Luksemburgu** klauzule o zabrani diskriminacije upućuju na uvjete naknade, pristup napredovanju te kolektivni i individualni pristup stalnom stručnom osposobljavanju.

Posebnu pozornost treba skrenuti na one zemlje koje su zakonskim putem uvele nova prava iz radnog odnosa za radnike na daljinu i, posebice, pravo na isključivanje, tj. **Belgija, Francuska, Italija i Španjolska** (vidjeti Polje 2.).

## Polje 2: Reguliranje prava na isključivanje u Belgiji, Francuskoj, Italiji i Španjolskoj

Francuska je bila prva europska zemlja koja je uvela pravo na isključivanje putem odredbe u novom Zakonu o radu 2016. godine. U Italiji je pravo na isključivanje utvrđeno Zakonom 81 od 22. svibnja 2017. kojim je propisan novi okvir za fleksibilan („pametna” ili „agilna”) rad. U Španjolskoj je uspostavljeno Zakonom 3/2018 od 5. prosinca 2018. o zaštiti osobnih podataka i jamstvu digitalnih prava. U Belgiji su neke odredbe koje favoriziraju pravo na isključivanje uključene u Zakon o jačanju gospodarskog rasta i socijalne kohezije od 26. ožujka 2018.

Kako je naveo Eurofound (2020.a), pristup provedbi prava na isključivanje i njegova pokrivenost razlikuju se među zemljama. Kada je riječ o pristupu, zakonodavstvo u Španjolskoj prepušta provedbu prava na isključivanje kolektivnom pregovaranju, dok se u Francuskoj provedba oslanja na sporazume između poslodavaca i sindikata na razini poduzeća. U Belgiji bi o pravu na isključivanje trebali pregovarati odbori za zdravlje i sigurnost na razini poduzeća. Za razliku od toga, u Italiji bi se pravo na isključivanje trebalo provoditi pojedinačnim sporazumima između poslodavca i zaposlenika.

Kada je riječ o pokrivenosti, pravo na isključivanje odnosi se samo na pametne radnike u Italiji (vidjeti Polje 1. za definiciju pametnog radnika). U Francuskoj se pravo na isključivanje mora provoditi u svim poduzećima s više od 50 zaposlenika (manje od 1 % poslodavaca i 45 – 50 % radne snage). Slično tome, u Belgiji pravo na isključivanje obuhvaća samo ona poduzeća s više od 50 zaposlenika, u kojima se zakonom zahtijeva da se uspostave odbori za zdravlje i sigurnost (Eurofound, 2020.a).

Zemlje koje nisu uspostavile zakonodavstvo o pravu na isključivanje imaju zakonske odredbe kojima je namjera osigurati usklađenost sa zakonodavstvom o radnom vremenu. Na primjer, u **njemačkom** zakonodavstvu utvrđuje se da bi sporazum o radu na daljinu trebao obvezivati zaposlenike da se pridržavaju Zakona o radnom vremenu. Nadalje, ugovor o radu na daljinu trebao bi obvezivati zaposlenike da dostave dokumentaciju o tome koliko dnevno sati provedu radeći.

Neke su zemlje i zakonski propisale *pravo traženja rada na daljinu* (npr. **Francuska i Nizozemska**). To pravo imaju svi zaposlenici, a u slučaju odbijanja poslodavac to mora obrazložiti pisanim putem.

Kada je riječ o **privatnosti i nadzoru poslodavaca**, zakonske odredbe zemalja o radu na daljinu obično se odnose na opća načela razmjernosti, legitimnosti i ravnoteže između kontrole poslodavaca i prava na privatnost. U nekim se slučajevima u zakonodavstvu o radu na daljinu navodi i da svaki sustav nadzora mora biti kompatibilan sa sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima za rad sa zaslonima (**Malta**), da

<sup>10</sup> Kraljevski dekret sa zakonodavnom snagom 2/2015 španjolskog Ministarstva rada i socijalne sigurnosti kojim je odobren pročišćeni tekst Statuta o pravima radnika (BOE-A-2015-11430).

je potrebna pisana suglasnost zaposlenika prije provedbe bilo kojeg sustava nadzora (**Grčka i Malta**) ili da je zabranjena upotreba sustava daljinskog nadzora za mjerenje učinkovitosti zaposlenika (**Portugal**).

Osim odredbi sadržanih u zakonodavstvu o radu na daljinu, nekoliko zemalja uključenih u tu skupinu uređuje digitalni nadzor zaposlenika putem zakonodavstva o zaštiti podataka. U nekim zemljama taj propis zabranjuje nadzor e-pošte/interneta (**Bugarska, Portugal**), nadzor telefona / videonadzor (**Hrvatska**) ili izravni nadzor putem ugrađenih aplikacija na uređajima (**Italija**). U drugim zemljama zakonodavstvo o zaštiti podataka ograničava digitalni nadzor na određene kontekste, profesionalne aktivnosti ili okolnosti (**Bugarska, Francuska, Estonija, Njemačka, Grčka, Latvija, Nizozemska, Rumunjska, Slovenija, Slovačka**). Na primjer, u **Estoniji** je oprema za digitalni nadzor (kamere, internet ili sustavi za nadzor e-pošte) dopuštena samo u svrhu zaštite osoba i imovine, dok se u **Njemačkoj** oprema za digitalni nadzor može koristiti samo u slučaju konkretne sumnje na kriminalnu aktivnost ili teške zloupotrebe dužnosti (Eurofound, 2020.b).

Kada je riječ o **opremi**, nekoliko zemalja je u zakonodavstvu utvrdilo da bi poslodavac trebao biti odgovoran za osiguravanje i održavanje opreme (npr. **Malta, Poljska**) ili pružanje ekonomske naknade zaposleniku za pokrivanje tih troškova (npr. **Grčka, Litva**). U drugim se zemljama u zakonodavstvu predviđa da se pitanja vezana za operativnu, tehničku i drugu opremu na mjestu rada trebaju navesti u pojedinačnom ugovoru o radu na daljinu (Bugarska, Slovenija). Zanimljivo je da je u Francuskoj zakonski uvjet da poslodavac treba snositi troškove opreme za rad na daljinu uklonjen nakon zakonske izmjene ([Uredba br. 2017-1386 od 22. rujna 2017.](#))<sup>11</sup>, 2017. o novoj organizaciji socijalnog i ekonomskog dijaloga u poduzećima i poticanju izvršavanja i promicanja sindikalnih odgovornosti.). Međutim, pojavile su se neke sumnje u vezi sa stvarnim implikacijama te zakonske izmjene s obzirom na zakonsku obvezu poslodavca da snosi profesionalne troškove ([Kas. društv., 19. rujna 2013., br. 12-15.137](#))<sup>12</sup>. U drugim se zemljama u zakonodavstvu jednostavno ne obrađuje ta tema, iako se ona još uvijek može obraditi putem kolektivnog pregovaranja. Na primjer, u Španjolskoj je nedostatak propisa o opremi utvrđen kao pravna praznina u zakonodavstvu o radu na daljinu u razdoblju prije bolesti COVID-19 (Sierra Benítez, 2013., 2015.).

U odnosu na sigurnost i zdravlje na radu, propisano zakonodavstvo o radu na daljinu općenito priznaje jednaka prava radnika na daljinu i zaposlenika koji rade u prostorima poslodavaca. Dakle, opća pravila o sigurnosti i zdravlju na radu vrijede za radnike na daljinu. Međutim, praktična provedba i provedba standarda sigurnosti i zdravlja na radu problematičnija je kada zaposlenici rade izvan prostora poslodavaca. Prema režimu rada na daljinu, odgovornost poslodavca za zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu zaposlenika izazovnija je i može biti zakonski ograničena zbog prava na privatnost zaposlenika. Slično tome, inspekcija rada i predstavnici radnika mogu iskusiti veća ograničenja i poteškoće u provjeravanju da se odgovarajuće odredbe od sigurnosti i zdravlju ispravno primjenjuju. U vezi s tim pitanjima, nekoliko zemalja osigurava inspekcijama rada, poslodavcima (ili stručnjacima za sigurnost i zdravlje) i/ili predstavnicima radnika pristup mjestima rada radnika na daljinu kako bi provjerili poštuju li radnici sigurnost i zdravlje na radu, podložno prethodnoj obavijesti zaposlenika i njihovom pristanku ili suglasnosti (**Belgija, Bugarska, Estonija, Francuska, Grčka, Mađarska, Nizozemska, Poljska, Rumunjska, Slovenija**). **Bugarska** propisuje posebno detaljne odredbe o tom pitanju. U toj zemlji, mogućnost zaposlenika da odbiju inspekcije poslodavaca ozbiljno je ograničena, jer radnici na daljinu nemaju pravo uskratiti pristup mjestu rada tijekom utvrđenog radnog vremena i/ili u granicama utvrđenim u pojedinačnom ugovoru o zaposlenju i/ili kolektivnom ugovoru bez navođenja razloga. Radnik na daljinu zauzvrat ima pravo zatražiti službenu inspekciju na svojem mjestu rada. Nasuprot tome, postoje

<sup>11</sup> Uredba 1386/2017 predsjednika Republike Francuske od 22. rujna 2017. o novoj organizaciji društvenog i ekonomskog dijaloga u društvu i promicanju izvršavanja i valorizacije sindikalnih odgovornosti (SL 223, 23.9.2017.).

<sup>12</sup> Kasacijski sud 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 Francuske Republike od 19. rujna 2013.

zemlje u kojima zakonodavstvo onemogućuje ili ozbiljno ograničava inspekciju radnika na daljinu kod kuće (**Hrvatska, Njemačka, Italija, Španjolska, Portugal**)<sup>(13)</sup>.

Problem osiguravanja usklađenosti poslodavaca i zaposlenika sa standardima sigurnosti i zdravlja na radu može se riješiti i drugim mjerama. Primjerice, u **Sloveniji** je prije početka rada na daljinu potrebna procjena Inspektorata rada, ali samo na temelju obavijesti koje dostavljaju poslodavci. Rad na daljinu mogu provoditi samo poduzeća koje je ovlastio Inspektorat rada. Treba spomenuti i slučaj **Estonije** u kojoj je problem osiguravanja usklađenosti radnika sa standardima sigurnosti i zdravlja na radu riješen pristupom koji naglašava odgovornost zaposlenika. U toj je zemlji u svibnju 2018. odobrena izmjena Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu (na snazi od 1. siječnja 2019.) kojom se propisuje pravo sklapanja sporazuma između poslodavca i zaposlenika koji obavlja rad na daljinu, pri čemu taj ugovor sadržava ugovornu kaznu u slučaju da zaposlenik ne poštuje propise o sigurnosti i zdravlju na radu. Stoga je cilj ove odredbe djelovati kao sredstvo odvraćanja i usmjeravanja kako bi zaposlenici poštovali propise o sigurnosti i zdravlju na radu. Na taj je način **Estonija** tu odgovornost prenijela uglavnom na zaposlenike, iako poslodavci i dalje moraju organizirati poduku i osposobljavanje za zaposlenike.

Osim problema izvršenja, drugi potencijalni izazov za uređenje standarda sigurnosti i zdravlja na radu vezan je uz odgovornost poslodavca u slučaju nesreća na radu radnika na daljinu. Općenito, isti propisi vrijede za nesreće tijekom rada na daljinu kao i za nesreće na radu u prostorima poslodavca. Stoga su poslodavci odgovorni za nesreće tijekom rada na daljinu na isti način kao i za nesreće koje se dogode u prostorima poduzeća; pravo na osiguranje od nezgode ograničeno je za radnike na daljinu, jer se odnosi na zaposlenike na mjestu rada i na nesreće koje se dogode tijekom profesionalne ili radne aktivnosti. Međutim, primjena koncepta nesreće na radu na radnike na daljinu može biti problematičnija. Općenito, nacionalni pravni okviri utvrđuju da je radnik na daljinu dužan dokazati da se nesreća doista dogodila na mjestu rada i tijekom radnog vremena, a nadležna tijela odgovorna su za istraživanje i utvrđivanje je li se nesreća dogodila tijekom profesionalne ili privatne aktivnosti.<sup>(14)</sup> Iznimka od tog općeg propisa može se pronaći u **Francuskoj**, gdje je u zakonodavstvu utvrđena drukčija pretpostavka u slučajevima nesreća koje se dogode na mjestu na kojem se obavlja rad na daljinu i tijekom radnog vremena. Prednost te pretpostavke jest oslobađanje zaposlenika od odgovornosti dokazivanja uzročnosti između nesreće i profesionalnog konteksta.

Treba obratiti pozornost na one zemlje koje su donijele posebne odredbe kojima se od poslodavaca zahtijeva da osiguraju dodatna sredstva ili planove prilagođene radnicima na daljinu kako bi im se pomoglo da poštuju standarde sigurnosti i zdravlja na radu. U barem jednoj zemlji (**Litva**), zakonodavstvo predviđa da poslodavac mora osposobiti zaposlenika kako sigurno koristiti radnu opremu koju je osigurao poslodavac. U nekoliko se zemalja zakonodavstvom izričito zahtijeva od poslodavaca da obave procjenu rizika mjesta rada na daljinu i da na temelju te procjene poduzmu mjere (**Hrvatska, Njemačka, Mađarska, Slovenija**) ili informiraju zaposlenika o rizicima koji postoje na njihovom mjestu rada na daljinu (npr. **Nizozemska**). U zemljama u kojima zakonodavstvo onemogućuje ili ozbiljno ograničava inspekciju radnika na daljinu kod kuće (**Hrvatska, Njemačka, Italija, Španjolska**), svaku procjenu rizika treba provoditi na temelju podataka prikupljenih od radnika na daljinu.

Treba spomenuti i slučajeve u kojima nacionalno zakonodavstvo obuhvaća posebne čimbenike rizika koji se odnose na rad na daljinu.

U **Italiji** se posebna pozornost pridaje izbjegavanju rizika povezanih s „tehnostresom”. Kako bi izbjegli taj rizik, zaposlenici su dužni pridržavati se propisa o razdoblju odmora i stankama utvrđenim zakonom

<sup>13</sup> U Portugalu je zakonom propisano da se posjet mjestu rada provodi samo radi nadzora radne aktivnosti i radnih instrumenata, a može se odvijati samo između 9:00 i 19:00 sati, uz pomoć zaposlenika ili osobe koju zaposlenik odredi. Međutim, to nije primjenjivo za nadzor usklađenosti s propisima o zdravlju i sigurnosti.

<sup>14</sup> U Njemačkoj javno osiguranje za slučaj nesreće pažljivo ispituje nesreće na radu u slučaju radnika na daljinu, kako bi se razjasnilo je li se nesreća dogodila tijekom profesionalne ili privatne aktivnosti (Andersen, 2020.).

i kolektivnim ugovorima. Tijekom stanki i razdoblja odmora zaposlenici moraju isključiti opremu koju koriste za obavljanje posla. Zakonodavstvo u **Nizozemskoj** obuhvaća procjenu i prevenciju psihosocijalnih rizika. U **Sloveniji** se zakonodavstvom propisuje da bi poslodavac u slučaju rada na daljinu trebao uzeti u obzir sljedeće čimbenike: stres i psihičku dobrobit, činjenicu da zaposlenik radi sam i druge rizike kao što su ručno podizanje tereta, strujni udar itd. U **Portugalu** i **Luksemburgu** pozornost se skreće na rizik od izolacije. U **Portugalu** se zakonodavstvom o radu od poslodavca zahtijeva da promiče redoviti kontakt između radnika na daljinu, poduzeća i drugih radnika, kako bi se spriječila izolacija. U **Luksemburgu** je nacionalnim sporazumom o radu na daljinu (koji je zakonskim putem proglašen obvezujućim) propisano da poslodavci trebaju osigurati poduzimanje mjera kako bi spriječili da se radnici na daljinu izoliraju od svojih uredskih kolega (Eurofound, 2010.).

Kada je riječ o **kolektivnim pravima**, najviše što nacionalno zakonodavstvo priznaje jesu načela jednakosti rada na daljinu po tom pitanju. Čini se da u većini država članica EU-a nedostaju posebne odredbe kojima se želi ojačati prava radnika na daljinu na predstavljanje u radničkom vijeću ili poslovodne trgovina. Neke od utvrđenih konkretnih odredbi odnose se na pravo radnika na daljinu da biraju pojedinačnog predstavnika za informiranje i savjetovanje (**Bugarska**); prava informiranja i savjetovanja u vezi s uvođenjem rada na daljinu ili broja radnika na daljinu (**Hrvatska, Grčka, Mađarska, Luksemburg**); te obvezu poslodavca da se prije uvođenja rada na daljinu dogovori sa sindikatom poduzeća (**Poljska**)<sup>(15)</sup>. Zanimljiva iznimka od tog uobičajenog pristupa utvrđena je u **Njemačkoj**, koja radničkim vijećima daje opsežne nadležnosti u nekoliko pitanja izravno i neizravno vezanih uz rad na daljinu (vidjeti Polje 3.).

### Polje 3: Kolektivna prava radnika na daljinu u Njemačkoj

U Njemačkoj poslodavac mora redovito uključivati radničko vijeće prije uvođenja rada na daljinu u poslovanje. Pravo suodlučivanja radničkog vijeća postoji ako zaposlenje predstavlja premještanje na drugo mjesto rada (Versetzung). Osim toga, radničko vijeće ima daljnja prava suodlučivanja koja se odnose na sve zaposlenike u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, raspodjelom radnog vremena i digitalnim nadzorom (tj. u slučaju uvođenja uređaja/softvera za nadzor rada na daljinu). Štoviše, u slučaju da se rad na daljinu provodi kao mjera poduzeća koja utječe na više zaposlenika, trebao bi se sklopiti ugovor o radu (Andersen, 2020.).

Naposljetku, **ravnoteža između poslovnog i privatnog života** u odnosu na rad na daljinu bila je tema koja je posebno obrađena u nedavnoj studiji Eurofounda (2020.a). Ta studija razlikuje dvije glavne skupine:

- zemlje u kojima je zakonodavstvo pojačalo zaštitu radnika od negativnih posljedica rada na daljinu i stalnu dostupnost putem prava na isključivanje (**Belgija, Francuska, Italija i Španjolska**; vidjeti Polje 2.);
- zemlje u kojima je rad na daljinu promoviran kao način podrške usklađivanju posla i obitelji ili osobnog života, bez suočavanja s bilo kojom od povezanih negativnih posljedica (**Njemačka, Litva, Malta, Poljska, Portugal i Rumunjska**).

U drugoj skupini zemalja, rad na daljinu priznat je kao pravo koje neki zaposlenici imaju, s ciljem ispunjavanja obiteljskih obveza. Stoga zakonodavstvo nadilazi dobrovoljno načelo koje je priznato u Okvirnom sporazumu EU-a. U **Litvi** se to pravo odnosi na trudne radnice, nove roditelje, roditelje male djece i samohrane roditelje. U **Njemačkoj** obuhvaća zaposlenike koji su odgovorni za skrb. U **Poljskoj** je to pravo uglavnom ograničeno na roditelje djece s invaliditetom. Na **Malti**, u **Portugalu** i **Rumunjskoj**

<sup>(15)</sup> Treba napomenuti da u Poljskoj zakonodavstvo dopušta i provedbu rada na daljinu putem pojedinačnih sporazuma (Andersen, 2020.).

zakonodavstvom se predviđaju šire odredbe kojima se utvrđuje da se rad na daljinu može koristiti kao jedna od mjera za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

### 3.1.3 Regulacija putem kolektivnog pregovaranja

Izvan propisanog zakonodavstva, pozornost treba skrenuti na ulogu kolektivnog pregovaranja u uređivanju rada na daljinu. Kolektivno pregovaranje može nadopuniti propisano zakonodavstvo predviđanjem detaljnijih odredbi. Može prilagoditi i propise o radu na daljinu potrebama specifičnih sektora i pružiti uravnoteženija regulatorna rješenja od pojedinačnih sporazuma.

Uloga koju kolektivno pregovaranje ima u uređenju zapošljavanja i radnih uvjeta uvelike varira u skupini zemalja koje imaju propisano zakonodavstvo o radu na daljinu. Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem kreće se od više od 70 % u zemljama kao što su Belgija, Španjolska, Francuska i Nizozemska do manje od 20 % u zemljama kao što su Bugarska, Mađarska, Estonija ili Slovačka (Eurofound, 2018.).

Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem u pozitivnoj je korelaciji sa stupnjem centralizacije kolektivnog pregovaranja (Eurofound, 2018.).

Vjerojatnije je da će zemlje s decentraliziranijom strukturom kolektivnog pregovaranja (npr. Bugarska, Češka, Estonija, Mađarska, Litva, Malta, Poljska i Slovačka) provoditi režim rada na daljinu putem pojedinačnih ugovora ili ugovora na razini poduzeća.

Literatura pokazuje da su kolektivni ugovori na razini poduzeća kojima se uređuje rad na daljinu općenito sklopljeni u sektorima temeljenim na znanju i u velikim poduzećima s dobro uhodanom strukturom zastupanja radnika. Međutim, u nekim zemljama velika poduzeća u sektorima temeljenim na znanju provode rad na daljinu putem pojedinačnih ugovora koji podrazumijevaju, u najboljem slučaju, neki oblik individualnog savjetovanja putem izravnih glasovnih mehanizama. Primjer je Estonija u kojoj su socijalni partneri 2017. sklopili međusektorski okvirni sporazum o radu na daljinu. Međutim, provedba estonskog okvirnog sporazuma o radu na daljinu bila je oskudna. U onim sektorima u kojima je rad na daljinu rašireniji (računala, programiranje i srodne djelatnosti (IT) ili financijske djelatnosti), kolektivni ugovor ne postoji na sektorskoj razini. Na razini poduzeća, kolektivno pregovaranje provodilo se samo u malom dijelu poduzeća; češće poslodavci rad na daljinu provode jednostrano praksom upravljanja ljudskim potencijalima. U nekim slučajevima, poduzeća u IT i financijskom sektoru oslanjala su se na postupke informiranja i savjetovanja koji koriste različite metode, kao što su radne skupine ili internetske ankete. Putem tih mehanizama poduzeća analiziraju stavove i zahtjeve radnika za fleksibilnim radnim dogovorima te razvijaju planove u skladu s tim (Sanz de Miguel, 2020.).

U zemljama s centraliziranijim strukturama kolektivnog pregovaranja (Belgija, Francuska, Njemačka, Italija, Nizozemska, Slovenija ili Španjolska) pojavljuju se razlike unutar zemlje u pogledu toga u kojoj mjeri sektorski i kolektivni ugovori na razini poduzeća obuhvaćaju rad na daljinu.

U zemljama poput **Španjolske** i **Portugala** vrlo mali broj kolektivnih ugovora odnosi se na rad na daljinu. U **Španjolskoj** manje od 5 % ugovora na razini poduzeća i 3 % sektorskih ugovora uključuje klauzulu o radu na daljinu, prema podacima Statistike kolektivnog pregovaranja Ministarstva zapošljavanja za 2016. Rad na daljinu uređen je na sektorskoj razini u kemijskoj industriji, dnevnom tisku, a odnedavno i u financijskom sektoru. Na razini poduzeća sklopljeni su najvažniji ugovori o radu na daljinu u sektoru financija i osiguranja, energetike i IT-a. Kolektivni ugovori s klauzulama o radu na daljinu ne bave se mnogim aspektima koji su relevantni za rješavanje i sprječavanje nekih od mogućih negativnih učinaka na uvjete rada te sigurnost i zdravlje na radu pronađene u literaturi. Općenito, specifični problemi u pogledu sigurnosti i zdravlja s kojima se suočavaju radnici na daljinu nisu obuhvaćeni takvim ugovorima. Nadalje, rijetke su inovativne organizacijske mjere podrške radnicima na daljinu, koje osigurava poslodavac (specifično osposobljavanje itd.) ili predstavnici zaposlenika (novi kanali za zastupanje itd.). Najinovativnije klauzule odnose se na pravo na isključivanje koje je uređeno na sektorskoj razini u



financijskom sektoru i na razini poduzeća u nekim bankama (npr. Banco Santander) i osiguravajućim društvima (npr. AXA). U **Portugalu** je uvođenje klauzula o radu na daljinu u kolektivnim ugovorima ostalo prilično stagnantno nakon gospodarske krize iz 2008. U 2017. samo šest kolektivnih ugovora odnosilo se na rad na daljinu, od čega su dva ugovora bila između više poslodavaca (Centro de Relações Laborais, 2018.).

Kolektivno pregovaranje odigralo je značajniju ulogu u uređenju rada na daljinu u nekim zemljama, na primjer u **Njemačkoj, Francuskoj ili Italiji**. U **Njemačkoj** uređenje rada na daljinu na razini poduzeća ima dugogodišnju tradiciju i prvi sporazumi sežu do 1990-ih. Telekom i poštanski sindikat (Postgewerkschaft) potpisali su 1999. prvi kolektivni ugovor. U izvješću organizacije Hans-Böckler-Stiftung iz 2000. navedeno je 68 sporazuma između poduzetnika kojima se uređuje rad na daljinu. U novije vrijeme sklopljeno je nekoliko ugovora na razini poduzeća koji su od velike važnosti kako bi se uredili različiti aspekti rada na daljinu, a posebice pravo na isključivanje. Volkswagen je 2011. uveo pristup koji je spriječio slanje e-pošte na mobilne telefone osoblja između 18:00 i 7:00 sati. Automobilsko poduzeće Daimler uvelo je 2014. shemu „pošte tijekom odmora”, koju zaposlenici mogu koristiti kako bi izbjegli da vide dolazne poruke dok su na odmoru. Druga poduzeća kao što su Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Njemačka i Telekom uvela su slične politike. Evonik koristi „kočnicu za dobivanje e-pošte” koja je navedena u ugovoru o radu i odnosi se na sve zaposlenike poduzeća. Zaposlenici, zajedno sa svojim nadređenima, definiraju razdoblje dostupnosti i ne moraju odgovarati na e-poštu izvan tog vremena. Međutim, poslužitelji e-pošte nisu isključeni i poruke e-pošte nisu blokirane. IBM Njemačka blokira e-poštu zaposlenika između 20:00 i 6:00 sati, dok nijedan zaposlenik u Henkelu nije dužan provjeravati e-poštu izvan službenog radnog vremena.

U **Francuskoj** je 25 % zaposlenika u 2017. bilo obuhvaćeno kolektivnim ugovorom o radu na daljinu sklopljenim na razini poduzeća kojim je utvrđeno više odredbi za zaštitu zaposlenika (DARES, 2019.). Ti su ugovori više prevladavali u velikim poduzećima (s više od 500 zaposlenika) nego u malim i srednjim poduzećima (MSP-ovi). U 2017. 57 % zaposlenika koji rade u velikim poduzećima bilo je obuhvaćeno kolektivnim ugovorom na razini poduzeća o radu na daljinu u usporedbi s 4 % zaposlenika koji rade u MSP-ovima (DARES, 2019.).

U **Italiji** oko 30 % nacionalnih kolektivnih ugovora sadržava klauzule o radu na daljinu i/ili pametnom radu (Cetrulo, 2021.).

## 3.2 Zemlje koje nemaju zakonske definicije i posebno zakonodavstvo o radu na daljinu

### 3.2.1 Zakonske odredbe koje se odnose na rad na daljinu

U zemljama u kojima prije krize pandemije bolesti COVID-19 nije bilo zakonske definicije i posebnog zakonodavstva o radu na daljinu (**Austrija, Cipar, Danska, Finska, Irska, Latvija i Švedska**), radom na daljinu bavili su se različiti zakoni.

U nekim od tih zemalja, rad na daljinu obrađen je okvirima nacionalnog **propisa o sigurnosti i zdravlju na radu**. To je slučaj u nordijskim zemljama, u kojima se ono što je poznato kao zakonodavstvo o radnom okruženju jednako primjenjuje na radnike na daljinu i druge radnike te se njime predviđaju neke dodatne smjernice za rad na daljinu. Na primjer, u **Danskoj** postoje „Smjernice za rad na daljinu ili rad od kuće” u okviru Zakona o radnom okruženju. Dansko zakonodavstvo zahtijeva i od poslodavaca da osiguraju odgovarajuće uvjete sigurnosti i zdravlja (npr. osiguravanjem odgovarajućeg stola, stolice itd.) za one zaposlenike koji rade od kuće više od jednog dana tjedno. Treba spomenuti i slučaj **Finske** u kojoj se zakonodavstvom o sigurnosti i zdravlju na radu utvrđuje različito pokriće osiguranja radnika na daljinu. Najznačajnije obilježje toga je da radnici na daljinu nisu obuhvaćeni osiguranjem od nesreće na radu za vrijeme pauze na poslu. U drugim zemljama uključenim u tu skupinu, radnici na daljinu

jednostavno su obuhvaćeni općim propisima o sigurnosti i zdravlju na radu; to je slučaj u **Austriji** gdje su se radnička vijeća u nekim poduzećima dogovarala oko posebnih standarda sigurnosti i zdravlja na radu za radnike na daljinu.

Neke od tih zemalja su rješavale pitanja vezana uz rad na daljinu i putem **zakonodavstva o zaštiti podataka**. To je slučaj posebice u **Austriji**, gdje su [Zakonom o zaštiti podataka iz 2018.](#)<sup>16</sup> (osobito članak 96.a) unutar Zakona o radu (ArbVG) utvrđene relevantne odredbe za rad na daljinu. Tom je odredbom utvrđeno da radničko vijeće (a i poslodavac) ima pravo zahtijevati kolektivni ugovor poduzeća za uvođenje ili provedbu sljedećih projekata obrade podataka: projekata koji se odnose na ugradnju bilo kakvih tehnoloških sredstava u rad, koji bi (potencijalno) vjerojatno nadzirali zaposlenike i utjecali na ljudsko dostojanstvo (članak 96. (1) br. 3. Zakona o radu); svaki sustav za računalno prikupljanje, rukovanje i obradu osobnih podataka zaposlenika, koji premašuje prikupljanje općih podataka o osobi i njezinim kvalifikacijama (članak 96.a (1) br. 1. Zakona o radu); i svaki sustav ocjenjivanja zaposlenika, ako se prikupljaju podaci, a koji nije opravdan operativnim potrebama (članak 96.a (1) br. 2. Zakona o radu).

Naposljetku, propisi o radnom vremenu bavili su se i režimom rada na daljinu. U tom je smislu **Finska** zanimljiv slučaj. Područje primjene Zakona o radnom vremenu prošireno je ažuriranjem iz 2019. Koncept radnog vremena više nije vezan uz mjesto rada – radnim se satima smatra vrijeme provedeno na poslu bez obzira na mjesto. To znači da je rad na daljinu (poznat kao „rad s udaljenog mjesta” (eng. distance work) u Finskoj) općenito uređen Zakonom o radnom vremenu. U **Austriji** uređivanje radnog vremena podliježe izvršivim kolektivnim ugovorima poduzeća.

### 3.2.2 Regulacija kroz kolektivno pregovaranje

U zemljama u kojima prije pandemije bolesti COVID-19 nije postojala zakonska definicija i posebno zakonodavstvo o radu na daljinu, posebnu pozornost treba obratiti na propise uspostavljene kolektivnim pregovaranjem. Dvije glavne skupine zemalja mogu se identificirati na temelju uloge koju kolektivno pregovaranje ima u uređivanju rada na daljinu.

U prvoj skupini zemalja kolektivno pregovaranje jedva da se bavilo radom na daljinu, a dogovori o radu na daljinu uglavnom su rješavani individualnim pregovorima (**Cipar, Latvija, Irska**). U Irskoj i na Cipru Okvirni sporazum EU-a nije proveden tripartitnim ili bipartitnim sporazumom<sup>(17)</sup>. U **Latviji** je sklopljen tripartitni sporazum, iako je taj sporazum davao samo neobvezujuće smjernice o uvođenju rada na daljinu (Eurofound, 2010.).

U drugoj skupini zemalja sektorsko kolektivno pregovaranje opsežno je uređivalo rad na daljinu (**Austrija, Danska, Finska, Švedska**). U **Austriji** je Okvirni sporazum EU-a proveden u oko 90 % sektorskih kolektivnih ugovora uspostavljanjem sveobuhvatnijih propisa. Štoviše, kolektivni ugovori poduzeća provode detaljnije propise u nekoliko sektora kao što su IT i financijske djelatnosti (Sanz de Miguel, 2020.). U nordijskim zemljama (uglavnom **Danskoj** i **Švedskoj**) neki su sektorski kolektivni ugovori već korišteni za uređivanje rada na daljinu prije donošenja Okvirnog sporazuma EU-a (Prosser, 2012.). Od 2002. Okvirni sporazum EU-a provodi se u **Danskoj, Finskoj** i **Švedskoj** nacionalnim okvirnim sporazumima koji daju opće smjernice i preporuke. Tim mehanizmima, Okvirni sporazum EU-a proveden je u većini sektorskih kolektivnih ugovora u nordijskim zemljama (Visser i Ramos Martin, 2008.; Eurofound, 2010.). Ipak, relevantan aspekt uređivanja rada na daljinu u nordijskim zemljama jest da se povremeni rad na daljinu, koji čini najveći udio dogovora o radu na daljinu (Sostero et al., 2020.), uglavnom provodi pojedinačnim i neformalnim sporazumima. Zapravo, prethodnim istraživanjima utvrđeno je da se uređenje rada na daljinu u nordijskim zemljama u osnovi temelji na kulturi „slobode s

<sup>(16)</sup> Savezni zakon (23/2018) austrijskog parlamenta o zaštiti osobnih podataka (DSG)

<sup>(17)</sup> U Irskoj su sindikati izdali smjernice za provedbu Okvirnog sporazuma EU-a (Eurofound, 2010.).

odgovornošću”, što znači da je rad na daljinu uglavnom samouređen bez posebnih upravljačkih ograničenja, oslanjajući se na povjerenje između poslodavaca i zaposlenika (Sanz de Miguel, 2020.).

## 4 Promjene u nacionalnim propisima i rasprave o scenariju nakon bolesti COVID-19

### 4.1 Privremene mjere i inicijative

Vlade su donijele niz privremenih mjera za poticanje rada na daljinu kao preventivnu mjeru, za suzbijanje širenja bolesti COVID-19. Iako su neke zemlje izdale samo preporuku za rad na daljinu, druge su nametnule rad na daljinu, barem na vrhuncu pandemije. U zemljama kao što su **Francuska** i **Belgija**, sposobnost nametanja provedbe rada na daljinu putem više sile već je bila predviđena pravnim okvirima kako bi se omogućio kontinuitet aktivnosti poduzeća i zajamčila zaštita zaposlenika. Nekoliko zemalja primijenilo je sličan pristup utemeljen na izvanrednim stanjima (npr. **Finska**, **Njemačka**, **Mađarska**, **Italija** (u javnom sektoru), **Poljska**, **Portugal**, **Slovačka**, **Slovenija**). Te provedbene mjere znače da je dobrovoljno načelo rada na daljinu privremeno suspendirano, a rad na daljinu postao je zadano pravilo za sve poslove koje se smatra „da se mogu obavljati na daljinu”. U nekim zemljama odluku o tome hoće li se uvesti rad na daljinu donosi samo poslodavac (npr. **Mađarska** i **Poljska**), dok u drugim zemljama ili poslodavac ili zaposlenik mogu zatražiti prelazak na rad na daljinu (npr. **Italija**, **Nizozemska**).

Od izbijanja bolesti COVID-19, socijalni partneri, poduzeća i zaposlenici u mnogim zemljama morali su se nositi s izvanrednom situacijom u kojoj se donošenje mjera za provođenje ili preporuku rada na daljinu mijenjalo zajedno s razvojem pandemije.

U tom se kontekstu **Belgija** ističe kao zemlja u kojoj su socijalni partneri sastavili [međusektorski kolektivni ugovor](#)<sup>18</sup> koji nudi okvir poslodavcima i zaposlenicima da naprave odgovarajuće dogovore u vezi s preporučenim ili obveznim radom na daljinu tijekom pandemije. Sporazum, uspostavljen u siječnju 2021. s definiranim trajanjem do kraja 2021., obuhvaća dogovore o radu na daljinu u privatnom sektoru koji ne spadaju u kategorije „redovitog” i „povremenog” rada na daljinu definirane zakonima koji su bili na snazi prije pandemije. Neki od obrađenih aspekata su fleksibilnost u provedbi dogovora, u kombinaciji s poštovanjem socijalnog dijaloga i pružanjem jasnih informacija zaposlenicima; pitanja koja se moraju dogovoriti između poslodavca i radnika (oprema i troškovi, radno vrijeme i raspoloživost); dužnost poslodavca da informira zaposlenika o metodama nadzora rada na daljinu i poštuje privatnost zaposlenika; poštovanje kolektivnih prava; i dobrobit na mjestu rada. Kada je riječ o dobrobiti, u ugovoru se navodi da radnici na daljinu trebaju dobiti smjernice o ergonomiji radnih stanica, pravilnom korištenju ekrana i prevenciji psihosocijalnih rizika. Te bi se smjernice trebale temeljiti na procjeni rizika. Zaposlenici bi trebali biti u mogućnosti kontaktirati svoje nadređene ili nadležne savjetnike za prevenciju o svim pitanjima vezanim za sigurnost i zdravlje. Osim toga, u ugovoru se navodi da bi poslodavac trebao poduzeti odgovarajuće mjere kako bi održao vezu između radnika na daljinu i njihovih kolega te spriječio izolaciju — uključujući omogućavanje okupljanja u prostorima poduzeća uz poštovanje sanitarnih mjera.

Usporedno s donošenjem privremenih mjera za provedbu ili omogućavanje produljenja rada na daljinu, tijekom savjetovanja agencije EU-OSHA-e s nacionalnim kontaktnim točkama otkriveno je da su javna tijela uložila povećane napore na dva glavna načina.

Prvo, prikupljaju i analiziraju dokaze o provedbi rada na daljinu i percepciji poslodavaca i zaposlenika novim ili redovitim istraživanjima i specifičnim studijama. Općenito, cilj je istražiti prednosti i nedostatke

<sup>18</sup> Kolektivni ugovor o radu 2015/149 belgijskog Nacionalnog radničkog vijeća od 26. siječnja 2021. o preporučenom ili obveznom radu na daljinu zbog krize uzrokovane koronavirusom, koji je potpisao Savez poduzeća Belgije, organizacije koje predstavlja Visoko vijeće samostalnih i malih i srednjih poduzeća, De Boerenbond, Poljoprivredna federacija Wallone, Sindikat poduzeća za društvenu dobrobit, Konfederacija kršćanskih sindikata iz Belgije, Opći savez rada u Belgiji i Opća konfederacija liberalnih sindikata Belgije.



tog oblika organizacije rada, kao i buduće planove ili preferencije. U nekim slučajevima aspekti sigurnosti i zdravlja na radu kao što su strategije upravljanja rizicima, psihosocijalni rizici i opća dobrobit analiziraju se konkretnije.

Drugo, razvijali su konkretnije preporuke o sigurnosti i zdravlju na radu i nove materijale sa smjernicama za poduzeća, voditelje aktivnosti i zaposlenike — u nekim slučajevima u suradnji sa socijalnim partnerima. Istaknuto je da je pandemija dovela do povećanja svijesti o važnosti pitanja sigurnosti i zdravlja na radu, kako u prostorima poslodavaca tako i na drugim lokacijama. Opće smjernice za sprječavanje širenja bolesti COVID-19 na poslu kombinirane su s konkretnijim vodičima i resursima kako bi se olakšao prelazak na siguran rad na daljinu, imajući na umu da mnoga poduzeća i radnici na daljinu nisu imali prethodnog iskustva s tim radnim dogovorom. Slijedi nekoliko ilustrativnih primjera:

- U **Belgiji** su socijalni partneri, uz potporu Ministarstva rada, razvili [generički vodič](#)<sup>19</sup> za pomoć poduzećima u suočavanju s krizom uzrokovanom bolešću COVID-19. Taj su vodič potom socijalni partneri prilagodili nekolicini sektora.
- U **Irskoj** je Uprava za zdravlje i sigurnost na svojoj internetskoj stranici objavila nove [informacije i smjernice o radu na daljinu](#)<sup>20</sup> nakon izbijanja pandemije. Odjel za poduzetništvo, trgovinu i zapošljavanje objavio je internetsku stranicu „[Smjernice za rad na daljinu tijekom bolesti COVID-19](#)”<sup>21</sup> s detaljnim opisom gdje se mogu pronaći informacije u vezi s radom na daljinu. Pokrenuto je javno savjetovanje kako bi se procijenila prikladnost pruženih smjernica i naznačila daljnja područja usmjeravanja za poslodavce ili zaposlenike.
- U **Nizozemskoj** portal o zdravlju i sigurnosti posebnu pozornost posvećuje radu od kuće tijekom pandemije. Pruža [informacije i preporuke](#)<sup>22</sup> za poslodavce i zaposlenike usmjerene na fizičko zdravlje (kao što je sjedeći položaj) i mentalno zdravlje (kao što je sprječavanje sukoba između posla i života). Infografika „[Rad od kuće u vrijeme korone](#)”<sup>23</sup> pruža smjernice za postavljanje mjesta rada kod kuće u skladu s ergonomskim načelima. Portal ukazuje i na odgovornosti i poslodavaca i zaposlenika u odnosu na sigurnost i zdravlje na radu.
- U **Latviji** je nedavno donošenje novog zakona o radu na daljinu popraćeno novim smjernicama i audiovizualnim materijalima o [radu na daljinu općenito](#)<sup>24</sup>, o tome [kako urediti kućni ured](#)<sup>25</sup> i [kako vježbati kod kuće](#)<sup>26</sup>.

## 4.2 Zakonske promjene, inicijative i rasprave

Iskustvo opsežnog i produljenog rada na daljinu od izbijanja pandemije potaklo je promjene u zakonodavstvu i rasprave usmjerene na prilagodbu propisa o radu na daljinu u scenariju nakon bolesti COVID-19. Općenito je dogovoreno da je pandemija imala znatan utjecaj na praksu organizacije rada i upravljačku kulturu. Kako vrijeme odmiče, izgledno je da će rad na daljinu i fleksibilan pristup organizaciji rada postati istaknutija i trajnija značajka za poslodavce i zaposlenike.

U vrijeme pisanja ovog teksta (ožujak 2021.), pet je zemalja uvelo zakonske promjene: **Italija, Luksemburg, Latvija, Slovačka i Španjolska** (vidjeti Polje 4.). Zakonodavstvo se u mnogim drugim zemljama preispituje (**Austrija, Belgija, Cipar, Hrvatska, Mađarska, Irska, Njemačka, Malta, Poljska, Portugal, Slovenija**). I

<sup>19</sup> Generički vodič Ministarstva rada Belgije od 14. prosinca 2020. za suzbijanje širenja bolesti COVID-19 na poslu.

<sup>20</sup> Informacije i resursi tijela nadležnih za zdravlje i sigurnost Irske u vezi s bolešću COVID-19.

<sup>21</sup> Vodič irskog Odjela za poduzetništvo, trgovinu i zapošljavanje u vezi s radom na daljinu.

<sup>22</sup> Stranica s informacijama o bolesti COVID-19 Ministarstva socijalnih usluga i zanimanja Nizozemske.

<sup>23</sup> Vodič za mjere o sigurnosti i zdravlju na radu koje su izradili arbo, Vakmedianet i TNO u vezi s radom od kuće zbog bolesti COVID-19 u Nizozemskoj.

<sup>24</sup> Audiovizualni materijal latvijskog sveučilišta Rīgas Stradiņa Universitāte o radu na daljinu.

<sup>25</sup> Audiovizualni materijal latvijskog sveučilišta Rīgas Stradiņa Universitāte o tome kako urediti kućni ured.

<sup>26</sup> Audiovizualni materijal latvijskog sveučilišta Rīgas Stradiņa Universitāte o tome kako vježbati kod kuće.

**Nizozemska** se može uključiti u tu skupinu: Zakon o fleksibilnom radu kojim se uređuje rad na daljinu u postupku je procjene (ne kao izravna posljedica pandemije, već kako to zahtijeva zakon). Cilj je te evaluacije istražiti jesu li se stavovi poslodavaca i zaposlenika promijenili od izbijanja pandemije te jesu li stoga potrebne zakonske promjene. Tablica 1. uspoređuje situaciju prije i nakon bolesti COVID-19 u smislu propisanog nacionalnog zakonodavstva i posebnih odredbi o radu na daljinu.

**Tablica 1:** Zakonski propisi o radu na daljinu prije i nakon izbijanja pandemije bolesti COVID-19

|                     |            | Prije bolesti COVID-19  | Nakon bolesti COVID-19                |
|---------------------|------------|---|---------------------------------------|
| Država članica EU-a |            | Zakonska definicija i posebno zakonodavstvo o radu na daljinu | Novi posebni zakoni o radu na daljinu |
| BE                  | Belgija    | Da  | U razmatranju                         |
| BG                  | Bugarska   | Da  | Ne                                    |
| CZ                  | Češka      | Da  | Ne                                    |
| DE                  | Njemačka   | Da  | U razmatranju                         |
| EE                  | Estonija   | Da  | Ne                                    |
| ES                  | Španjolska | Da  | Da                                    |
| FR                  | Francuska  | Da  | Ne                                    |
| EL                  | Grčka      | Da  | Ne                                    |
| HU                  | Mađarska   | Da  | U razmatranju                         |
| HR                  | Hrvatska   | Da  | U razmatranju                         |
| IT                  | Italija    | Da  | Da                                    |
| LT                  | Litva      | Da  | Ne                                    |
| LU                  | Luksemburg | Da  | Da                                    |
| MT                  | Malta      | Da  | U razmatranju                         |
| NL                  | Nizozemska | Da  | U razmatranju                         |
| PL                  | Poljska    | Da  | U razmatranju                         |
| PT                  | Portugal   | Da  | U razmatranju                         |
| RO                  | Rumunjska  | Da  | Ne                                    |
| SI                  | Slovenija  | Da  | U razmatranju                         |
| SK                  | Slovačka   | Da  | Da                                    |
| AT                  | Austrija   | Ne  | U razmatranju                         |
| CY                  | Cipar      | Ne  | U razmatranju                         |
| DK                  | Danska     | Ne  | Ne                                    |
| FI                  | Finska     | Ne  | Ne                                    |
| IE                  | Irska      | Ne  | U razmatranju                         |
| LV                  | Latvija    | Ne  | Da                                    |
| SE                  | Švedska    | Ne  | Ne                                    |

**Polje 4: Zakonske promjene u regulaciji rada na daljinu od izbijanja pandemije**

Italija — proširenje pametnog rada u javnoj upravi (travanj 2020.)

Zakonom br. 27<sup>27</sup> od 24. travnja 2020., uspostavljeno je proširenje „pametnog rada” u javnim upravama. Do 31. siječnja svake godine javne uprave, nakon savjetovanja sa sindikatima, moraju izraditi organizacijski plan za pametan rad (POLA), kao dio plana mjerenja učinkovitosti. POLA ima za cilj utvrditi aktivnosti koje se mogu provoditi u pametnom načinu rada i koje može koristiti najmanje 60 % zaposlenika. U slučaju nedonošenja POLA-e, pametan rad odnosi se na najmanje 30 % zaposlenika, ako to zatraže.

Latvija — izmjena Zakona o zaštiti na radu (srpanj 2020.)

Nova uredba o radu na daljinu bila je u pripremi već prije izbijanja pandemije kao izmjena Zakona o zaštiti na radu<sup>28</sup>. Stupila je na snagu u srpnju 2020. Uključuje definiciju rada na daljinu (u skladu s Okvirnim sporazumom EU-a) i razvija odredbe o sigurnosti i zdravlju na radu. Poslodavac je i dalje odgovoran za rad te sigurnost i zdravlje na radu. Zaposlenik je dužan surađivati s poslodavcem u procjeni rizika i pružiti informacije o uvjetima mjesta na kojem se obavlja rad na daljinu, ako ti uvjeti mogu utjecati na njegovu sigurnost i zdravlje. Poslodavac mora pružiti potporu za procjenu rizika, bez obzira na broj lokacija na kojima zaposlenik radi. U procjeni rizika sudjeluje predstavnik zaposlenika (ili delegirana osoba).

Španjolska — Zakon o radu na daljinu (listopad 2020.)

Kraljevska uredba sa zakonskom snagom 28/2020<sup>29</sup> donesena je 2020., djelomično kao odgovor na bolest COVID-19 i na temelju dogovora sa socijalnim partnerima. Zakonom se nadalje uređuje pravo na isključivanje i specifični aspekti sigurnosti i zdravlja na radu, pri čemu se posebna pozornost pridaje ergonomske, psihosocijalnim i organizacijskim aspektima, a posebice raspodjeli radnog vremena, ograničenju dostupnosti i stankama. Poslodavac je dužan izvršiti procjenu rizika mjesta rada na daljinu (npr. prebivališta ili drugog mjesta po izboru radnika na daljinu) te obavijestiti radnika o rizicima koji postoje na mjestu rada na daljinu. Za dobivanje informacija o profesionalnim rizicima, poduzeća (ili službe zadužene za sigurnost i zdravlje na radu) mogu posjetiti mjesto rada koje odabere radnik na daljinu (samo uz dopuštenje radnika na daljinu ako radi od kuće). Procjena rizika odnosi se samo na prostor koji se koristi za rad na daljinu. Ako radnik uskrati dopuštenje, procjena rizika trebala bi se provesti na temelju informacija prikupljenih od radnika na daljinu, u skladu s operativnim uputama za sprečavanje. Poslodavac mora poduzeti i zaštitne mjere za podršku posebno ranjivim zaposlenicima, kao što su trudnice. Osim toga, uvodi se obveza poslodavca da radniku nadoknadi troškove rada na daljinu.

<sup>27</sup> Pretvorba u zakon, s izmjenama, Uredbe sa zakonskom snagom 18/2020 Ministarstva pravosuđa Italije od 17. ožujka 2018., mjera za osnaživanje nacionalne sanitarne službe i ekonomsko održavanje obitelji, laboratorija i društava u vezi s epidemiološkim hitnim stanjem uzrokovanim bolešću COVID-19. Produljenje rokova za donošenje zakonskih uredbi. (20G00045)

<sup>28</sup> Zakon o zaštiti rada 1/2001 Parlamenta Republike Latvije od 20. lipnja 2001. <sup>29</sup> Kraljevska uredba sa zakonskom snagom 28/2020 od 22. rujna 2020. u vezi s radom na daljinu. (BOE-A-2020-11043)

<sup>29</sup> Kraljevska uredba sa zakonskom snagom 28/2020 od 22. rujna 2020. u vezi s radom na daljinu. (BOE-A-2020-11043)

Luksemburg — provedba nove konvencije socijalnih partnera (veljača 2021.)

Uredbom Velikog vojvode od 22. siječnja 2021.<sup>30</sup> provodi se sporazum socijalnih partnera o radu na daljinu iz listopada 2020. „Povremeni rad na daljinu” definira se kao manje od 10 % uobičajenog godišnjeg radnog vremena radnika na daljinu, a svi ostali dogovori o radu na daljinu klasificiraju se kao „redoviti rad na daljinu”. Redoviti rad na daljinu temelji se na pisanom sporazumu između poslodavca i zaposlenika, dok je za povremeni rad na daljinu potrebna samo pisana potvrda (primjerice putem e-pošte). U ugovoru o redovitom radu na daljinu mora se, među ostalim, navesti i mjesto rada na daljinu; radni raspored; postupak pristanka na prekovremeni rad; sve uplate za pokrivanje troškova interneta i komunikacije; i postupak za povratak na mjesto rada poslodavca. Poslodavci moraju platiti i osigurati potrebnu opremu radnicima na daljinu. Redoviti rad na daljinu može zahtijevati ugovor na razini poduzeća ili kolektivno pregovaranje. U određenim se slučajevima poslodavci moraju savjetovati s predstavnicima osoblja i tražiti dogovor o politici rada na daljinu. Svi zaposlenici imaju isto pravo na isključivanje s posla, a radnici na daljinu imaju pravo na jednako postupanje kao i zaposlenici koji rade na mjestu rada poslodavca. Radnici na daljinu mogu zatražiti od službe medicine rada poduzeća da pregleda njihovo odabrano mjesto rada, ali poslodavac nema pravo izvršiti uvid na mjestu rada.

Slovačka — izmjena Zakona o radu (ožujak 2021.)

Uspostavu slovačke uredbe o radu na daljinu djelomično je potaknula pandemija. Izmjenom Zakona o radu<sup>31</sup> utvrđuje se novi skup prava i obveza radnika i poslodavca. Režim rada na daljinu zahtijeva zajednički dogovor i neki redoviti ili specifičan obrazac (a ne nešto što se događa iznimno). Nove odredbe obvezuju poslodavce da zaposleniku nadoknade povećane troškove vezane uz rad na daljinu, kao što su troškovi materijala i alata. Kodeks uvodi pravo na isključivanje na kraju radnog dana i za vrijeme tjednog odmora, osim ako nije naložen ili dogovoren prekovremeni rad, kao i za vrijeme dopusta i državnih praznika.

Druge relevantne inicijative nalaze se u **Irskoj** i **Francuskoj**. Irska vlada objavila je u siječnju 2021. [Nacionalnu strategiju o radu na daljinu](#)<sup>32</sup> koja predviđa neke zakonske izmjene, kao i druge mjere za potporu radu na daljinu (npr. poboljšanje infrastrukture rada na daljinu kao što su internetska povezanost i čvorišta) te razvoj nacionalnih podataka o pojavi i učestalosti rada na daljinu, kao dio proširenog nastojanja da se poboljšaju podaci o fleksibilnim radnim dogovorima kako bi se osigurala baza dokaza za buduću politiku. Strategija se djelomično odnosi na poziv irskog Kongresa sindikata da izvrši sveobuhvatnu reviziju propisa o zapošljavanju s obzirom na rad na daljinu. Također u siječnju 2021. socijalni partneri u **Francuskoj** sastavili su [novi međusektorski sporazum](#)<sup>33</sup> koji zamjenjuje sporazum iz 2006. i nadopunjuje zakonodavstvo o radu na daljinu prije bolesti COVID-19.

Zakonske promjene i političke rasprave o radu na daljinu obuhvaćaju četiri glavna aspekta: zakonsku definiciju rada na daljinu, pravo na isključivanje, pravo na rad na daljinu i odredbe o sigurnosti i zdravlju na radu. U manjoj su se mjeri rješavala i pitanja vezana uz opremu i troškove.

Izmjena Zakona o zaštiti rada u **Latviji** podrazumijeva donošenje **zakonske definicije rada na daljinu** po prvi put. Iako je rad na daljinu definiran u skladu s Okvirnim sporazumom EU-a, glavna je svrha izmjene osigurati posebno uređenje pitanja sigurnosti i zdravlja, kako je objašnjeno u nastavku. Slična

<sup>30</sup> Uredba velikog vojvode 76/2021 Velikog vojvode Luksemburga od 22. siječnja 2021. o proglašenju osnovne obveze konvencije od 20. listopada 2020. u vezi s pravnim režimom rada na daljinu. (SL 76, 29.1.2021.)

<sup>31</sup> Izmjena Zakona 311/2001 predsjednika Slovačke Republike od 17. veljače 2021. o Zakonu o radu.

<sup>32</sup> Irski Odjel za poduzetništvo, trgovinu i zapošljavanje, Obavljanje rada na daljinu: Nacionalna strategija o radu na daljinu

<sup>33</sup> Međusektorski sporazum Francuske od 26. studenoga 2020. za uspješnu provedbu rada na daljinu u Francuskoj potpisali su CFTD, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME i U2P.

reforma predviđena je i na **Cipru**, gdje će uređenje rada na daljinu biti uvršteno na dnevni red Vijeća za sigurnost i zdravlje za 2021., a temelj će biti Okvirni sporazum EU-a.

**Luksemburg** je uveo izmjenu u zakonsko uređenje rada na daljinu koja razlikuje povremeni i redoviti rad na daljinu. Povremeni rad na daljinu definira se kao manje od 10 % uobičajenog godišnjeg radnog vremena radnika na daljinu; svi ostali dogovori o radu na daljinu klasificiraju se kao redoviti rad na daljinu. Ugovor o redovitom radu na daljinu temelji se na pisanom sporazumu između poslodavca i zaposlenika te se u njemu mora navesti mjesto rada na daljinu; radni raspored; postupak pristanka na prekovremeni rad; sve uplate za pokrivanje troškova interneta i komunikacije; i postupak za povratak na mjesto rada poslodavca. Povremeni rad na daljinu zahtijeva samo pisanu potvrdu i omogućuje veću fleksibilnost u provedbi.

U **Poljskoj** se raspravlja o opsežnoj reformi zakonske definicije rada na daljinu, koja se temelji na iskustvu nametnutog rada na daljinu tijekom pandemije. „Rad na daljinu” uveden je nakon izbijanja pandemije bolesti COVID-19 kao privremena mjera za nametnuti rad izvan prostora poslodavca (uključujući rad koji se ne temelji na korištenju IKT opreme) te je produljen do kraja pandemije. Za razliku od postojećeg zakonskog uređenja rada na daljinu, rad na daljinu na zahtjev poslodavca, na određeno vrijeme, ne zahtijeva izmjenu ugovora o radu i dopušta korištenje vlastite opreme zaposlenika uz zaštitu povjerljivih podataka. Poslodavac mora potvrditi da zaposlenik posjeduje vještine te tehnička i logistička sredstva za rad na daljinu. Poslodavac nastavlja snositi obveze u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu i odgovornost za nesreće na radu. Zakonska reforma predviđa da će pojam rad na daljinu (eng. telework) nestati iz Zakona o radu i da će ga zamijeniti „rad s udaljenog mjesta” (eng. remote work). Prema nacrtu zakona, „rad s udaljenog mjesta” može se djelomično ili u potpunosti obavljati izvan prostora poslodavca. Nacrt se oslanja na načelo dobrovoljnog sporazuma između poslodavca i zaposlenika, a uključuje odredbe vezane uz kolektivno pregovaranje. Istodobno, nastoji se pronaći rješenje koje bi poslodavcu omogućilo da u iznimnim slučajevima, poput epidemija ili drugih kriznih situacija, jednostrano usmjeri zaposlenika na rad izvan prostora poduzeća. S druge strane, zaposlenici bi u određenim slučajevima imali pravo na veća prava u tom pogledu (npr. zaposlenici s djecom mlađom od 3 godine ili s djecom s poteškoćama u razvoju ili kojoj je potrebna posebna skrb). Poslodavac je mogao odbiti njihov zahtjev za rad na daljinu samo iz objektivnih razloga. Nacrt naglašava odgovornost radnika da se pridržavaju pravila u pogledu sigurnosti i zdravlja. U slučaju nesreća na radu, zaposlenik će morati pristati na inspekciju koja rezultira izvješćem o sigurnosti i zdravlju. Ako zaposlenik odbije surađivati u tom pogledu, to može dovesti to toga da se slučaj ne smatra nesrećom. Pitanja vezana uz kontrolu i nadzor moraju se dodatno razviti. U nacrtu je navedeno da poduzeće mora osigurati potrebne materijale i alate te pokriti troškove vezane uz ugradnju, servis, rad i održavanje tih alata. O reformi trenutačno raspravlja vlada i socijalni partneri. Sindikati su izrazili sumnju u vezi toga treba li nova uredba o radu na daljinu zamijeniti postojeću uredbu o radu na daljinu. Prema njihovu mišljenju iskustvo s pandemijom pokazuje da bi se rad na daljinu trebao odnositi na mogućnost privremenog obavljanja posla izvan poduzeća. Taj bi radni dogovor mogao biti naizmjeničan, kako bi se spriječila izolacija zaposlenika. Naveli su i potrebu utvrđivanja minimalnog paušalnog iznosa za pokriće, primjerice, troškova električne energije, pristupa internetu ili korištenja drugih kućanskih aparata u poslovne svrhe.

**Pravo na isključivanje** prvi je put uvedeno izmjenom Zakona o radu u **Slovačkoj**. Izmjenom je propisano pravo na isključivanje kao pravo nekorištenja opreme za rad za vrijeme tjednog odmora i na kraju radnog dana, osim ako nije naložen ili ugovoren prekovremeni rad, kao i za vrijeme dopusta i državnih praznika.

Novi zakon o radu na daljinu u **Španjolskoj** jača odredbe koje su već postojale prije pandemije. Prevencija rizika treba obratiti posebnu pozornost na ergonomske, psihosocijalne i organizacijske aspekte, posebice na raspodjelu radnog vremena, ograničenje dostupnosti i stanke.

U **Luksemburgu** se u novom sporazumu socijalnih partnera prenesenom u zakonodavstvo navodi da svi zaposlenici imaju isto pravo na isključivanje s posla, a radnici na daljinu imaju pravo na jednako postupanje kao i zaposlenici koji rade na mjestu rada poslodavca. U ugovoru o radu na daljinu mora biti navedeno kada će radnik na daljinu biti dostupan (radno vrijeme i radni dani) ili kako će se utvrditi dostupnost.

U **Irskoj** je Komisija za radne odnose (WRC) započela savjetovanje o novom kodeksu prakse koji će zaposlenicima dati pravo na isključivanje izvan uobičajenog radnog vremena. Taj kodeks prakse postaviti će smjernice za zaposlenike i poslodavce u vezi s najboljom praksom i pristupima isključivanju zaposlenika izvan uobičajenog radnog vremena. To bi osiguralo da i poslodavci i zaposlenici budu svjesni svojih zahtjeva i prava u vezi s isključenosti iz posla, uključujući razumijevanje kako se ti zahtjevi i prava primjenjuju, osobito u scenariju rada na daljinu. Kodeks će biti prihvatljiv u sporovima o radnim pravima. Nadovezujući se na rezultate savjetovanja, koje je završilo u siječnju 2021., vlada je zatražila od WRC-a da izradi kodeks prakse. To je jedna od mjera uključenih u [Nacionalnu strategiju o radu na daljinu](#)<sup>34</sup>.

U **Portugalu** je rasprava o pravu na isključivanje bila u tijeku prije pandemije i od tada se intenzivirala, iako je zakonodavna reforma i dalje u zastoju. Parlamentarna rasprava, koju je vodila oporbena skupina, održana je u srpnju 2020. kako bi se raspravljalo o novom zakonu o radu na daljinu. Predloženi zakon usredotočio se na pravo na isključivanje, prevenciju drugih psihosocijalnih rizika (sukob između posla i života, izolacija), pravo na privatnost i aspekte plaće. Iako zakon nije donesen, politička rasprava među političkim strankama, socijalnim partnerima, nevladinim organizacijama i stručnjacima se nastavlja. Povećanje svijesti o psihosocijalnim rizicima povezanim sa „stalnom dostupnošću“ također je tema u političkim raspravama i kolektivnim pregovorima u mnogim drugim zemljama.

**Pravo na rad na daljinu** bilo je tema stalnih rasprava u **Njemačkoj** i postalo je važno nakon izbijanja pandemije. Krajem 2020. Ministarstvo rada predložilo je [Zakon o mobilnom radu](#)<sup>35</sup> koji uključuje pravo na rad na daljinu 24 radna dana u godini (s tjednom koji traje 5 dana). Taj nacrt zakona nije postigao konsenzus unutar velike koalicijske vlade između socijaldemokrata (SPD) i demokršćana (CDU) zbog snažnog protivljenja CDU-a. Uvelike su ga kritizirale i organizacije poslodavaca. Pripremljen je drugi nacrt i o njemu se i dalje raspravlja. Taj novi nacrt utvrđuje da zaposlenici mogu tražiti rad na daljinu, ali nacrt ne sadržava zakonsko pravo poslodavca u tom pogledu. Poslodavac može odbiti zahtjev iz operativnih razloga, ali mora obrazložiti odbijanje. Dok je rasprava u tijeku, treba napomenuti da je svrha ovog zakona na sveobuhvatan način urediti mobilne načine rada, prevladavajući podjelu između „rada na daljinu“ kako je definirano statutom i „mobilnog rada“ kako je uređeno kolektivnim pregovaranjem.

U **Luksemburgu** se o pravu na rad na daljinu raspravljalo tijekom tripartitnih savjetovanja prije donošenja novog sporazuma o radu na daljinu 2020. Rasprava je pokrenuta [peticijom građana](#)<sup>36</sup> koja poziva na pravo na rad na daljinu, o kojoj su raspravljali parlamentarni zastupnici. Međutim, priznanje rada na daljinu kao prava nije bilo uključeno u sporazum, čime je zadržano dobrovoljno načelo. U drugim se zemljama ne raspravlja o pravu na rad na daljinu, već o pravu zaposlenika da traže rad na daljinu. To je slučaj u **Irskoj**, gdje irski Kongres sindikata poziva vladu da uključi pravo na zahtjev za fleksibilnim radnim dogovorima, uključujući rad na daljinu. Nova [Nacionalna strategija o radu na daljinu](#)<sup>37</sup> podržava taj poziv i obvezuje se da će zakonski omogućiti zaposlenicima pravo na zahtjev za rad na daljinu.

<sup>34</sup> Irski Odjel za poduzetništvo, trgovinu i zapošljavanje, Obavljanje rada na daljinu: Nacionalna strategija o radu na daljinu

<sup>35</sup> Tschierse, K. (10. listopada 2020.) Treba li nam pravo da radimo od kuće? DW. Dostupno na: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

<sup>36</sup> Montaigu, G. (10. listopada 2020.) Luxembourg: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Dostupno na: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-ny-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

<sup>37</sup> Irski Odjel za poduzetništvo, trgovinu i zapošljavanje, Obavljanje rada na daljinu: Nacionalna strategija o radu na daljinu



Zakonska reforma u **Sloveniji** predviđa uvođenje nove klauzule koja bi omogućila radnicima s djecom i pružateljima skrbi da zatraže fleksibilan oblik rada, uključujući rad na daljinu. Poslodavac bi morao procijeniti zahtjev radnika i, u slučaju odbijanja ili odgode, obrazložiti razloge za tu odluku.

**Italija** slijedi drukčiji pristup u javnim upravama koji se sastoji od poticanja proširenja pametnog rada godišnjim planovima organizacije rada. Novi zakon postavlja konkretne ciljeve: od 30 % do najmanje 60 % zaposlenika treba koristiti pametan rad ako to zatraže.

Većina zakonskih promjena uključuje nove **odredbe** o sigurnosti i zdravlju na radu. Izmjena Zakona o zaštiti rada u **Latviji** utvrđuje odgovornosti i obveze poslodavaca i zaposlenika. Iako poslodavac ostaje odgovoran za rad te sigurnost i zdravlje na radu, zaposlenik mora surađivati s poslodavcem u procjeni rizika. U procjenu rizika uključen je predstavnik zaposlenika (ili osoba od povjerenja).

Kako je objašnjeno u Polju 4., novo zakonodavstvo u **Španjolskoj** donosi sveobuhvatan pristup pitanjima sigurnosti i zdravlja, uključujući ergonomске, psihosocijalne i organizacijske aspekte. Poslodavac je dužan izvršiti procjenu rizika mjesta rada na daljinu (kod kuće ili na alternativnom mjestu) i obavijestiti zaposlenika o postojećim rizicima. Za dobivanje informacija o profesionalnim rizicima, poduzeće (ili službe zadužene za sigurnost i zdravlje na radu) može posjetiti mjesto rada koje odabere radnik na daljinu (iako samo uz dopuštenje radnika na daljinu ako radi od kuće). Ako radnik uskrati dopuštenje, procjena rizika trebala bi se provesti na temelju informacija prikupljenih od radnika na daljinu, u skladu s operativnim uputama za sprečavanje. Poslodavac mora poduzeti i zaštitne mjere za podršku posebno ranjivim zaposlenicima, kao što su trudnice.

U novoj uredbi u **Luksemburgu** navodi se da radnici na daljinu mogu zatražiti od službe medicine rada poduzeća da pregleda njihovo odabrano mjesto rada, ali poslodavac nema pravo izvršiti uvid na mjestu rada. Odredbe o sigurnosti i zdravlju važan su aspekt u svim zemljama u kojima se zakonodavstvo preispituje. Osim toga, treba napomenuti da se čini da je **Danska** jedina nordijska zemlja u kojoj je pokrenuta široka rasprava o radu na daljinu, uključujući pozive na promjene odredbi o sigurnosti i zdravlju koje se primjenjuju na rad od kuće. Jedna od težnji je da se rad od kuće može obavljati u većem razmjeru prije nego što se primjene konkretni uvjeti u pogledu sigurnosti i zdravlja.

Naposlijetku, zakonske reforme u **Španjolskoj** i **Slovačkoj** bavile su se i obvezom poslodavca da nadoknadi **troškove povezane s radom na daljinu** (internetska veza i komunikacija, materijali itd.). U Luksemburgu je novom uredbom precizirano da ugovor između poslodavca i zaposlenika mora uključivati sve uplate vezane uz naknadu troškova rada na daljinu te da poslodavac mora platiti i osigurati potrebnu **opremu** radnicima na daljinu.

Taj dio završava naglašavanjem nekih inovativnih aspekata prethodno spomenutog novog međusektorskog sporazuma o radu na daljinu u **Francuskoj**:

- Mogućnost rada na daljinu: kako bi se olakšalo proširenje dogovora o radu na daljinu, poslodavci bi trebali definirati kriterije potrebne za utvrđivanje poslova „koji se mogu raditi na daljinu”. O tom utvrđivanju treba razgovarati s predstavničkim tijelima radnika ako postoje ili, ako ne postoje, izravno sa zaposlenicima.
- Učestalost rada na daljinu: učestalost se utvrđuje sporazumom poslodavca i radnika na temelju bilo kojeg provedenog ugovora o radu ili povelje. Međutim, poslodavci bi trebali osigurati odgovarajuću ravnotežu između rada na daljinu i rada na licu mjesta kako bi se održala socijalna kohezija i izbjegle organizacijske disfunkcije.
- Procjena rizika: rad na daljinu mora biti uključen u obveznu procjenu rizika poduzeća, s posebnim naglaskom na rizike vezane uz izolaciju i korištenje digitalnih alata.
- Osposobljavanje: sporazum naglašava ključnu ulogu upravitelja i upravljačkog lanca u provedbi rada na daljinu temeljenu na odnosu povjerenja između voditelja aktivnosti i zaposlenika,

postavljanju jasnih ciljeva i autonomiji zaposlenika. U tom kontekstu preporučuje osposobljavanje za upravitelje, radnike na daljinu i radnike na licu mjesta o tome kako prilagoditi radne aktivnosti radu na daljinu; kako razviti autonomiju radnika na daljinu; kako strukturirati radni dan po fazama; kako poštovati radno zakonodavstvo i pravo na isključivanje u kontekstu rada na daljinu; kako regulirati korištenje digitalnih alata; i kako postaviti ciljeve u timu koji miješa rad na daljinu i rad na licu mjesta.

## 5 Završne primjedbe

Okvirni sporazum EU-a o radu na daljinu (2002.) glavna je referenca za nacionalno zakonodavstvo i kolektivno pregovaranje o radu na daljinu u većini država članica EU-a. To uključuje definiciju toga što je rad na daljinu (oblik organizacije rada u kojem zaposlenik koristi IKT opremu za obavljanje poslova izvan prostora poduzeća, gdje se taj posao mogao obavljati u prostorima poduzeća) i reguliranje njegovih temeljnih aspekata: dobrovoljnost i za zaposlenike i za poslodavce; reverzibilnost; jednaki uvjeti zaposlenja, osposobljavanje i kolektivna prava; zaštita podataka; poštovanje privatnosti; i odgovornost poslodavaca za sigurnost i zdravlje na radu.

Države članice EU-a uređuju rad na daljinu bilo zakonskim propisima ili socijalnim dijalogom i kolektivnim pregovaranjem. U većini zemalja koriste se obje vrste uređenja (iako s različitim obuhvatom i značajem) i međusobno se nadopunjuju. Uloga koju imaju država ili akteri industrijskih odnosa u uređenju rada na daljinu razlikuje se i dijelom ovisi o nacionalnim tradicijama industrijskih odnosa.

Prije izbijanja bolesti COVID-19 mogle su se općenito razlikovati dvije glavne skupine:

- zemlje sa zakonskim definicijama i posebnim zakonodavstvom o upotrebi rada na daljinu (organizacija rada, uvjeti zapošljavanja itd.) utvrđenim u zakonu o radu ili srodnim zakonima (Belgija, Bugarska, Češka, Španjolska, Njemačka, Estonija, Francuska, Grčka, Mađarska, Hrvatska, Italija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugal, Rumunjska, Slovenija i Slovačka);
- zemlje bez zakonskih definicija i posebnog zakonodavstva koje se bavi radom na daljinu ili u kojima se dogovori o radu na daljinu obrađuju u različitim zakonima koji se odnose na zaštitu podataka, sigurnost i zdravlje ili radno vrijeme (Austrija, Cipar, Danska, Finska, Irska, Latvija, Švedska).

Uzimajući Okvirni sporazum EU-a kao referencu, glavni regulirani inovativni aspekti mogu se sažeti na sljedeći način:

- Redoviti i povremeni rad na daljinu: Okvirni sporazum EU-a obuhvaćao je samo redoviti rad na daljinu (najmanje 1 dan tjedno). Međutim, povremeni rad na daljinu pojavio se kao prevladavajući oblik rada na daljinu (što znači manje od 20 % radnog vremena i/ili da ne slijedi određeni obrazac). Nacionalni pristupi se razlikuju.
- Neke su zemlje promijenile zakonsku definiciju rada na daljinu kako bi obuhvatila bilo koji intenzitet (npr. Francuska); druge zemlje su uspostavile različite definicije i pravila za redoviti i povremeni rad na daljinu (npr. Belgija).
- Pravo na isključivanje: u Okvirnom sporazumu EU-a navodi se da radnici na daljinu trebaju voditi organizaciju svojeg radnog vremena u granicama nacionalnog zakonodavstva i kolektivnog pregovaranja. Očekivanja stalne dostupnosti od strane poduzeća ili klijenata navela su neke zemlje da urede pravo na isključivanje, što uključuje dogovor o raspodjeli radnog vremena, ograničenje dostupnosti i stanke.
- Pravo na rad na daljinu: čak i ako se zadrži dobrovoljno načelo neke su zemlje uredile pravo na traženje rada na daljinu (npr. Francuska ili Nizozemska, gdje zaposlenici imaju pravo dobiti pisani odgovor s obrazloženjem u slučaju da poduzeće odbije) ili su pružile poseban tretman



nekim skupinama s ciljem podržavanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života (npr. Njemačka).

- Posebne odredbe u zakonodavstvu o sigurnosti i zdravlju na radu koje razvijaju opći pristup Okvirnog sporazuma EU-a: uređenje u tom području je raznoliko. U nekim zemljama, obveza poslodavaca da izvrše procjenu rizika i informiraju radnike izričito se spominje u zakonodavstvu, iako se postupci procjene rizika razlikuju, a u nekim zemljama poslodavci su znatno ograničeni pravom na privatnost (u takvim slučajevima procjena rizika temelji se na informacijama koje pruže radnici na daljinu). Razlikuje se i raspon određenih rizika za sigurnost i zdravlje na radu. Neke su zemlje razvile propise za procjenu i sprječavanje specifičnih psihosocijalnih rizika, odnosno izolacije, sukoba na poslu i stresa. Konačno, odgovornost poslodavca za nesreće na radu delikatno je područje i nacionalni propisi u tom pogledu znatno se razlikuju.

Od izbijanja bolesti COVID-19 vlade su donijele niz privremenih mjera za poticanje ili provedbu rada na daljinu kao preventivnu mjeru za suzbijanje širenja bolesti COVID-19. Usporedno s tim, nacionalne kontaktne točke agencije EU-OSHA ističu da je pandemija dovela do povećane svijesti o važnosti pitanja sigurnosti i zdravlja na radu, kako u prostorima poslodavaca tako i na drugim lokacijama. Opće smjernice za sprječavanje širenja pandemije na poslu kombinirane su s konkretnijim vodičima i resursima kako bi se olakšao prelazak na siguran rad na daljinu, imajući na umu da mnoga poduzeća i radnici na daljinu nisu imali prethodnog iskustva s tim radnim dogovorom.

Nadalje, u većini zemalja iskustvo opsežnog i produljenog rada na daljinu potaklo je promjene u zakonodavstvu i rasprave usmjerene na bolju prilagodbu propisa o radu na daljinu u scenariju nakon bolesti COVID-19. U vrijeme pisanja ovog teksta (ožujak 2021.) pet zemalja uvelo je zakonske promjene (Italija, Luksemburg, Latvija, Slovačka i Španjolska), dok se zakonodavstvo preispituje u mnogim drugim zemljama (Austrija, Belgija, Cipar, Hrvatska, Mađarska, Irska, Njemačka, Nizozemska, Malta, Poljska, Portugal i Slovenija). Zakonske promjene i političke rasprave o radu na daljinu obuhvaćaju četiri glavna aspekta, (1) zakonsku definiciju rada na daljinu (uključujući razliku između redovitog i povremenog rada na daljinu), (2) pravo na isključivanje, (3) pravo na rad na daljinu i (4) odredbe o sigurnosti i zdravlju na radu. Slijede trendove koji su već postojali prije pandemije.

Nasuprot tome, iskustvo u radu na daljinu tijekom pandemije nije dovelo do zakonskih promjena ili političkih rasprava u nordijskim zemljama. Provedba povremenog rada na daljinu pojedinačnim i neformalnim ugovorima tradicionalno se temeljila na samouređenju bez posebnih upravljačkih ograničenja, oslanjajući se umjesto toga na povjerenje između poslodavaca i zaposlenika (takozvani pristup „sloboda s odgovornošću”). Čini se da je taj pristup bio učinkovit tijekom pandemije. Danska je jedina nordijska zemlja u kojoj je pokrenuta široka rasprava o radu na daljinu, uključujući pozive na promjene odredbi o sigurnosti i zdravlju koje se primjenjuju na rad pri zaslonu od kuće. Međutim, čini se da je rasprava u skladu s povećanim samouređenjem: jedna od težnji je da bi rad od kuće trebao biti moguć u većem opsegu prije nego što se primijene specifični zahtjevi u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu.

## 6 Reference

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe' (Europski vodič za potporu poslodavcima: Rad na daljinu u Europi). Dostupno na: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (ožujak, 2021.).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda.* (Rana usvajanja rada na daljinu u talijanskim kolektivnim ugovorima o pregovaranju: od fleksibilnog radnog vremena do rizika od nadzora i neplaćenog prekovremenog rada. Lekcije za post-Covid agendu). Dostupno na: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (svibanj, 2021.).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analize, studeni, 2019. br. 051. Dostupno na: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9travailleurs%20sont%20majoritairement%20des,mode%20d'organisation%20du%20travail> (ožujak, 2021.).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee (Provedba Europskog okvirnog sporazuma o radu na daljinu – Izvješće europskih socijalnih partnera: usvojeno od strane Odbora za socijalni dijalog), od 28 lipnja 2006.*, ETUC. Dostupno na: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (svibanj, 2021.).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union (Rad na daljinu u Europskoj uniji)*, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis (Mjerenje vrsti industrijskih odnosa u Europi: kvantitativna analiza)*, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements (Propisi za rješavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u digitalnim fleksibilnim radnim aranžmanima)*. Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation (Praćenje i nadzor zaposlenika: Izazovi digitalizacije)*. Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism' (Uvod u vrste kapitalizma). In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht' (Gospodarska integracija i odgovori države: promjena europskih industrijskih odnosa od Maastrichta), *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark' (Europeizacija kroz „procedure i prakse“? Provedba rada na daljinu i radnih sporazuma o stresu u Ujedinjenoj Kraljevini i Danskoj”, *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work (Istraživanje doprinosa socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u promicanju pristojnog i produktivnog virtualnog rada)*. Deep View

Final Report, VP/2017/004/0050. Dostupno na:

[https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJ0-u\\_hptKIXK/view](https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJ0-u_hptKIXK/view) (accessed May 2021).

- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach' (*Industrijska demokracija u Europi: kvantitativni pristup*). *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation' (Reguliranje rada na daljinu u autonomnim zajednicama Španjolske: cjelokupna evaluacija). In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law (Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i gospodarska kriza: neki spoznaje iz perspektive komparativnog prava)*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?( Mogućnost rada na daljinu i kriza COVID-19: novi digitalni jaz?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.
- Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework (Stručno izvješće o provedbi Okvirnog sporazuma o radu na daljinu socijalnih partnera)*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

**Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)** pridonosi naporima kako bi

Europa bila sigurnije, zdravije i produktivnije mjesto za rad. Agencija istražuje, razvija i distribuira pouzdane, uravnotežene i nepristrane informacije o sigurnosti i zdravlju te organizira paneuropske kampanje za podizanje razine svijesti. Ovu Agenciju sa sjedištem u Bilbao u Španjolskoj osnovala je Europska unija 1994. godine, a u njoj zajedno djeluju predstavnici Europske komisije, vlada država članica, udruge poslodavaca i zaposlenika kao i vodeći stručnjaci iz svih država članica EU-a i šire.

**Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu**

Santiago de Compostela 12, 5. kat

48003 Bilbao, Španjolska

Tel.: +34 944794360

Telefaks: +34 944794383

E-adresa: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)